

dr Paulina Śmiałek-Liszczyńska
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

NADUŻYCIA PRACOWNICZE W PRACY ZDALNEJ

ABSTRAKT

Praca zdalna, jak również hybrydowa wpisują się na stałe w kanon współczesnego sposobu świadczenia pracy. Wpływ na taki obraz miał głównie okres pandemii, który wymusił te przeobrażenia, a także spowodował zmiany typowo organizacyjne dotyczące zmianowości, czasu pracy, sposobu wykonywania wielu czynności. Wiele z tych zmian zostało zaadoptowanych na stałe w przedsiębiorstwach. Jednocześnie wpłynęły one na ryzyka związane z pracownikami, ich oczekiwania czy uwarunkowania efektywnej pracy. Zmienił się także zarówno zakres kontroli, jak i sposób jej wykonywania, pomimo iż jako jedna z podstawowych funkcji zarządzania jest dobrze rozpoznana w literaturze (i praktyce) i ciągle rozwijana. Coraz częściej zaczęto również zwracać uwagę na występowanie ryzyka nadużyć pracowniczych w pracy zdalnej, właśnie ze względu na ograniczone możliwości sprawowania kontroli czy też nadzoru nad procesem świadczenia pracy. Głównym celem artykułu jest zaprezentowanie możliwych do wystąpienia nadużyć pracowniczych w pracy zdalnej i wyzwań w zakresie kontroli oraz możliwych sposobów radzenia sobie z nimi. W artykule skupiono się również na nowych obowiązkach i narzędziach, którymi mogą posługiwać się menadżerowie podczas pracy zdalnej. Przygotowanie artykułu zostało oparte o analizę desk-research (w tym analizę wyników dostępnych raportów) oraz wywiady ustrukturyzowane prowadzone wśród menadżerów i ekspertów. W artykule przedstawione zostanie ryzyko nadużyć pracowniczych w pracy zdalnej oraz wyzwania związane z kontrolą pracy zdalnej. Najważniejsza część dotyczyć będzie przedstawienia narzędzi kontroli dostępnych dla menadżerów w pracy zdalnej mającej na celu ograniczanie wspomnianego ryzyka.