

УДК 330.322.3:37
DOI 10.17513/fr.43668

ОЦЕНКА ПОСЛЕДСТВИЙ ДИСТАНЦИОННОГО РЕЖИМА РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

¹ Логинова Е.В., ¹Хохолуш М.С., ¹Кочергина Т.В., ²Тарасюк А.В.

¹ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург;

²ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет императрицы Екатерины II», Санкт-Петербург, e-mail: post-1816@yandex.ru

Актуальность исследования обусловлена активным внедрением дистанционных технологий в учебный процесс российских вузов и, соответственно, введением удаленного режима работы для преподавателей. Дистанционный режим работы преподавателя позволяет увеличить адаптивность и социальную мобильность преподавателя, повысить качество образовательного процесса за счет обеспечения обучающихся методическими материалами, широкого использования аудио- и визуальных разработок. Цель исследования заключается в анализе влияния использования дистанционного режима работы на отдельные аспекты трудовой жизни преподавателей вузов. Методология исследования основана на получении информации в результате опроса преподавателей вузов, осуществлявших дистанционную работу в течение последних трех лет. В состав опрошиваемых вошли 187 человек, из них женщины 101, мужчин 86 человек, основное место работы: УрФУ – 31 человек, УрГЭУ – 45 человек, РГППУ – 31 человек, ПНИПУ – 37, человек, СПбГУ – 22 человека, ВШЭ – 21 человек. Для проведения исследования использовался опросный лист, состоящий из трех блоков: первый блок – общее впечатление от перехода на дистанционный режим работы; второй блок – положительные последствия перехода на дистанционный режим работы; третий блок – отрицательные последствия перехода на дистанционный режим работы. По полученным оценкам общее впечатление преподавателей вузов от изменения режима работы скорее отрицательное, чем положительное, 95 человек оценили общее впечатление от изменения режима работы как отрицательное, 50 человек оценили данное изменение как положительное, нейтральная позиция сформировалась у 42 опрошенных преподавателей. Представленные оценки характеризуют дистанционный режим работы для преподавателей вузов с противоположных точек зрения и отражают в первую очередь различные условия, существующие у работников для организации своей деятельности в дистанционном режиме. Наличие условий, позволяющих эффективно взаимодействовать со студентами из дома, а именно отдельное рабочее место, обеспеченное современной компьютерной техникой и высокоскоростным Интернетом, техническая поддержка дистанционного взаимодействия со стороны технических служб вуза, позволит снизить негативные последствия.

Ключевые слова: система высшего образования, дистанционный режим работы, опрос, анализ, последствия изменения режима работы

ASSESSMENT OF THE CONSEQUENCES OF REMOTE WORK FOR UNIVERSITY TEACHING STAFF

¹Loginoва E.V., ¹Khokholush M.S., ¹Kochergina T.V., ²Tarasyuk A.V.

¹Ural State University of Economics, Yekaterinburg;

²St. Petersburg Mining University of Empress Catherine II, St. Petersburg, e-mail: post-1816@yandex.ru

The relevance of the study is due to the active introduction of distance technologies into the educational process of Russian universities and, accordingly, the introduction of remote work for teachers. The remote mode of work of the teacher makes it possible to increase the adaptability and social mobility of the teacher, improve the quality of the educational process by providing students with teaching materials and the widespread use of audio and visual developments. The purpose of the study is to analyze the impact of using remote work on certain aspects of the working life of university teachers. The research methodology is based on obtaining information from a survey of university teachers who have carried out distance work over the past three years. The respondents included 187 people, of which 101 were women, 86 were men, the main place of work was UrFU – 31 people, USUE – 45 people, RSUPU – 31 people, PNRPU – 37 people, St. Petersburg State University – 22 people, HSE – 21 people. To conduct the study, a questionnaire consisting of three blocks was used: the first block – the general impression of the transition to a remote work mode, the second block – the positive consequences of the transition to a remote work mode, and the third block – the negative consequences of the transition to a remote work mode. According to the assessments received, the general impression of university teachers from the change in working hours is more negative than positive: 95 people rated the general impression of the change in working hours as negative, 50 people rated this change as positive, and a neutral position was formed among 42 teachers surveyed. The presented assessments characterize the remote work mode for university teachers from opposite points of view and primarily reflect the different conditions that exist for employees to organize their activities in a remote mode. The presence of conditions that allow effective interaction with students from home, namely, a separate workplace provided with modern computer equipment and high-speed Internet, technical support for remote interaction from the technical services of the university will reduce the negative consequences.

Keywords: higher education system, remote work mode, survey, analysis, consequences of changing the work mode

Введение

Актуальность проблемы оценки последствий цифровизации сферы высшего образования подтверждает ее отражение в комплексе документов стратегического планирования высшей школы. В настоящий момент реализуются программы, включающие отдельные направления цифровизации образования, том числе «Цифровая экономика Российской Федерации», приоритетный национальный проект «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации». Внедрение цифровых технологий в образовательный процесс позволяет активно использовать технологии дистанционного обучения, что, в свою очередь, формирует ряд положительных и отрицательных последствий как для обучающихся, так и для преподавательского состава вузов. Дистанционный режим работы преподавателя позволяет увеличить адаптивность и социальную мобильность преподавателя, повысить качество образовательного процесса за счет обеспечения обучающихся методическими материалами, широкого использования аудио- и визуальных разработок.

Цель исследования заключается в анализе влияния использования дистанционного режима работы на отдельные аспекты трудовой жизни преподавателей вузов.

Материал и методы исследования

Активное внедрение информационно-коммуникационных и цифровых технологий позволило использовать дистанционный труд. Такая форма организации труда дает работнику возможность выполнять трудовые функции, находясь дома или в любом месте, обеспеченном доступом в сеть Интернет. Как правило, реализация данной модели в сфере высшего образования требует наличия персональной компьютерной техники, базовых информационных платформ взаимодействия преподавателя и студентов, наличия электронной почты и систем видео-конференц-связи.

В работах, отражающих позицию Международной организации труда («International Labour Organization») касательно дистанционной работы [1, с. 85; 2, с. 289], отмечены следующие последствия дистанционного режима работы: экономия времени перемещения к месту работы, высокая автономия сотрудника и возможность самостоятельно организовывать процесс работы, достижение баланса между личным и рабочим временем [3, с. 214]. Как следствие, применение дистанционного режима работы может способствовать повышению

производительности труда. Еще одним неоспоримым преимуществом дистанционной занятости является активное привлечение к труду лиц с ограниченными возможностями здоровья либо лиц, осуществляющих уход за членами семьи [4, с. 241]. Особенности российского трудового законодательства заключаются в предоставлении работникам, трудящимся дистанционно, прав и гарантий таких же, как у работников, осуществляющих деятельность в рамках традиционной занятости и режима работы. При этом дистанционная занятость является альтернативой межрегиональной трудовой миграции, поскольку удаленная работа позволяет работать на территории с более высоким уровнем средней заработной платы при сохранении при этом текущего места жительства. Положительные эффекты могут получать и вузы-работодатели, привлекая к учебному процессу квалифицированных специалистов, имеющих широкую географию проживания [5, с. 208].

Наряду с обозначенными преимуществами дистанционной работы авторы отмечают и наличие отрицательных последствий использования дистанционных технологий в осуществлении учебного процесса в российских вузах. Как правило, отмечается возможность злоупотреблений со стороны работодателей, касающихся вторжения в личную жизнь работника путем осуществления видеоконтроля проводимых занятий. При этом в поле зрения работодателя могут попасть члены семьи работника, специфика его личной жизни; также часто работодатель не компенсирует расходы на использование личного имущества, оплату услуг связи, доступа в сеть Интернет и т.д. [6, с. 563]. При этом работодатель экономит расходы на офисные помещения, электроэнергию, отопление и т.д. Опыт вынужденного перехода на дистанционную работу в период пандемии коронавирусной инфекции показал ограниченность ресурсов работников для полноценной организации учебного процесса из дома. Недостаток рабочего пространства, компьютерной техники, оборудования, необходимость делить его с другими членами семьи формируют негативные аспекты дистанционной работы. В данном контексте справедливо мнение Ф. Лорда [7, с. 63], что дистанционный режим работы требует от работника организации домашнего офиса, при этом расходы на дополнительную жилплощадь могут быть недоступными для работника.

Отдельный аспект, который отмечают преподаватели при использовании дистанционного режима работы, – это рост ин-

тенсификации труда ввиду отсутствия коллективных форм обучения, за исключением лекций: каждое взаимодействие со студентом осуществляется индивидуально путем личных консультаций по возникающим вопросам. Рост интенсивности взаимодействия с преподавателем является результатом социальной изоляции студента в процессе обучения, отсутствует влияние специфической среды вуза, организационной культуры, которая способствует обучению. Данные процессы приводят к информационной перегруженности преподавателя, ситуации, когда количество информации, которую нужно переработать, превышает возможности обрабатывать информацию в заданный момент времени.

Обозначив имеющиеся подходы к оценке последствий дистанционного режима работы преподавателей вузов и мнения авторов, необходимо обозначить методы исследования. Отдельные вопросы методологии исследования особенностей организации труда представлены в предыдущих работах авторов статьи [8, 9].

В основе проведенного исследования лежит опрос преподавателей вузов, осуществлявших дистанционную работу в течение последних трех лет. В состав опрашиваемых вошли 187 человек, из них женщин 101, мужчин 86 человек, основное место работы: УрФУ – 31 человек, УрГЭУ – 45 человек, РГППУ – 31 человек, ПНИПУ – 37, человек, СПбГУ – 22 человека, ВШЭ – 21 человек.

Структура опроса	Оцените общее изменение качества рабочего взаимодействия при переходе на дистанционную работу	1. Не изменилось
		2. Ухудшилось
		3. Улучшилось
	Отметьте положительные последствия перехода на дистанционную работу	1. Сокращение непроизводительного времени (на дорогу) 2. Гибкий график работы 3. Рост комфорта трудового процесса 4. Сокращение расходов 5. Возможность решать личные проблемы 6. Возможность совмещать работу с другими видами заработка 7. Повысилась производительность труда
	Отметьте отрицательные последствия перехода на дистанционную работу	Повысилась нагрузка из-за индивидуального контакта со студентами Технические сбои Ухудшились условия работы Рост расходов на осуществление трудовой функции Трудности с организацией рабочего процесса Социальная изоляция

Рис. 1. Структура опроса

В соответствии с полученными данными о типовых последствиях перехода на дистанционную работу был сформирован опросный лист, состоящий из трех блоков: первый блок – общее впечатление от перехода на дистант; второй блок – положительные последствия перехода на дистант; третий блок – отрицательные последствия перехода на дистант. Структура опроса представлена на рисунке 1.

Результаты исследования и их обсуждение

В результате проведенного исследования представим полученные данные, касающиеся оценки последствий перехода на дистанционный режим. В первую очередь рассмотрим результаты оценки общего впечатления от изменения режима работы и использования дистанционных технологий (рис. 2).

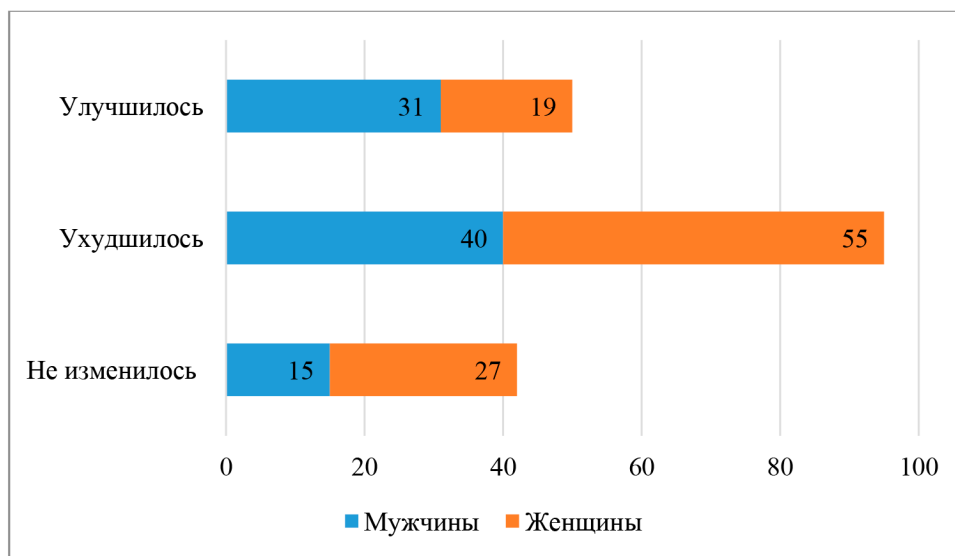


Рис. 2. Оценка общего впечатления от изменения режима работы и использования дистанционных технологий, ед.

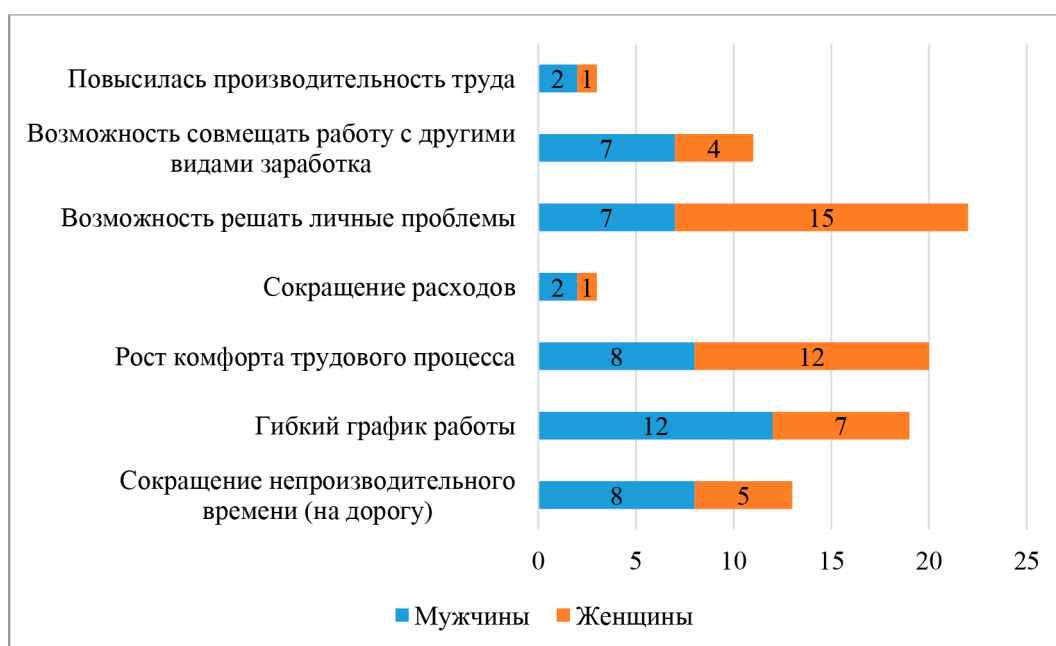


Рис. 3. Результаты оценки респондентов по блоку вопросов «Отметьте положительные последствия перехода на дистанционную работу», ед.

Как видно из рисунка 1, общее впечатление преподавателей вузов от изменения режима работы скорее отрицательное, чем положительное. 95 человек оценили общее впечатление от изменения режима работы как отрицательное, 50 человек оценили данное изменение как положительное, нейтральная позиция сформировалась у 42 опрошенных преподавателей. Можно сделать вывод, что переход на удаленную работу, обусловленный в первую очередь сложной эпидемиологической ситуацией, был воспринят как негативный. Одним из основных факторов, обусловивших наличие положительного впечатления от перехода на дистанционный режим работы, стало наличие у преподавателя опыта участия в реализации дистанционных образовательных программ. Вместе с тем следует отметить, что для большинства образовательных программ вне социально-гуманитарной направленности реализация в дистанционной форме представляет существенные сложности за рамками теоретического обучения.

Далее рассмотрим детальные оценки, позволяющие определить причины сложившейся ситуации (рис. 3).

Как видно на рисунке 3, положительные последствия перехода на дистанционный режим работы чаще всего связаны для респондентов с возможностью оперативно решать

личные вопросы (22 опрошенных) и увеличением комфорта при осуществлении трудового процесса (19 опрошенных). Оценка гендерных приоритетов в положительных оценках последствий перехода на дистанционную работу представлена на рисунке 4.

При сравнении ответов женщин и мужчин видно, что женщины положительно оценивают возможность решать личные проблемы и рост комфорта при осуществлении трудового процесса, в то же время для мужчин более важной является возможность сократить расходы на реализацию трудовой функции и совмещать дистанционную работу с другими видами заработка.

Далее представим детализацию оценок отрицательных последствий перехода на дистанционный режим работы (рис. 5).

Как видно на рисунке 5, среди причин отрицательной оценки последствий перехода на дистанционный режим работы лидируют «Повышение нагрузки из-за индивидуализации работы со студентами» – 20 ответов, «Технические сбои» – 21 ответ и «Социальная изоляция» – 18 ответов. В меньшей степени преподавателей вузов беспокоят проблемы организации учебного процесса на дистанте и ресурсные последствия данного перехода. Далее рассмотрим гендерные приоритеты в отрицательных оценках последствий перехода на дистанционную работу (рис. 6).

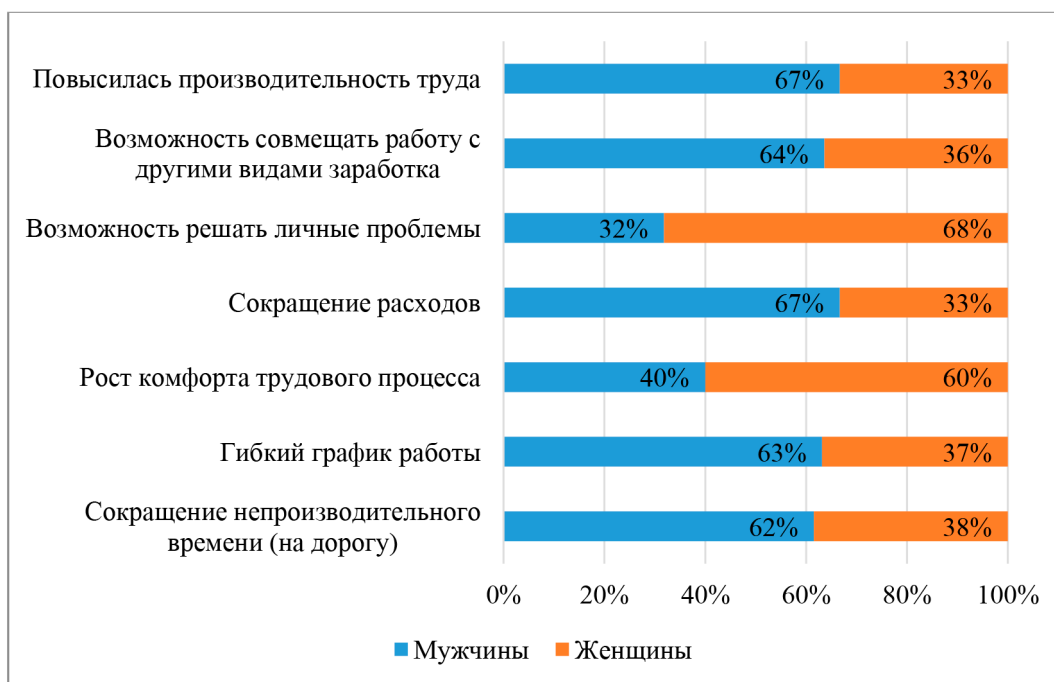


Рис. 4. Оценка гендерных приоритетов в положительных оценках последствий перехода на дистанционную работу, %

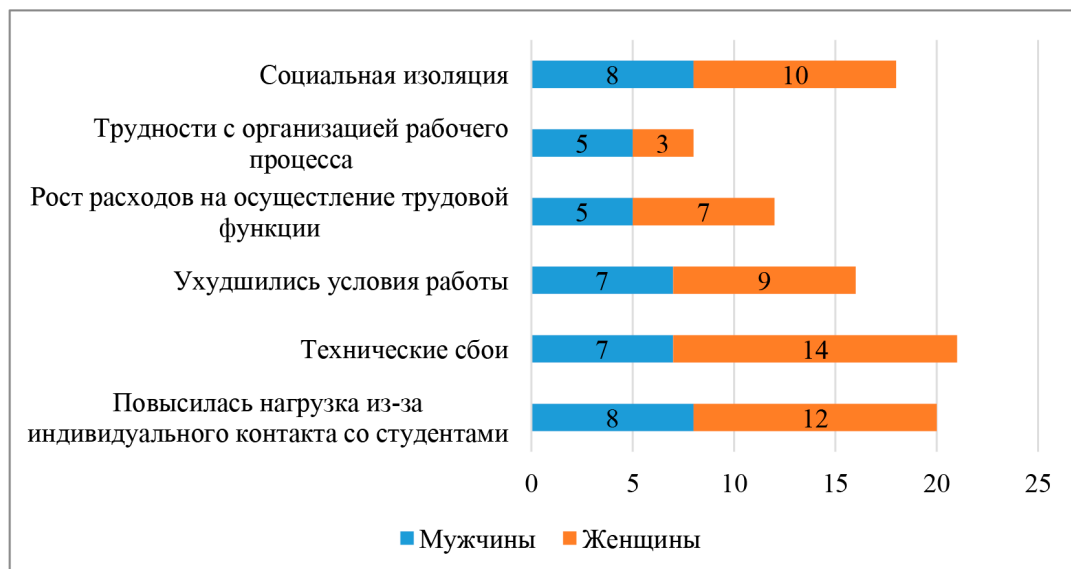


Рис. 5. Результаты оценки респондентов по блоку вопросов «Отметьте отрицательные последствия перехода на дистанционную работу», ед.

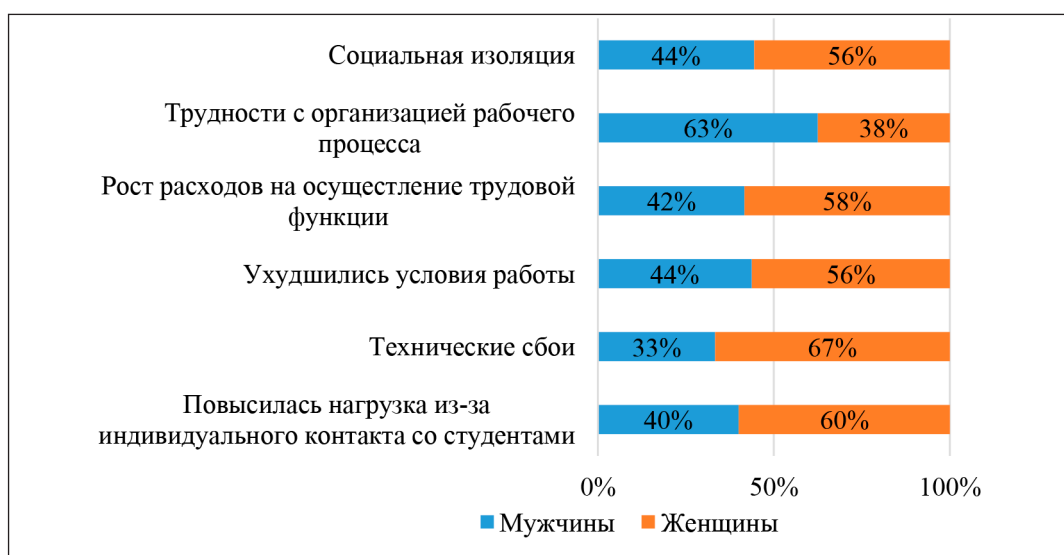


Рис. 6. Оценка гендерных приоритетов в отрицательных оценках последствий перехода на дистанционную работу, %

Как видно на рисунке 6, женщин в большей степени беспокоят технические сбои, повышение нагрузки и социальная изоляция, для мужчин трудности связаны с организацией рабочего процесса. Комплексность проблем, обозначенных респондентами, затронула вопросы ресурсного обеспечения перехода на дистанционный режим работы, вопросы организации учебного процесса и психологическую адаптацию. В большинстве случаев решение проблемы ресурсного обеспечения процесса перехода на дистанционный режим работы легло

на преподавателей, которые самостоятельно обеспечивали себя компьютерной техникой, доступом в сеть Интернет и организовывали рабочее место. Решение проблемы изменений в организации учебного процесса и роста нагрузки на преподавателя часто осуществлялось в оперативном режиме через проведение ряда обучающих семинаров для преподавателей по повышению компетенций работы в информационной среде, использованию инструментов персонализации работы со студентами в дистанционном режиме, формированию систем

контроля компетенций студентов. Решение проблемы психологической адаптации преподавателей к дистанционному режиму работы осуществлялось в единичных случаях за счет создания служб психологической помощи.

Представленные оценки характеризуют дистанционный режим работы для преподавателей вузов с противоположных точек зрения и отражают, в первую очередь, различные условия, существующие у работников для организации своей деятельности в дистанционном режиме. Наличие условий, позволяющих эффективно взаимодействовать со студентами из дома, а именно отдельное рабочее место, обеспеченное современной компьютерной техникой и высокоскоростным Интернетом, техническая поддержка дистанционного взаимодействия со стороны технических служб вуза, позволяют сократить негативные впечатления от дистанционного режима работы.

Выводы

Обобщение полученных результатов исследования в целом позволяет охарактеризовать переход на дистанционный режим работы для преподавателей вузов как сложный многоаспектный процесс. Основные выводы, касающиеся последствий перехода на дистанционный режим работы, свидетельствуют о следующем:

– в-первых, преимущественное количество респондентов характеризуют переход на дистанционный режим работы как имеющий негативный оттенок. При этом наблюдается зависимость наличия положительного впечатления от перехода на дистанционный режим работы от наличия у преподавателя опыта участия в реализации дистанционных образовательных программ;

– во-вторых, выявлены основные проблемы, возникшие в связи с переходом на дистанционный режим работы, соотносимые с тремя основными группами, а именно: вопросы ресурсного обеспечения перехода на дистанционный режим работы, вопросы изменения в организации учебного процесса и контроля компетенций студентов и психологическая адаптация преподавателей к новым условиям работы;

– в-третьих, оценки последствий перехода на дистанционный режим реализации образовательных программ имеют определенный гендерный аспект: технические проблемы и социальная адаптация в большей степени беспокоят женщин, для мужчин трудности связаны с организацией рабочего процесса;

– в-четвертых, успешность перехода на дистанционный режим реализации образовательных программ зависит от личного потенциала преподавателей, включающего ресурсную обеспеченность и компетенции работы в цифровой среде, и потенциала образовательной организации.

Цифровая трансформация традиционной формы реализации образовательных программ, предусматривающей непосредственный контакт между преподавателем и студентом в аудитории, формирует новые возможности, связанные с увеличением количества слушателей, но вместе с этим обозначает и ряд проблем, связанных как непосредственно с материально-техническим и методическим обеспечением, так и с необходимостью социально-психологической адаптации преподавателей и студентов. Среди основных вопросов, которые необходимо пересмотреть в связи со сформировавшейся ситуацией, – изменение порядка работы со студентами, активное использование средств автоматизации взаимодействия, формирование соответствующих регламентов, закрепляющих новый порядок работы. Также необходимо внедрение практики компенсации расходов преподавателей, возникающих в связи с использованием личной техники при организации учебного процесса.

Список литературы

1. Ahlers E. Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health // *International Journal of Labour Research*. 2016. Т. 8, № 1-2. С. 85-99.
2. Aloisi A., De Stefano V. Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon // *International Labour Review*. 2022. Т. 161, № 2. С. 289-314.
3. Promoting employment and decent work in a changing landscape. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part B). 385 p.
4. Красноярова Е. В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // *iPolytech Journal*. 2014. № 5 (88). С. 241-248.
5. 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.
6. Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право*. 2020. Т. 11, № 3. С. 563-583.
7. Lord F. The social perils and promise of remote work // *Journal of Behavioral Economics for Policy*. 2020. Vol. 4. P. 63-67.
8. Логинова Е.В. Состояние трудового потенциала в сфере гостеприимства // *Управленец*. 2015. № 1 (53). С. 54-63.
9. Логинова Е.В., Кулькова И.А. Менеджмент персонала контактной зоны на основе оценки паттернов его поведения // *Лидерство и менеджмент*. 2021. Т. 8, № 2. С. 229-240.