



PECULIARITIES OF REMOTE WORK



MAKVALA ROBAKIDZE

Georgian Technical University
doctoral student

ABSTRACT

This work consists the peculiarities of working remotely. The Covid-19 pandemic has allowed us to rethink the importance of digital technologies and data synthesis to human capabilities. It is true that the word “pandemic” evokes a negative association, but it has accelerated such important processes as, for example, making a choice about the workplace - what the employee prefers - work from home or office. The answer to this

is individual and depends directly on the specific person, from where he / she manages to concentrate better and perform the assigned duties. The IT technologies developed in recent years have allowed us to continue working remotely when offices were closed due to a pandemic and public transport was stopped, and due to strict regulations it was even forbidden to leave the house. It would even be hard to imagine what would have happened if it had not been for the willingness of schools, banks, large corporations, telecommunications and development companies to work remotely. The world has undergone quite a sudden change, however, companies that have been prepared for crisis situations will be even more successful and developed after the pandemic will be ended.

Keywords : Globalization, remote work, pandemic, technology, employee, research, workplace.

დისტანციურ მუშაობაზე საყოველთაო გადასვლის თავისებურებები

მაყვალა რობაკიძე

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის

ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის დოქტორანტი

ანოტაცია

ნაშრომში განხილულია დისტანციურად მუშაობის თავისებურებები. Covid-19-ით გამოწვეულმა პანდემიამ საშუალება მოგვცა გადაგვეაზრებინა ციფრული ტექნოლოგიებისა და მონაცემების სინთეზის მნიშვნელობა ადამიანის შესაძლებლობებთან. მართალია, სიტყვა “პანდემია” ნეგატიურ ასოციაციას იწვევს, თუმცა სწორედ მან დააჩქარა ისეთი მნიშვნელოვანი პროცესები, როგორცაა მაგალითად, არჩევანის გაკეთება სამუშაო სივრცესთან დაკავშირებით – რა ურჩევნია თანამშრომელს- იმუშაოს სახლიდან თუ ოფისიდან. ამაზე პასუხი ინდივიდუალურია და დამოკიდებულია უშუალოდ კონკრეტულ პიროვნებაზე, თუ საიდან ახერხებს უკეთ კონცენტრირებას და დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას. უკანასკნელ წლებში განვითარებულმა IT-ტექნოლოგიებმა მოგვცა საშუალება გაგვეგრძელებინა მუშაობა დისტანციურად მაშინ, როდესაც პანდემიის გამო დაიხურა ოფისები და გაჩერდა საზოგადოებრივი ტრანსპორტი, მკაცრი რაგულაციების გამო კი სახლიდან გასვლაც აიკრძალა. წარმოდგენაც კი რთული იქნებოდა, რა მოხდებოდა რომ არ ყოფილიყო მზაობა, რათა სკოლებს, ბანკებს, მსხვილ კორპორაციებს, სატელეკომუნიკაციო და განმავითარებელ კომპანიებს ემუშავათ დისტანციურად. მსოფლიომ საკმაოდ მოულოდნელი ცვლილება განიცადა, თუმცა კომპანიები, რომლებმაც მზადყოფნა გამოავლინა კრიზისული სიტუაციებისადმი, პანდემიის ჩავლის შემდეგ კიდევ უფრო წარმატებულები და განვითარებულები იქნებიან.

საკვანძო სიტყვები : გლობალიზაცია, დისტანციური მუშაობა, პანდემია, ტექნოლოგია, თანამშრომელი, კვლევა, სამუშაო ადგილი.

ძირითადი ტექსტი

მეცნიერულ-ტექნიკურმა პროგრესმა და გლობალიზაციამ მსოფლიოს მრავალმხრივი სარგებელი მოუტანა. მათ შორის - საშუალება კომპანიებს ემუშავათ დისტანციურად. ბოლო რამდენიმე წელია, IT ტექნოლოგიები ელვისებური სისწრაფით ვითარდება და იცვლება, ყოველი დღე არის ახალი გამოწვევა და სიახლე. საუბარი დისტანციურ მუშაობაზე მიმდინარეობდა მრავალი წელი, თუმცა იმისთვის, რომ ერთ დღეს სამყარო შეიცვლებოდა და ბანკები, სატელეკომუნიკაციო კომპანიები თუ სხვა მსხვილი კორპორაციები გადავიდოდნენ სრულ დისტანციურ მუშაობაზე, მზადება ნამდვილად არ ყოფილა. მეცნიერებმა უკვე დაიწყეს საუბარი იმაზე, რომ რაც გააკეთა პანდემიამ სულ რამდენიმე თვეში, სხვა შემთხვევაში წლებიც კი დასჭირდებოდა. შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პანდემია იყო ერთგვარი ბიძგი, რომელმაც შეძლო და გააკეთა ნახტომი, რის შედეგადაც ელვისებური სისწრაფედ მოხდა ჩვენი გაღვივება ციფრულ გარემოში: საკუთარი სახლი იქცა ჩვენს ოფისად, სათათბიროდ, უნივერსიტეტად, სკოლად, მაღაზიად. პანდემიამდე ბევრად ადრე დისტანციური მუშაობის კონცეფცია შეიმუშავა ამერიკელმა ჯეკ ნილსმა. 1972 წელს მას გაუჩნდა იდეა, რომ არ არის აუცილებელი თანამშრომლების ოფისში შენარჩუნება, რადგან კომუნიკაციის თანამედროვე ინსტრუმენტები იძლევა შესაძლებლობას მათ აკეთონ საქმე დისტანციურად. თავისი თეორიის პრაქტიკაში შესამოწმებლად, მან სამხრეთ კალიფორნიის უნივერსიტეტში ჩაატარა ექსპერიმენტი, რომლის შედეგებზეც დანერა მოხსენება და მიიღო დაფინანსება ამერიკის ეროვნული სამეცნიერო ფონდისგან. ხელისუფლება დაინტერესდა დისტანციური მუშაობის იდეის შემუშავებით, დარჩა გადასაჭრელი მხოლოდ ქსელის პრობლემები, რომლებიც მწვავე იყო ქალაქებში. შრომის ახალმა ორგანიზაციამ შესაძლებელი გახადა ამ საკითხების მოგვარება და ამავე დროს სამუშაო ადგილების შექმნა პერიფერიაში მყოფი მოსახლეობისთვის. შემდგომში დამკვიდრდა ასეთი მონოდებაც კი: «Working at Home Can Save Gasoline»: - შინ შრომა სანავის ეკონომიის საშუალებას იძლევა. Dieringer Research Group- მა ჩაატარა კვლევა, რომლის თანახმად 2006 წელს თანამშრომელთა რაოდენობა, რომლებიც თვეში ერთხელ მაინც მუშაობენ დისტანციურად, 12,4 მილიონს შეადგენდა, 2008 წელს კი ეს რიცხვი უკვე 17,8 მილიონამდე გაიზარდა.

გამოკვეთილია დისტანციური მუშაობის პოზიტივები:

დისტანციური გუნდის ხარჯეფექტიანობა - იზოგება საოფისე ფართი, საოფისე ტექნიკა, დაზღვევის,

გათბობის, კონდიციონერების და სხვა ხარჯები. - რომ აღარაფერი ვთქვათ წყალსა და ელექტროენერგიაზე.

თანამშრომელთა მეტი თავისუფლება ანუ მეტი ბედნიერება - ჩვენ ვმუშაობთ, რათა ვიცხოვროთ და არა პირიქით, თანამშრომელს სანამ თავდაუზოგავად შრომობს დახურული კორპორაციის ოფისის კედლებში, შეიძლება ძალიან ენატრებოდეს თავისი შვილი, ძმა, დედა ან სურდეს თავისი ეზოდან ან კორპუსის აივნიდან მუშაობა, მისთვის უფრო მეტად კომფორტულ და მყუდრო გარემოში. თავისუფალი თანამშრომელი მეტად მოტივირებულია თავისი საქმის კეთილსინდისიერად და დროულად შესრულებისათვის. (Quality of Life Influences Output).

შეიძლება ვთქვათ, რომ ჩვენ უკვე ახალ ციფრულ ეპოქაში შევედით და ზოგი შეიძლება დროს ცოტათი ჩამორჩეს. საინტერესოა, რომ არსებობს მცდარი წარმოდგენები ამ ახალი სამუშაო კონცეფციის შესახებ. შეიძლება დაისვას კითხვა: რეალურად კეთდება თუ არა სამუშაო, თუ ეს არის საშუალება, რომ გააკეთოთ ის, რაც გსურთ. სინამდვილეში პირიქითაა. როდესაც ადამიანები დისტანციურად მუშაობენ, მათ გაცილებით მეტი სამუშაოს შესრულება სჭირდებათ. დღეს უამრავი ხელსაწყო არსებობს, რომლებიც დაგეხმარებათ თქვენი დროის თვალყურისდევნებაში, როგორებიცაა: Toggl, Harvest და TimeDoctor. უდიდესი როლი აქვს ასეთ დროს კომპანიის შიდა კომუნიკაციას და გამჭვირვალობას. როდესაც როლები და პასუხისმგებლობები ირკვევა და ნაბიჯ-ნაბიჯ სამუშაო პროცესი ყველასათვის გასაგები ხდება, ნებისმიერ გუნდს შეუძლია მნიშვნელოვნად გაზარდოს თავისი პოტენციალი. თუ მნიშვნელოვანი გადანყვეტილება მიიღება და ამის შესახებ ინფორმაცია მხოლოდ გუნდის ზოგიერთ წევრამდე მივა, «სიბნელეში» დარჩენილები გაუცნობიერებლად არასწორი მიმართულებით შეიძლება წავიდნენ.

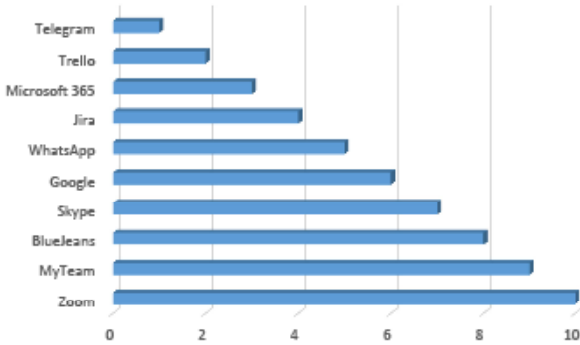
კომუნიკაცია თანამშრომელს უნდა მიენდობოდეს ყველა არხის საშუალებით. რეგულარული საფოსტო შეტყობინებით, შიდა საიტზე სიახლეების შესახებ ინფორმაციის განთავსებით, ასევე სხვადასხვა ონლაინ პლატფორმები იძლევა საშუალებას, რომ გავმართოთ პრეზენტაციები და ჩვენი სამომავლო გეგმები გუნდის წევრებს გაუზიაროთ.

არსებობს მოსაზრებაც, რომ სამყარო აღარასდროს იქნება ისეთი, როგორც იყო 2020- ის დასაწყისში ანუ პანდემიამდე და რომ მსხვილი კორპორაციები შეინარჩუნებენ დისტანციური მუშაობის რეჟიმს პანდემიის დასრულების შემდეგაც. რა თქმა უნდა, ნაწილობრივ ეს ასეცაა, რადგან წლების განმავლობაში უამრავი ციფრული ინსტრუმენტი სწორედ იმ მიზნით იქმნებოდა, რომ ერთ დღეს



ჩვენთვის შესაძლებელი გამხდარიყო გვემუშავა იქედან, საიდანაც გვინდა (Zoom, Microsoft Teams, Jira or Asana, Google Business Enterprise, Office 365).

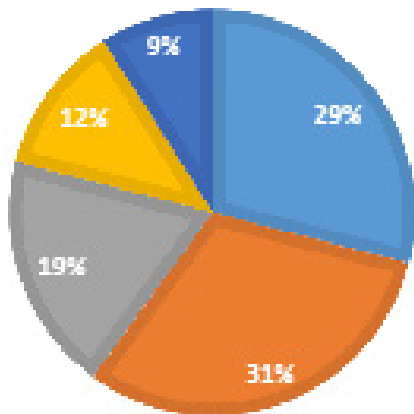
ყველაზე ხშირად გამოყენებული ციფრული პლატფორმები:



კვლევა ჩატარებულია საერთაშორისო კომპანია GWI-ის მიერ

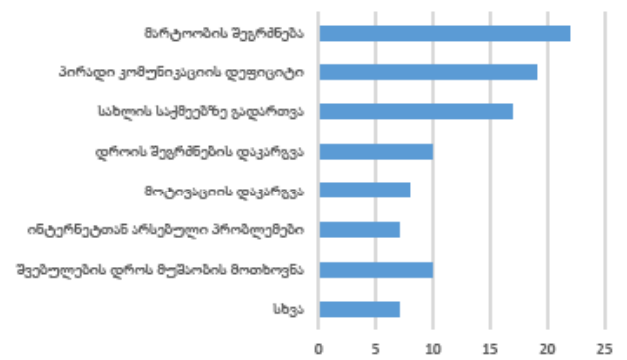
დისტანციური სამუშაო პროცესის გამართვა არც თუ ისე მარტივია. ამისათვის საჭიროა კომპანიის IT გუნდის უდიდესი რესურსი და ენერჯია, რომ ქსელმა გამართულად იმუშაოს. ასევე, რა თქმა უნდა, ყველა თანამშრომელი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ნოუტბუქით, უმაღლეს დონეზე უნდა იყოს დაცული უსაფრთხოებაც, მათ შორის - კონფიდენციალური ინფორმაცია. არაერთი ჩატარებული კვლევის თანახმად, დისტანციური მუშაობის რამდენიმე სირთულე გამოიკვეთა.

- ტექნიკური სირთულეები
- სწორი სამუშაო პროცესის ორგანიზება
- თანამშრომლების მოტივაცია
- სამუშაო გრაფიკის სწორი გადანაწილება
- შიდა კომუნიკაციის სწორი აგება და მართვა



კვლევა ჩატარებულია საერთაშორისო კომპანია GWI-ის მიერ

2020 წლამდე უამრავი კომპანია აძლევდა თანამშრომლებს უფლებას, დისტანციურად ემუშავათ და ამით საკმაოდ ბევრი კომპანია ხდებოდა სასურველი სამუშაო ადგილი სამუშაოს მაძიებელთათვის. თუმცა, კვლევების თანახმად, ლოკდაუნის დროს, ბევრმა თანამშრომელმა დისტანციურად მუშაობის მიმართ უკმაყოფილება გამოთქვა და რამდენიმე ძირითადი მიზეზიც დაასახელა. ეს ალბათ იმიტაც არის გამონვეული, რომ აქამდე მამოტივირებული სლოგანი „იმუშავე საიდანაც გინდა“, უკვე ერთადერთ ალტერნატივად იქცა და მწვავე ლოკდაუნების პერიოდში მკაცრად ჩანაცვლდა სლოგანით „იმუშავე შინ“.



კვლევა ჩატარებულია საერთაშორისო კომპანია GWI-ის მიერ

4G და 5G ტექნოლოგიების განვითარებამ საშუალება მოგვცა, გამოვიყენოთ მობილური ტელეფონი ერთგვარ მოდემად და ვიმუშაოთ იქედან, საიდანაც გვინდა. საქართველომ ციფრული ეპოქის რითმს ფეხი საკმაოდ კარგად აუწყო და მრავალი კომპანია უკვე წარმატებით მუშაობს დისტანციურ რეჟიმში. აგრეთვე შეიქმნა პროექტი „იმუშავე საქართველოდან“, რომელიც იმედია წარმატებას და გარკვეულ დივიდენტებს მოუტანს ჩვენს ქვეყანას. საქართველოს მთავრობის „იმუშავე საქართველოდან“ ახალი პროექტით ქვეყანაში ჩამოსვლის და დისტანციურად მუშაობის სურვილი უკვე 40-მდე ქვეყნის 200-ზე მეტმა მოქალაქემ გამოხატა და პროექტში მონაწილეობისათვის რეგისტრაცია გაიარა.

164 აპლიკანტი საქართველოში მოგზაურობას თანმხლებ პირთან, ოჯახის წევრებთან, ერთად აპირებს, რაც იმას ნიშნავს, რომ განცხადების დადასტურების შემთხვევაში 320-ზე მეტი უცხო ქვეყნის მოქალაქე უკვე შეძლებს საქართველოში ჩამოსვლას და დისტანციურად მუშაობას. მიღებული აპლიკაციების 56% „თვითდასაქმებული“

THE NEW ECONOMIST / ახალი ეკონომისტი

23 % სრულ განაკვეთზე დასაქმებული, ხოლო 21 % მენარმეა. პროექტი „იმუშავე საქართველოდან“ 27 აგვისტოდან დაიწყო და მოკლე დროში დიდი დაინტერესება მოიპოვა მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში, განსაკუთრებით კი აშშ-ში, დიდ ბრიტანეთში, კანადაში, თურქეთსა და სხვა სახელმწიფოებში. ქვეთ ლისტერი ერთ-ერთი წამყვანი ორგანოს, Global Workplace Analytics (GWA)-ს პრეზიდენტია, რომელიც შეისწავლის, თუ როგორ შეიძლება სახლში მუშაობის ინტეგრირებულმა სტრატეგიამ მაქსიმალურად დიდი ეფექტიანობა გამოავლინოს როგორც დამსაქმებლებში, ისე დასაქმებულ ადამიანებში. მისი აზრით, დისტანციური სამუშაოს შეთავაზება ბიზნესს უფრო კონკურენტუნარიანს ხდის პროდუქტის, მისიისა და ბიზნესის მიზნების მიუხედავად. მისი ორგანიზაციის კვლევა ასობით ცნობილ გამომცემლობაში იბეჭდება, მათ შორის Harvard Business Review, New York Times, Wall Street Journal, Washington Post და მრავალი სხვა. ქვეთ ლისტერი უკვე ათწლეულზე მეტია, რაც სამუშაო ადგილების ტენდენციებს შეისწავლის და კონსულტაციებს სხვადასხვა კომპანიის ხელმძღვანელებს უტარებს. იგი აღიარებული ექსპერტია სახლში «ტელე-სამუშაო» პროგრამების გავრცელებისა და გავლენის საკითხებში. ასევე, გახლავთ რამდენიმე

ნიგნის ავტორიც და ჯონ მესენჯერის რედაქციით გამოცემული ნიგნის Telework in the 21st Century (ედუარდ ელგარი, 2019) თანაავტორი.

საბოლოო დასკვნების გაკეთებას დისტანციური მუშაობის უპირატესობებისა და ნაკლოვანებების შესახებ ალბათ ჯერ კიდევ დიდი დრო და საფუძვლიანი ანალიზი დასჭირდება, თუმცა, ამ ეტაპზე, შეგვიძლია თავისუფლად ვთქვათ: «მაგარია, როდესაც გაქვს არჩევანი, იმუშაო საიდანაც გინდა!»

გამოყენებული წყაროები:

1. ანზორ აბრალავა (თბილისი 2014) - ეკონომიკისა და ბიზნესის გლობალურ-ინოვაციური პრობლემები
2. ინტერნეტ რესურსი: <https://bm.ge/ka/article/imushave-saqartvelodan---ucxoelebis-mosazidad-mtavrobis-axali-proeqti-daiwyo/62672>
3. ინტერნეტ რესურსი: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>
4. ინტერნეტ რესურსი : <https://remoters.net/remote-work-trends-future-insights/>
5. <https://keap.com/business-success-blog/business-management/culture/the-6-core-features-of-an-effective-remote-work-policy>