

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ORGANIZATION OF A WORKPLACE FOR REMOTE WORK IN MODERN CONDITIONS

ПОЛУЧЕНО 22.05.2023 ОДОБРЕНО 26.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 26.06.2023

УДК 331.522 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-3-80-84



БЕЛОВА О.Л.

*Канд. экон. наук, доцент, кафедра «Управление персоналом»,
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

BELOVA O.L.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management,
Moscow*

e-mail: O-lb@yandex.ru



ПАНИН В.И.

*Канд. экон. наук, доцент, кафедра «Управление персоналом»,
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

PANIN V.I.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management,
Moscow*

e-mail: O-lb@yandex.ru



РУДЧЕНКО П.В.

*Студентка, 3 курс, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва*

RUDCHENKO P.V.

*Bachelor's Degree Student, 3rd year, , State University of Management,
Moscow*

e-mail: p.koneva21@gmail.com



АРТЕМОВА В.А.

*Студентка, 3 курс, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва*

ARTEMOVA V.A.

*Bachelor's Degree Student, 3rd year, , State University of Management,
Moscow*

e-mail: violetta.artymova@gmail.com

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы организации рабочих мест, вызванные изменением общественного сознания, внедрением новых технологий в бизнес-процессы, а также экстремальными событиями, пандемией и т.п. Выделены основные тенденции, характерные для процесса организации рабочих мест на современном этапе, подчеркивается, что в связи с тенденциями к гармонизации жизни и здоровому образу жизни, продлением человеческой жизни, увеличением пенсионного возраста, обострением борьбы за таланты, удорожанием рабочей силы философия организации рабочих мест меняется в сторону учета не только требований законодательства, но и рекомендаций промышленной медицины, гигиены труда, психофизиологии и эргономики. Приведены законодательные документы, являющиеся базисом для оборудования рабочего места, а также результаты исследования, направленного на изучение ожиданий современного персонала РФ в области организации рабочих мест для удаленной (дистанционной) работы офисного работника.

Ключевые слова: эргономика, офис, организация труда, рабочее место, рабочее пространство, удаленное рабочее место, требования к рабочему месту.

Abstract

This article discusses the problems of organizing jobs caused by a change in public consciousness, the introduction of new technologies in business processes, as well as extreme events, a pandemic, etc. The main trends characteristic of the process of organizing jobs at the present stage are highlighted, it is emphasized that in connection with the trends towards the harmonization of life and a healthy lifestyle, the extension of human life, the increase in the retirement age, the intensification of the struggle for talents, the rise in the cost of labor, the philosophy of organizing jobs is changing towards taking into account not only the requirements of the law, but also the recommendations of industrial medicine, occupational health, psychophysiology and ergonomics. The legislative documents that are the basis for the workplace equipment, as well as the results of a study aimed at studying the expectations of modern Russian personnel in the field of organizing workplaces for remote (remote) work of an office worker, are given.

Keywords: ergonomics, office, labor organization, workplace, workspace, remote workplace, workplace requirements.

ВСТУПЛЕНИЕ

В начале XXI в. принципиально меняется облик офиса и вместе с ним рабочее место офисного сотрудника. За счет оборудования цифровой техникой, удобной офисной мебелью и специальным освещением оно стало гораздо удобнее и производительнее. Однако главное состоит в изменении философии организации рабочего пространства для персонала. Сегодня речь идет не только о конкретном эргономичном и эффективном оборудовании рабочего места, организации стремятся к созданию рабочих мест и рабочего пространства, обеспечивающих физическое и психическое здоровье работника, его потребности в здоровом образе жизни и комфорте [2, 4, 5]. В связи с увеличением продолжительности жизни и пенсионного возраста в сохранении длительной работоспособности заинтересованы не только сами работники, но и общество в целом. Таким образом, сохранение здоровья и работоспособности трудовых ресурсов на долгие годы сегодня становится важнейшим требованием, предъявляемым обществом к рабочим местам. Стремительными темпами развиваются технологии, связанные с созданием рабочих мест, обеспеченных не только необходимым для работы эргономичным и технологичным оборудованием, но и учитывающие потребности здоровья, восстановление и поддержание организма человека с учетом рекомендаций промышленной медицины, гигиены труда, психофизиологии и социальной психологии [1]. Персонал, длительное время занимающийся одним и тем же видом труда, испытывает отрицательное воздействие на организм рабочей среды и рабочего места. У каждого вида рабочего места и рабочей среды есть свои особенности, свои негативные стороны. Российское законодательство сосредоточено в основном на проблемах, связанных с опасными и вредными условиями труда. Это безусловно важно. Однако необходимо обратить внимание на то, что структура экономики принципиально меняется, увеличивается число рабочих мест офисного типа, операторы-управляющие электронными производствами, программисты, инженеры, конструкторы, маркетологи и юристы, банковские работники и сотрудники колл-центров, огромная армия трудовых ресурсов сегодня находится в условиях так называемой офисной работы [6]. Рассмотрим оценку рабочих мест в РФ с точки зрения структуры.

По сведениям ФГИС СОУТ, за пятилетний период с 2017 по 2021 г. специальная оценка условий труда в Российской Федерации проведена у 1064,6 тыс. работодателей на 34,6 млн рабочих местах, на которых занято 45,3 млн работников. По результатам специальной оценки условий труда к оптимальным и допустимым отнесено 79,70% рабочих мест, а к вредным и опасным условиям труда отнесено 20,30% рабочих мест [6, 10]. Российское законодательство к оптимальным и допустимым условиям труда относит прежде всего рабочие места офисных работников. Считается, что офисная работа с точки зрения воздействия на организм рабочего места и рабочей среды наиболее комфортна, однако и она имеет свои негативные последствия.

Среди них такие факторы, как эмоциональный стресс, возникающий из-за ограниченности личного пространства, кондиционируемого воздуха и т.п., малоподвижная работа, длительная работа за компьютером, что приводит к возникновению гиподинамии, и вследствие этого избыточного веса, эндокринных заболеваний, заболеваний сердца, сосудов, суставов, органов зрения, проблем, связанных с повышенной утомляемостью. При этом именно заболевания сердца и сосудов находятся на первом месте среди причин смертности людей, особенно среди мужского населения. К сожалению, пока никто не считает потерь, которые возникают в организациях и экономике в целом в связи с заболеваниями, вызванными негативным воздействием офисной рабочей среды и рабочего места. На фоне смертельных случаев и опасных заболеваний в добывающей и обрабатывающей промышленности эти данные не выглядят такими впечатляющими, однако, если мы посмотрим на причины смертности, то именно сердечно-сосудистые заболевания (болезни сердца и инсульт) — это самая частая причина смерти в России, на них приходится более 40% всех смертей [7]. Пример пандемии также показал, что офисные работники могут тяжело болеть вследствие недостаточно благоприятных условий на рабочих местах. Потери от этих заболеваний и смертельные случаи оказались весьма впечатляющими. Осознавая это, мировая практика сегодня идет по направлению внедрения в рабочую среду элементов гармоничной экологичной среды, удаленных и гибридных рабочих мест. Активно проникает в организацию труда практика использования удаленных рабочих мест как более комфортных и ресурсосберегающих. Офисы наполняются средствами для создания безопасной среды, возможностями для отдыха, расслабления, элементами природной среды. В российских офисах проявляются те же тенденции, однако можно сказать, что многие российские организации находятся только в начале пути. Это следствие общего состояния экономики, которая вынуждена в силу медленных темпов развития сосредотачиваться на минимальных требованиях к рабочему месту, экономии рабочего пространства и расходов на персонал [8].

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Исходя из вышесказанного, мы считаем необходимым усилить внимание российских организаций и систем управления персоналом к вопросу организации рабочих мест. Исследования и преобразования в данной области могут стать важнейшими факторами эффективности использования персонала, влияют на производительность труда, качество привлечения персонала, а также на повышение мотивации персонала и его удовлетворенности условиями труда в целом.

Нами было проведено исследование актуальности, проблем и особенностей организации рабочих мест в совре-

менных офисах с акцентом на организацию удаленных рабочих мест.

На основании проведенных исследований нами выделено несколько характерных черт в области организации рабочих мест в РФ.

Во-первых, работодатели понимают зависимость производительности труда от качества рабочего места, но при этом стремятся максимально оптимизировать расходы.

Во-вторых, государство требует от работодателя аттестации рабочих мест в соответствии с законодательством. Требования законодательства достаточно жесткие, например, с точки зрения офисного пространства, температуры помещений, времени, проведенного за персональным компьютером. Далеко не всем работодателям удается их соблюдать [9]. По результатам анонимного опроса, 74% работодателей пытаются обойти эти требования, возникают сложные и неоднозначные ситуации.

В-третьих, меняется организация труда, появляются так называемые удаленные и гибридные рабочие места, проектная и командная формы организации труда становятся типичными для многих организаций. Оборудование в этих случаях должно отличаться от типичного рабочего места в офисе. Однако сегодня такой подход — это скорее исключительный случай. Специального оборудования для домашних офисов практически нет, и оно не востребовано работодателем. Специальные помещения для командной работы есть только в самых благополучных организациях.

Одной из самых актуальных является проблема организации рабочего места для удаленной работы [12]. Несмотря на то, что надомная работа существовала в практике организации труда еще с XVII в., а дистанционная работа появилась во второй половине XX в., возникшая в XXI в. в связи с пандемией авральная организация рабочих мест на дому была сродни революции в организации труда. Мир проявил в этом вопросе чрезвычайную гибкость и способность справляться с трудными ситуациями. Однако многие российские компании решали вопросы организации рабочего удаленного места наиболее экономичным для себя способом. В период пандемии мало кто обращал внимание на организацию рабочего пространства и рабочего места на дому. Это задача в основном легла на плечи работников. Работодатели в лучшем случае предоставляли цифровое оборудование и средства связи, во многих случаях использовали оборудование работников. Очень редко работник обеспечивался всем необходимым от организации. Таким образом, на первых порах и организации и сотрудники столкнулись с непониманием того, как организовать работу дома, когда большая часть рабочих инструментов привязана к офису. Законодательство РФ необходимо быстро среагировало на изменение обстоятельств. В декабре 2020 г. был выпущен Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Статья 312 этого закона предписывает работодателю обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами [11]. Выполнялось это требование далеко не всеми организациями, эта проблема сохраняется и по сей день. Однако настало время переосмысления данного процесса для руководителей организаций и сотрудников систем управления персоналом. Если до этого главное их внимание сосредоточивалось на законном оформлении трудовых отношений

и режима рабочего дня при удаленной работе, то сейчас необходимо переосмыслить проблему оборудования и организации рабочего места и рабочего пространства.

Как было отмечено, удаленный формат организации труда набирает популярность, он оказался не таким сложным, как представлялось, и самое главное, не менее эффективным, чем работа в офисе. Можно сказать, что во многих случаях он является преимуществом в ценностном предложении работодателя работнику. Разработано много инструментов, позволяющих получить доступ ко всем процессам, происходящим внутри компании, из любой точки мира, а также возможность совместно создавать и редактировать документы, и для этого нужен только доступ к компьютеру, планшету или, в крайнем случае, телефону, подключенному к интернету. Благодаря новым технологиям онлайн-встречи стали такими же продуктивными, как и рабочие совещания за одним большим столом.

Нами было проведено исследование, посвященное условиям труда при удаленной работе, в котором приняло участие 70 участников разных возрастных групп, для изучения требований к рабочему месту работников, работающих удаленно.

Вопросы были связаны с особенностями оборудования рабочего места, наличием возможностей у работников организовать рабочие места на дому, представлениями работников о том, как должны распределяться обязанности в организации рабочего места между работодателем и работником, и с конкретными требованиями к рабочему месту на дому [1, 2, 3, 4].

Выяснилось, что большинство опрошенных, работающих удаленно, работают с использованием ИКТ (ПК, телефон, сканер, принтер).

При этом 86,6% из них имеют возможности для организации удаленного рабочего места.

13,4% не имеют возможности организовать рабочее место дома.

При этом 55,2% считают, что если сотрудник не может организовать удаленную работу дома, то работодатель должен снять для него квартиру/арендовать место в коворкинге для работы.

Важно отметить, что работники в сложных условиях пандемии и перестройки рабочих мест лояльно отнеслись и до сих пор относятся к самостоятельной организации рабочих мест на дому (86%), однако 55,2% считают, что работодатель обязан организовать удаленное рабочее место. Работодателю необходимо осознать этот факт за то время, пока позиция работника не изменилась. Судя по результатам исследования, на уровне ожидания уже происходят сдвиги в этом вопросе, можно прогнозировать, что в ближайшем будущем работодателю придется заботиться о рабочем месте удаленного работника более ответственно.

Как уже было сказано, законодательство строго регулирует требования к рабочему месту персонала, а также предусматривает различные наказания для работодателей в случае их нарушения. Существует несколько документов (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, Методические рекомендации раздел 10 «Профилактические мероприятия для предупреждения развития стресса у работников зрительно-напряженного труда», ГОСТ 12.2.032–78), в которых прописаны требования к рабочему месту: конструкция и общие параметры рабочего стола, офисного кресла, расстояние между ними и рабочими местами других сотрудников; основные характеристики технического оборудования; правильная рабочая поза сотрудника и т.д. [9]. Они основаны на медицинских данных и исследованиях, следовательно, направлены на сохранение здоровья человека. К сожалению, данные требо-

вания сложно соблюсти и особенно проконтролировать в условиях удаленной работы. Есть ограничения, которые трудно преодолеть как работодателю, так и работнику при организации так называемого «домашнего офиса». Тем не менее необходимо понимать направление, в котором должно идти развитие. Работодателю необходимо учитывать, что в условиях обострения конкуренции организаций за таланты оборудование рабочего места становится одним из важных факторов привлекательности условий труда наряду с социальным пакетом, обеспечением здоровым питанием и другими ценностными предложениями. Организация удаленной и гибридной формы работы усиливает привлекательность рабочего места. Оборудование рабочего места в таком случае является обязанностью организации, а не работника. Возможность совместной организации рабочего места должна осуществляться только с согласия работника. В борьбе за эффективный персонал многие организации стремятся предоставить своим сотрудникам наиболее комфортное рабочее место. Рассмотрим представления сотрудников о том, что делает рабочее место по настоящему комфортным и позволяет работать эффективно.

Проведя анализ данных анкетирования по этой теме, можно предложить требования к оборудованию рабочих мест удаленных сотрудников.

К офисному столу:

1. матовая поверхность стола,
2. нерегулируемый по высоте рабочий стол,
3. столешница с небольшим углом к полу,
4. люди, занимающиеся конструированием, проектированием, рисованием, созданием макетов, предпочитают «регулируемый по высоте стол, стандартная ширина (1200–1600 мм), матовая поверхность стола».

К креслу:

1. большая спинка сзади во всю длину спины,
2. большое мягкое кресло, в котором можно развалиться,
3. наличие подлокотников,
4. кожаное офисное кресло.

Техническое оснащение рабочего места.

1. Большинство сотрудников предпочитают стационарный компьютер. На ноутбуке удобно работать лишь 19,4% опрошенных,

32,83% — предпочитают один средний монитор,

38,8% — тройной монитор.

2. 52,2% опрошенных пользователей предпочитают клавиатуру без звукового сопровождения. 22,38% выбрали ответ «клавиатура без звука, но с подсветкой».

3. 56,7% — выбрали для работы беспроводную мышь.

При этом сотрудники в возрасте 51–65 лет в основном предпочитают пользоваться беспроводной мышью (5 из 6 опрошенных)! [2].

Требования к искусственному освещению.

1. Для 47,7% теплый свет ламп является более предпочтительным.

2. Для 44,77% предпочтительным оказался холодный свет.

3. И только 7,53% опрошенных не обращают внимания на искусственное освещение.

4. При этом 10,4% опрошенных нуждаются в нескольких источниках света. Из них 6 человек работают с использованием ИКТ, 5 из которых входят в возрастную категорию 36–50 лет.

5. 51–65 лет выбирают в основном теплый свет ламп (5/6 чел). В возрастной категории 26–35 лет предпочитает холодный свет ламп.

Дополнительное оборудование.

1. Самым востребованным оборудованием является видеокamera/слуховая гарнитура — 65,67%.

2. Принтером/сканером/ксероксом пользуется 47,77%.

3. Рабочий телефон/графический планшет требуется 22,4%.

Хранение документов.

1. У 56,7% сотрудников документы хранятся в электронном виде. Больше всего это распространено среди людей в возрасте 26–35 лет (22,38%).

2. 32,8% хранит документы в отдельном стеллаже/тумбе. Из них 54,5% молодые люди 18–25 лет.

3. 9% опрошенных нужен сейф.

4. 22,4% — нуждаются в настольном кейсе.

5. Люди в возрасте 51–65 лет в большинстве случаев хранят документы на компьютере.

Разнообразие полученных данных позволяет сделать вывод о необходимости подходить к вопросу об оборудовании удаленного рабочего места системно и методически продуманно, опираясь прежде всего на требования законодательства, рекомендации специалистов по охране труда и медицинские рекомендации, а также предпочтения работников.

С нашей точки зрения, для повышения работоспособности и эффективности работников, создания благоприятной психологической атмосферы в организации, а также привлечения и удержания квалифицированных сотрудников необходим продуманный научный подход. В компаниях полезно разработать алгоритм обеспечения сотрудников рабочим оборудованием при организации удаленного рабочего места, на основе которого хозяйственные подразделения будут обеспечивать работников эффективными современными рабочими местами с учетом требований законодательства, потребностей организации и ожиданий персонала и тем самым создавать благоприятные условия труда. В основе такого алгоритма должно лежать анкетирование работника. Такой алгоритм может быть зафиксирован в нормативно-методическом документе и тем самым обеспечить решение возникающих в организации трудных ситуаций, конфликтов и проблем, связанных с эффективностью рабочих мест, обеспечить дополнительное конкурентное преимущество в борьбе за таланты и повышение производительности труда.

Таким образом, изменения, происходящие в современном мире, связанные с технологической революцией, сочетанием благоприятных и неблагоприятных факторов, вызванных деятельностью человека, социума и природы, угроз со стороны непредсказуемых объективных факторов, эпидемий, катастроф, войн, заставляют организации действовать ответственно и быстро. Перестройка сознания в области организации рабочих мест для сотрудников должна идти быстро, что является условием победы в острой конкурентной борьбе за человеческие ресурсы. Главным направлением в этом становится понимание основных потребностей современного работника, ведущими ценностями которого являются гармонизация жизни, сохранение здоровья и наличие рабочего места, отвечающего этим потребностям. Управление процессами в области организации рабочих мест позволит работодателю усилить свою позицию в конкурентной борьбе за таланты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аксенова Е.И. Корпоративные практики управления здоровьем сотрудников [Электронный ресурс]: обзор / Е.И. Аксенова, С.Ю. Горбатов, Н.Н. Камынина. — М.: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2022. — 40 с. — URL: <https://niioz.ru/upload/iblock/8c9/8c9313bb066d0b84bdb63c11b173925.pdf> (дата обращения: 18.05.2023)

2. *Коновалова В.Г.* Психическое здоровье на рабочих местах: новый уровень проблем и их решения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 6. — С. 5–13. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-6-5-13. — EDN UJHORT.
3. *Корнеев И.К.* Технические средства управления: учебник / И.К. Корнеев, Г.Н. Ксандопуло. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 200 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
4. *Масалова Ю.А.* Привлекательность рабочих мест в современных условиях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2013. — Т. 2. — № 5. — С. 60–62.
5. *Чиченева О.Н.* Эргономика: учебное пособие. — М.: Изд. дом НИТУ «МИСиС», 2019. — 118 с.
6. Методические рекомендации 2.2.9.2311-07 Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности [Электронный ресурс]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83834/23a39adde6a7d4dca53aef72c140966c180dc238/ (дата обращения: 18.05.2023)
7. Причины смертности в России [Электронный ресурс]. — URL: <https://ritual.ru/poleznaya-informacia/articles/prichiny-smertnosti-v-rossii/> (дата обращения: 18.05.2023)
8. Промышленная медицина [Электронный ресурс]. — URL: <https://i-med.pro/news27> (дата обращения: 18.05.2023)
9. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работ [Электронный ресурс]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42836/4fc7346fe7c20 (дата обращения: 18.05.2023)
10. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2021 году [Электронный ресурс]. — URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/attachments/article/47/monitoring-2021.pdf> (дата обращения: 18.05.2023)
11. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 № 407-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 31.03.2023)
12. Что такое гибридный офис и как его правильно внедрить [Электронный ресурс]. — URL: <https://trendsrbcr.turbopages.org/turbo/trends.rbc.ru/s/trends/sharing/610a880a9a7947d372c78490> (дата обращения: 18.05.2023)

REFERENCES

1. Akcenova E.I. Korporativnie praktiki upravleniy zdorovom cotrudnikov / E.I. Akcenova, С.Y Gorbato, N.N. Kamicheva, <https://niioz.ru/upload/iblock/8c9/8c9313bb066d0b84bdb63c111b173925.pdf> (Дата обращения 18.05.2023)
2. Konovalova V.G. Psikhicheskoe zdorove na rabochikh mestakh: novii uroven problem i ikh resheniy / V.G. Konovalova // Upravlenie personalom b unttektualnimi resursami Rossii. — 2022. — Т. 11, № 6. — С. 5–13. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-6-5-13. — EDN UJHORT.
3. Korneev I.K. Texnicheckie sredstva upravleniy / I.K. Korneev, G.N. Kcandopulo. — Moscow: INFRA -M, 2019. — 200 с. — ISBN 978-5-16-003620-5. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/991843> (Data obracheniy 04.05.2022)
4. Masalova Y.A. Privlekatelnost rabochikh mest v sovremennikh usloviykh / Y.A. Masalova // Upravlenie personalom b unttektualnimi resursami Rossii. — 2013. — Т. 2, № 5. — С. 60–62. — EDN UJHORT.
5. Chicheneva O.N. Ergonomika. — Moscow: 2019. — 118 с. — ISBN 978-5-907226-13-5.
6. Metodicheckie rekomendazii 2.2.9.2311—07 Profilaktika ctreccovich coctoyinii rabotnikov pri razlichnich vidach profeccionalnoy deytelnosti https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83834/23a39adde6a7d4dca53aef72c140966c180dc238/ (Data obracheniy 18.05.2023)
7. Prichini smertnosti v Russia <https://ritual.ru/poleznaya-informacia/articles/prichiny-smertnosti-v-rossii/> (Data obracheniy 18.05.2023)
8. Promuschlennay medizina <https://i-med.pro/news27> (Data obracheniy 18.05.2023)
9. CanPiN 2.2.2/2.4.1340-03 Gigienicheckie trebovaniy k personalnim elektronno-vichislitelnim maschinam bi organizazii rabot https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42836/4fc7346fe7c20 (Data obracheniy 18.05.2023)
10. Resultati monitoringa uslovii I ochrani truda v RF v 2021 godu <https://eisot.rosmintrud.ru/attachments/article/47/monitoring-2021.pdf> (Дата обращения 18.05.2023)
11. Federalnii zakon “O vnecenii izmenenii v Trudovoi Kodeks RF v chacti regulirovaniy distanzionnoi (udalenoii) raboti I vremennogo perevoda rabotnika na dictanzionnuy rabotu po ini-ziative rabotodateli v icklychitelnich cluchaych « ot 08.12.2020 № 407-ФЗ https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (Data obracheniy 31 mapra 2023)
12. Chto takoe gibridnii ofic I kak pravilno ego vnedrit, <https://trendsrbcr.turbopages.org/turbo/trends.rbc.ru/s/trends/sharing/610a880a9a7947d372c78490> (Data obracheniy 18.05.2023)

Чумиков А.Н., Бочаров М.П.

УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИЯМИ

Учебник. — М.: Дашков и К, 2022

В учебнике представлен универсальный блок профессиональных компетенций специалиста по коммуникациям (рекламе и связям с общественностью, журналистике и медиакоммуникациям), а также раскрыты особенности коммуникаций в различных стратегических моделях взаимоотношений важнейших субъектов социальной жизни: государственных, коммерческих, неправительственных организаций; отдельных граждан.

Содержатся многочисленные коммуникационные кейсы, сформулированы контрольные вопросы и задания для проверки усвоения теоретического материала.

Для студентов бакалавриата и магистратуры, обучающихся по направлениям подготовки «Реклама и связи с общественностью», «Журналистика и медиакоммуникации», а также преподавателей и практических специалистов по коммуникациям.

