Бикметов Р.Ш. [1]
[1] Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета, Стерлитамак, Россия

Менеджмент в организации в условиях пандемии

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:
Бикметов Р.Ш. Менеджмент в организации в условиях пандемии // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 1. – С. 63–76. doi: 10.18334/ce.16.1.114063

АННОТАЦИЯ:
Пандемия COVID-19, которая распространилась по всему миру, диктует свои жестокие правила игры. По всему миру теперь используется работа с использованием онлайн-технологий. Наша страна не стала исключением в этом общемировом тренде. Многие российские компании перешли на удаленный режим работы с использованием необходимого софта. Организациям необходимо перестраивать менеджмент, пересматривать процессы управления для достижения оптимального результата. В данной статье предлагаются рекомендации по ведению менеджмента в условиях удаленной работы на фоне пандемии. Кроме того, автор предлагает рекомендации по использованию различных гаджетов (смартфона, планшета, персонального компьютера) и специализированного программного обеспечения. Статья будет интересна работникам и менеджерам организаций, перешедших в режим удаленной работы, а также исследователям удаленного режима работы, который только находится на пути становления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: менеджмент, удаленная работа, пандемия, контроль, мессенджер

ОБ АВТОРЕ
Бикметов Рамиль Шамилевич, доцент кафедры экономики и управления, кандидат социологических наук (r.s.bikmetov@strbsu.ru)

издательство КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Bikmetov R.Sh. [1]
[1] Sterlitamak Branch of Bashkir State University, Russia

Management in an organization amid a pandemic

CITE AS:
Bikmetov R.Sh. (2022) Menedzhment v organizatsii v usloviyakh pandemii [Management in an organization amid a pandemic]. *Kreativnaya ekonomika. 16.* (1). – 63–76. doi: 10.18334/ce.16.1.114063

ABSTRACT:
The COVID-19 pandemic dictates its own cruel rules of the game. Around the world, work is now being done using online technologies. Our country is no exception in this global trend. Many Russian companies have switched to a remote mode of operation using the necessary software. Organizations need to restructure management and to revise management processes to achieve optimal results. This article provides guidelines for managing remote work amid a pandemic. In addition, the author offers recommendations on the use of various gadgets, including smartphone, tablet and personal computer, and special software. The article will be of interest to employees and managers of organizations that have switched to the remote work, as well as to researchers of the remote work.

KEYWORDS: management, remote work, pandemic, control, messenger

JEL Classification: J01, M12, M14, M16, O33

Received: 03.01.2022 / **Published:** 31.01.2022
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Bikmetov R.Sh. (r.s.bikmetov@strbsu.ru)

Введение

2020 год был ознаменован очень серьезной вспышкой пандемии коронавируса. Сегодня от COVID-19 в нашей стране пострадали уже миллионы людей. Коронавирус не отступает до сих пор, появляются различные опасные штаммы. Более того, специалисты предрекают появление еще более опасных вирусов. В условиях пандемии власти большинства стран мира ограничивают передвижение людей для того, чтобы снизить опасность массового заражения этим коварным заболеванием. Работать в прежнем формате становится опасно и фактически невозможно. Во многих странах властями и соответствующими специалистами было рекомендовано компаниям перейти на удаленный режим работы. Не стала исключением и наша страна. Исследования Международной организации труда показали, что организации, использующие гибкие форматы работы, более высоко оценивают ее положительные стороны, чем компании, еще не применившие данные форматы [19]. С учетом того, что организации были вынуждены массово внедрить формат удаленной работы во время карантина, есть основания полагать, что такой формат работы останется в трудовой практике и после пандемии. Она будет менее распространена, чем во время самоизоляции, зато примет системный и более формализованный характер. Большинство предприятий перешли на удаленный режим работы, который является достаточно специфическим для любого менеджера [3] *(Bikmetov, 2020)*. Специфика в том, что работника нет на рабочем месте, усложняются контроль и координация процесса управления. Сам процесс управления претерпевает серьезные изменения, переходит в иной формат [5] *(Bikmetov, 2021)*. Сегодня возникает необходимость разработки рекомендаций для оптимальной организации работы в условиях такого формата. Актуальность статьи обуславливается изменениями бизнес-процессов в компаниях по всему миру под влиянием пандемии. Цель статьи – исследование особенностей менеджмента в организации в условиях распространения коронавируса и разработка комплекса мероприятий по оптимизации режима удаленной работы. Научная новизна исследования состоит в разработке универсальных рекомендаций для эффективной организации удаленной работы в компании. Гипотеза исследования: использование универсальных рекомендаций для оптимальной организации удаленного режима работы способствует стремлению компании к репутации современной, безопасной и удобной организации для работы.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Изменения в процессе управления организацией в условиях пандемии

Организация, в которой организован удаленный режим в условиях пандемии, сталкивается со значительными изменениями [2, с. 24–29] *(Belobrovskaya, Sidorova, 2021, p. 24–29)*. Необходимо управлять коллективом в условиях его физического отсутствия в офисе. Более того, сам офис теперь становится атавизмом. Функции управления необходимо осуществлять в новых условиях, условиях быстрого распространения вируса. В такой ситуации менеджер должен быть готов к стремительным изменениям в работе и к адаптации к управлению сотрудников в контексте удаленной работы [1] *(Adizes, 2014)*. С чего начинать менеджменту компании? Прежде всего, необходимо понять, что удаленная работа дает очень много преимуществ для всех участников управленческого процесса – безопасность для здоровья, сокращение транзакционных издержек, возможность многозадачности, ускорение рабочих процессов, выполнение и перевыполнение ключевых показателей эффективности [4] *(Bikmetov, 2020)*. Люди работают намного продуктивнее, так как у них теперь появилась возможность соблюдать определенный баланс между работой и отношениями в семье [6, с. 22–28] *(Ivanovskaya, 2021, p. 22–28)*. В целом домашний комфорт становится дополнительным триггером интересных идей. Например, исследования в области внедрения удаленной формы работы в странах Бенилюкса в 2015 году показали, что сотрудникам, которые работали в удаленном режиме, приходило в голову больше творческих идей по сравнению с коллегами, оставшимися в офисе, даже если их общая продуктивность оставалась одинаковой [20]. Поэтому надо изначально относиться к такому формату работы положительно и понимать, что за ним будущее. Для начала надо выяснить, могут ли сотрудники работать удаленно, есть ли у них необходимые условия. Это очень важный момент. Следующий шаг – надо определить необходимый софт для работы, от этого шага зависит очень многое. Третий шаг – организация проектной работы. Такой формат позволит управлять не разрозненными работниками, а проектными группами [7, с. 42–44] *(Ignateva, 2019, p. 42–44)*. Это существенно облегчит контроль и координацию в организации. Следующий момент – поиск талантливых работников в небольших городах, которые могли бы работать за разумную зарплату. К такому методу, к примеру, прибегает компания Kazan Express. Важно понимать, что удаленная работа и онлайн-процессы меняют многое и в территориальной организации, теперь нет необходимости стремиться размещать офисы в мегаполисах, а также искать персонал именно в том городе, где расположена

компания [17, с. 74–83] *(Sharko, 2021, p. 74–83)*. Компания Facebook, к примеру, с 1 января 2021 года вводит новую систему оплаты труда, которая будет учитывать не только формальное причисление сотрудника к офису, но и его реальное физическое местоположение при работе удаленно. Эксперты полагают, что другие крупные технологические индустрии уже работают над аналогичными политиками, а после подход распространится и на другие индустрии [21]. В Эстонии в 2014 г. была анонсирована программа «Электронного резидентства», согласно которой предприниматели могут вести дела на территории Эстонии удаленно, полностью обладая доступом к финансовым услугам и возможностью обрабатывать документы в онлайн-режиме [21].

Сегодня пошли разговоры про метавселенные, одна из крупнейших компаний мира – Facebook поменяла название, теперь она будет называться Meta. О метавселенных сегодня говорят многие известные предприниматели и менеджеры – Билл Гейтс, Марк Цукерберг, Джефф Безос. Суть таких вселенных в том, что люди будут все большее количество времени проводить в виртуальном мире – не только работать, но и покупать товары и услуги, проводить банковские транзакции, учиться, общаться, знакомиться. Люди смогут стать многозадачными, то есть присутствовать на разных фронтах одновременно, например работать и в то же время обучаться. Так что не исключено, что удаленный режим работы – это всего лишь первый шаг в направлении складывающихся метавселенных.

Появление новых режимов работы может принести значительный положительный эффект для экономки любой страны. Исследование, проведенное незадолго до пандемии коронавируса, показало, что использование новых форматов работы в США приносило бы экономике ежегодно дополнительно 2,36 трлн долл. США, т.е. увеличило бы ВВП примерно на 11% [21]. При этом стоит учитывать, что удаленный режим работы не может быть применен повсеместно. В среднем по странам ОЭСР только 31% работников могут быть переведены на удаленную работу [20]. Наиболее подходящими для удаленной работы являются сферы бизнеса, администрирования и информационно-коммуникационных технологий. Кроме того, удаленный режим работы скорее доступен для людей с более высоким уровнем доходов. Данные выводы были подтверждены на практике во время распространения коронавирусной инфекции: во Франции на удаленную работу перешли 37% населения, в Германии – 34%, Испании – 30% [21].

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Программное обеспечение как ключ к оптимальной организации удаленного режима

Пандемия приходит внезапно, а уходить не торопится. Компаниям необходимо перестраиваться, пересматривать процессы управления [1] *(Adizes, 2014)*. Удаленный режим характеризуется использованием различных гаджетов (смартфона, планшета, персонального компьютера) и специализированного программного обеспечения [8, с. 11–22] *(Korogodin, 2021, p. 11–22)*. Удаленная работа – это режим работы, при котором сотрудник работает дома или в коворкинге [9, с. 26–28] *(Layurova, 2020, p. 26–28)*. Условия должны быть максимально комфортными, не должны мешать родственники или домашние животные [10, с. 326–330] *(Levashova, 2019, p. 326–330)*. В данной ситуации на помощь приходят многочисленные мессенджеры, которые можно использовать в работе. Мессенджеры – это программы, позволяющие мгновенно передавать информацию (изображение, текст, видеоролик) другому человеку или группе лиц. Руководитель с помощью мессенджера может организовать видеоконференцию, чтобы убедиться в настрое сотрудников и заодно увидеть, в каких условиях трудятся люди [18, с. 62–65] *(Shirinkina, 2019, p. 62–65)*. Сам менеджер может использовать специальные фоны, которые есть практически в любом мессенджере, для того, чтобы сотрудники не отвлекались изучением обстановки, в которой работает менеджер. Мессенджер позволяет экономить время в плане координации работы, руководитель может легко организовывать нужные беседы, мгновенно передавая необходимую документацию в электронном формате [11, с. 208–213] *(Lobova, 2020, p. 208–213)*. Среди них можно назвать Skype, WhatsApp, Zoom, Microsoft Teams, Яндекс. Телемост. С помощью таких мессенджеров руководитель компании легко может контролировать работу подчиненных. Можно создавать группы по подразделениям или проектной работе, можно отправлять личные сообщения [12, с. 63–67] *(Lyashok, 2021, p. 63–67)*. Для использования мессенджеров достаточно иметь не самый мощный смартфон с выходом в интернет. Это фактически означает конец эры ноутбуков и переход в эру «мобайл». Смартфон сегодня заменяет ноутбук и персональный компьютер, он позволяет работать с текстом и таблицами, общаться через мессенджеры, просматривать медиафайлы. Смартфоны становятся все более мощными и функциональными, заменяют собой множество устройств [15, с. 68–71] *(Sarychev, 2020, p. 68–71)*. Смартфон фактически превращается в настоящего ассистента менеджера, в ближайшего помощника. Теперь нет нужды садиться за стол и работать за ноутбуком в статичной позе, работать можно «на ходу», в любой ситуации. Менеджер

становится более мобильным, у него появляется возможность быть погруженным в рабочие процессы постоянно [13, с. 1135–1148] *(Migranova, 2020, p. 1135–1148)*. Кстати, планшет постепенно становится и вовсе ненужным устройством, так как диагональ современных смартфонов все время растет и уже практически достигла величины в 7 дюймов. Получается, что удаленная работа вполне может вестись с помощью смартфона, этот факт могут взять на вооружение менеджеры в тех компаниях, в которых сотрудники могут заявить о неимении гаджетов для работы в режиме онлайн.

Обучение и оценка работы персонала также уходит в онлайн. Сегодня огромное количество различных обучающих онлайн-курсов, где работники могут получить самые разные знания. Компания может разрабатывать свои онлайн-курсы, к примеру на платформе Moodle. Здесь же компания может оценить знания работника с помощью тестирования. Результаты тестов всегда можно посмотреть в журнале оценок соответствующего курса. Разработкой данных курсов может заняться HR-отдел компании. Для тестирования и анкетирования работников также можно использовать инструмент Google Формы. Очень информативным форматом обучения сегодня становится просмотр видеороликов. Данные видеоролики можно выкладывать в Youtube, Rutube или в дистанционных курсах Moodle. Ролики могут записывать все заинтересованные сотрудники организации, в них можно отразить самые различные аспекты работы организации – от управления персоналом до проектной работы.

Для оптимизации работы персонала сегодня можно использовать электронный вариант доски «Канбан», например Trello. В Trello можно разбить рабочий процесс на задачи и проблемы, к каждой задаче прикрепить исполнителя. С помощью электронной доски можно увидеть ход выполнения работы над проектом, проконтролировать выполнение отдельных задач. К Trello легко подключить руководителя компании или подразделения с тем, чтобы он смог мониторить работу персонала и видеть выполнение тех или иных задач, а также отслеживать наличие тех или иных проблем. Кроме того, с помощью Trello вы никогда не забудете о задачах проекта. Крайне удобный инструмент, который сегодня становится незаменимым.

Работа с документами сегодня также значительно упрощается. Важнейшие документы необходимо сохранять в облачные хранилища, тогда они всегда будут с вами (Яндекс.Диск, Google Drive, Onedrive, Terabox). Для того чтобы создать документ (текстовый документ, таблицу, презентацию), также существует множество разных возможностей. Документ можно создать на ноутбуке с помощью пакета Microsoft Office или программного обеспечения с открытым

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

кодом LibreOffice, OpenOffice, WPS Office. Однако на данный момент достаточно комфортно создавать документ даже в смартфоне, программного обеспечения для этого сегодня хватает. Так что не обязательно работать над документом только за столом с ноутбуком или персональным компьютером, вы можете это делать на ногах или даже лежа на диване [16, с. 23–28] *(Ufimtseva, Volchkova, Shadeyko, Gevorgyan, 2021, p. 23–28)*. Это создает дополнительные возможности для любого работника.

Сегодня появляется множество других программ, которые создают возможности для более эффективной удаленной работы. Сюда можно отнести браузеры Google Chrome, Яндекс, Firefox, приложения для социальных сетей Facebook, VK, Instagram, программы для 3D-моделирования (Blender), многочисленные программы для работы с видеороликами, фотографиями, приложения для бизнес-планирования и бухгалтерского учета.

Использование специализированного софта для удаленной работы делает рабочие процессы быстрыми и эффективными [14, с. 114–118] *(Pryazhnikova, 2020, p. 114–118)*. Важно использовать наиболее оптимальный софт, постоянно отслеживая обновления и новые разработки. Важно понимать, что удаленная работа и использование разнообразного софта – это взаимосвязанные процессы.

Заключение

Подведем некоторые результаты. Удаленный режим работы значительно повышает безопасность сотрудников в эпоху пандемии, но при этом вынуждает менеджеров приспосабливаться. Необходимо выстроить стройную систему удаленной работы. Для этого в статье предлагается осуществить следующие шаги:

1. Менеджер должен выработать у себя и своих сотрудников положительное отношение к удаленному режиму работы, без этого многое не получится осуществить.

2. Менеджер и работники компании должны виртуозно использовать в работе разнообразный софт (мессенджеры, офисные пакеты, приложения для работы с медиаресурсами, браузеры), помогающий добиться необходимых результатов.

3. Проектная работа. Она позволяет менеджеру легче контролировать результаты работы и координировать процессы. Кроме того, проектная работа создает условия для креативных идей и прорывных разработок.

4. Поиск талантов, гениев, людей с творческим мышлением. Несомненно, что талантливые люди, такие как Илон Маск (сооснователь компании Tesla),

Стив Джобс (сооснователь компании Apple), Линар Хуснуллин (основатель компании Kazan Express), Татьяна Бакальчук (основательница компании Wildberries) имеются и среди нас. Россия – талантливая страна, гениальных людей много. Их просто надо искать, особенно в небольших городах, где нет возможностей для карьерного роста. Такие люди способны обеспечить колоссальный прорыв в работе организации за счет оригинальных идей.

Пандемия когда-нибудь закончится, но режим дистанционной работы останется с нами навсегда. Многие предприятия уже оценили удобство работы в удаленном формате. Это экономия на офисах, экономия времени, экономия энергии, безопасность для здоровья. Менеджеру намного проще контролировать и координировать работу подчиненных. Сотрудникам удобнее работать в условиях домашнего комфорта. Менеджмент становится другим, дистанционным. Происходит революция в науке управления, главными факторами этой революции выступили пандемия коронавируса и появление мессенджеров. Тем не менее ряд специалистов уже предупредили общество, что ему скоро придется столкнуться с новыми эпидемиями.

Удаленный режим находится в процессе своего становления. Сейчас происходит адаптация компаний к удаленному режиму, но он будет совершенствоваться. Уже скоро появятся метавселенные, и тут уже потребуются новые разработки в менеджменте. Менеджмент будет меняться вслед за появлением инновационных технологий для обеспечения новых форматов работы.

Удаленная работа стирает границы. Работник может жить во Вьетнаме, а работать в России. Это очень легко организовать с помощью скоростного интернета и продвинутых мессенджеров. Дистанционный режим работы – это гигантский шаг на пути к глобализации и цифровизации рынка труда. Современный менеджмент – это менеджмент в условиях удаленной работы и творческого поиска. Использование удаленного режима работы позволяет создать ощутимые факторы внутреннего роста компании за счет постоянного генерирования творческих идей персоналом компании.

ИСТОЧНИКИ:

1. Адизес И. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни. / Монография. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2014. – 368 с.
2. Белобровская А.А., Сидорова В.Н. Особенности перехода организаций на удаленный режим работы на примере современных компаний // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2021. – № 1. – с. 24–29.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

3. Бикметов Р.Ш. Креативный стиль управления персоналом организации в современных условиях // Лидерство и менеджмент. – 2020. – № 3. – с. 427–438.
4. Бикметов Р.Ш. Факторы появления транснациональных компаний в среде малого и среднего бизнеса // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – № 4. – с. 1205–1216.
5. Бикметов Р.Ш. Удаленный режим работы компании как один из важнейших триггеров ее успеха в современных условиях // Креативная экономика. – 2021. – № 2. – с. 513–526.
6. Ивановская А.Л. Удаленный режим занятости в условиях пандемии: удовлетворенность работников балансом труда и личной жизни // Управление городом: теория и практика. – 2021. – № 2(40). – с. 22–28.
7. Игнатьева Ю.А. Создание технологических коворкингов в целях развития инновационной деятельности региона // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2019. – № 3. – с. 42–44.
8. Корогодин И.Т. Качество труда как система, его проявление в росте производительности под влиянием цифровой технологии // Экономика труда. – 2021. – № 1. – с. 11–22.
9. Лаюрова В.А. Удаленный режим работы – как способ минимизации негативных последствий распространения COVID-19 // Актуальные исследования. – 2020. – № 13 (16). – с. 26–28.
10. Левашова Ю.В. Разработка бизнес-плана по открытию коворкинг-центра // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2019. – № 1–1. – с. 326–330.
11. Лобова С.В. Удаленный режим работы преподавателей российских вузов в условиях пандемии COVID-19: основания и восприятие // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. – 2020. – № 7. – с. 208–213.
12. Ляшок В.Ю. Дистанционная занятость: удаленный режим в ряде профессий становится нормой // Экономическое развитие России. – 2021. – № 8. – с. 63–67.
13. Мигранова Л.И. Рынок труда в изменяющихся условиях социальной среды и цифровой трансформации экономики // Экономика труда. – 2020. – № 12. – с. 1135–1148.
14. Пряжникова О.Н. Удаленная работа и ее экономические и социальные последствия // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. – 2020. – № 2. – с. 114–118.
15. Сарычев М.В. Сложности, с которыми столкнулись банки при переходе на удаленный режим работы, и пути их преодоления // Банковское дело. – 2020. – № 7. – с. 68–71.

16. Уфимцева Е.В., Волчкова И.В., Шадейко Н.Р., Геворгян О.И. Удаленная работа: современные реалии трудовой сферы // Экономика труда. – 2021. – № 1. – с. 23–38.
17. Шарко Е.Р. Удаленная работа: новый вызов мобильности населения (опыт мегаполиса и малых городов) // Вестник Академии. – 2021. – № 2. – с. 74–83.
18. Ширинкина Е.В. Коворкинг как новая форма организации труда в цифровой экономике // Научные исследования и разработки. Экономика. – 2019. – № 3. – с. 62–65.
19. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 5th edition. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm (дата обращения: 03.01.2022).
20. Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? [Электронный ресурс]. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/who-can-log-in-the-importance-of-skills-for-the-feasibility-of-teleworking-arrangements-across-oecd-countries_3f115a10-en (дата обращения: 03.01.2022).
21. Экономические эффекты гибких форматов работы. Обзор международной повестки Департамента многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития России. [Электронный ресурс]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/e0ce66117ad46ad5d78e83ac754d6199/11082020.pdf (дата обращения: 03.01.2022).

REFERENCES:

Adizes I. (2014). *Upravlyaya izmeneniyami. Kak effektivno upravlyat izmeneniyami v obshchestve, biznese i lichnoy zhizni* [Managing changes. How to effectively manage changes in society, business and personal life] (in Russian).

Belobrovskaya A.A., Sidorova V.N. (2021). *Osobennosti perekhoda organizatsiy na udalennyy rezhim raboty na primere sovremennyh kompaniy* [Features of the transition of organizations to remote operation on the example of modern companies]. *Rationing and remuneration of labor in industry*. (1). 24–29. (in Russian).

Bikmetov R.Sh. (2020). *Faktory poyavleniya transnatsionalnyh kompaniy v srede malogo i srednego biznesa* [Factors of creating multinational companies in the environment of small and medium-sized business]. *Journal of Economics, Entrepreneurship and Law*. (4). 1205–1216. (in Russian).

Bikmetov R.Sh. (2020). *Kreativnyy stil upravleniya personalom organizatsii v sovremennyh usloviyakh* [Creative style of the organization's personnel management in modern conditions]. *Leadership and management*. (3). 427–438. (in Russian).

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Bikmetov R.Sh. (2021). *Udalennyy rezhim raboty kompanii kak odin iz vazhneyshikh triggerov ee uspekha v sovremennyh usloviyakh* [Remote working regime of the company as one of the most important triggers of its success in modern conditions]. *Creative economy*. (2). 513–526. (in Russian).

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 5th edition. Retrieved January 03, 2022, from https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm

Ignateva Yu.A. (2019). *Sozdanie tekhnologicheskikh kovorkingov v tselyakh razvitiya innovatsionnoy deyatelnosti regiona* [Creation of technological coworkings for the development of innovative activity of the region]. *Biznes-obrazovanie v ekonomike znaniy*. (3). 42–44. (in Russian).

Ivanovskaya A.L. (2021). *Udalennyy rezhim zanyatosti v usloviyakh pandemii: udovletvorennost rabotnikov balansom truda i lichnoy zhizni* [Remote employment in pandemic conditions: workers satisfaction with the balance of work and personal life]. *Upravlenie gorodom: teoriya i praktika*. (2(40)). 22–28. (in Russian).

Korogodin I.T. (2021). *Kachestvo truda kak sistema, ego proyavlenie v roste proizvoditelnosti pod vliyaniem tsifrovoy tekhnologii* [Labour quality as a system, its manifestation in productivity growth under the influence of digital technology]. *Russian Journal of Labor Economics*. (1). 11–22. (in Russian).

Layurova V.A. (2020). *Udalennyy rezhim raboty – kak sposob minimizatsii negativnyh posledstviy rasprostraneniya COVID-19* [Remote operation mode – as a way to minimize the negative consequences of COVID-19 distribution]. *Aktualnye issledovaniya*. (13 (16)). 26–28. (in Russian).

Levashova Yu.V. (2019). *Razrabotka biznes-plana po otkrytiyu kovorking-tsentra* [Development of a business plan for opening coworking center]. *Science of the XXI Century: actual development directions*. (1–1). 326–330. (in Russian).

Lobova S.V. (2020). *Udalennyy rezhim raboty prepodavateley rossiyskikh vuzov v usloviyakh pandemii COVID-19: osnovaniya i vospriyatie* [Remote mode of work of teachers of Russian universities in the conditions of the COVID-19 pandemic: grounds and perception]. *Ekonomicheskoe razvitie regiona: upravlenie, innovatsii, podgotovka kadrov*. (7). 208–213. (in Russian).

Lyashok V.Yu. (2021). *Distantsionnaya zanyatost: udalennyy rezhim v ryade professiy stanovitsya normoy* [Distance employment: remote-working mode becomes the norm in a number of professions]. *Russian Economic Developments*. (8). 63–67. (in Russian).

Migranova L.I. (2020). *Rynok truda v izmenyayushchikhsya usloviyakh sotsialnoy sredy i tsifrovoy transformatsii ekonomiki* [The labour market in the changing social environment and digital transformation of the economy]. *Russian Journal of Labor Economics*. (12). 1135–1148. (in Russian).

Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?. Retrieved January 03, 2022, from https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/who-can-log-in-the-importance-of-skills-for-the-feasibility-of-teleworking-arrangements-across-oecd-countries_3f115a10-en

Pryazhnikova O.N. (2020). *Udalennaya rabota i ee ekonomicheskie i sotsialnye posledstviya* [Remote work and its economic and social consequences]. *Sotsialnye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 2: Ekonomika. Referativnyy zhurnal*. (2). 114–118. (in Russian).

Sarychev M.V. (2020). *Slozhnosti, s kotorymi stolknulis banki pri perekhode na udalennyy rezhim raboty, i puti ikh preodoleniya* [Difficulties faced by banks when switching to remote operation, and ways to overcome them]. *Banking (bankovskoye delo)*. (7). 68–71. (in Russian).

Sharko E.R. (2021). *Udalennaya rabota: novyy vyzov mobilnosti naseleniya (opyt megapolisa i malyh gorodov)* [Remote work: a new challenge of population mobility (experience of megalopolis and small towns)]. *Academy's Herald*. (2). 74–83. (in Russian).

Shirinkina E.V. (2019). *Kovorking kak novaya forma organizatsii truda v tsifrovoy ekonomike* [Coworking as a new form of work organization in the digital economy]. *Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika*. (3). 62–65. (in Russian).

Ufimtseva E.V., Volchkova I.V., Shadeyko N.R., Gevorgyan O.I. (2021). *Udalennaya rabota: sovremennye realii trudovoy sfery* [Remote work: modern realities of the labour sphere]. *Russian Journal of Labor Economics*. (1). 23–38. (in Russian).

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929