

УДК УДК № 331.103.32

## **ВЛИЯНИЕ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ НА ВОВЛЕЧЕННОСТЬ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ**

**Кузнецов М.В.** (Университет ИТМО, аспирант факультета технологического менеджмента и инноваций, Business Development Manager в Fora Soft)

**Научный руководитель – д.э.н., профессор Горовой А.А.**

(Университет ИТМО, факультет технологического менеджмента и инноваций)

В период вынужденной дистанционной работы большее внимание менеджеров организаций было уделено вовлеченности сотрудников. Мы рассматриваем организационные инструменты управления вовлеченностью и неформальными отношениями и изучаем удовлетворенность сотрудников от внедрения механик управления ими.

**Введение.** Создание мотивирующей среды усложнилось невозможностью работы в едином офисном пространстве и запретом массовых мероприятий. Это повлияло на социализацию сотрудников в рамках каждой организации.

Цель работы состоит в проверке гипотез о принятии цифровых средств коммуникации и измерении уровня неформальных мероприятий, как базиса неформальных отношений в период локдауна, а также изучения отклика на перспективные мероприятия повышения вовлеченности персонала организации.

### **Основная часть.**

Первая гипотеза о том, что онлайн инструменты взаимодействия могут компенсировать недостаток личной коммуникации при дистанционном режиме работы, подтвердилась. Выделены зоны роста: контент в соцсетях -> командный свод ценностей -> кросс-командные обсуждения кейсов.

Вторая гипотеза о том, что неформальные социальные контакты между сотрудниками возникают чаще в условиях отсутствия формального времени в офисе, не подтвердилась. Снижение неформального общения отметили 64%. Выделены потенциальные мероприятия: неформальные личные встречи -> выездные мероприятия -> спортивные мероприятия. Семейные и благотворительные мероприятия получили как большое количество приверженцев, так и явных негативистов - поэтому проведение мероприятий такого рода не являются приоритетными к управлению со стороны организации.

**Выводы.** Уровень принятия дистанционной работы и связанных с ней изменений высокий. Удаленная режим работы имеет явные перспективы войти в норму и после пандемии - что будет несомненно способствовать адаптации цифровых инструментов взаимодействия и переосмысления отношений работник-организация. Основное внимание рекомендуется уделить мероприятиям по формированию и управлению неформальными отношениями.

Кузнецов М.В. (автор)

Горовой А.А. (научный руководитель)