

*Миколенко О.А.*  
здобувач вищої освіти, Сумський державний університет  
*Сотник І.М.*  
професор, Сумський державний університет

## **РОБОТА З ВІДДАЛЕНИМ ДОСТУПОМ: РОЗВИТОК В УКРАЇНІ ТА СВІТІ**

З розвитком новітніх технологій, повсюдним використанням Інтернету у кожної людини з'явилася можливість обирати для себе зручний формат роботи. Через проблеми з транспортною системою у великих містах, складну ситуацію з безробіттям в регіонах проживання, високими цінами на житло і т. д. претендентам на робоче місце складно знайти звичайну роботу, яка б їх повністю влаштовувала. Як варіант, можна переїхати: ближче до місця роботи у своєму місті, щоб не потрапляти у пробки, або в навіть в інше місто. Для вирішення цих проблем і виникла потреба у віддаленій роботі.

У загальному розумінні під віддаленою зайнятістю розуміють форму організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем проживання або в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але за межами приміщення роботодавця [6].

Робота за контрактом є найпоширенішим видом дистанційної зайнятості. Вона відрізняється від роботи в організації тим, що співробітник виконує свої обов'язки, які входять до його контракту, поза організацією або навіть удома. Існує також частково віддалена зайнятість, коли працівник приходить на роботу в організацію для вирішення важливих питань, які не можна вирішити на відстані.

Дистанційна зайнятість значно розширює можливості людей для реалізації себе у професії. Запровадження віддалених робочих місць у компаніях має великий потенціал і для роботодавців. Потреба у співробітниках, що працюють дистанційно, зростає з кожним роком. За кордоном така форма праці застосовується повсюдно; Україна в цьому плані дещо відстає. Донедавна було мало вітчизняних компаній, які використовували віддалену роботу, тому складно проаналізувати успішність впровадження цієї форми зайнятості серед вже існуючих підприємств. Проте на українських сайтах з пошуку роботи все частіше виставляють вакансії та резюме, пов'язані з дистанційними робочими місцями, що свідчить

про зростання інтересу до віддаленої роботи. Отже, все більше компаній і людей в Україні готові співпрацювати віддалено.

Наразі пандемія COVID-19 продовжує негативно впливати на ситуацію з традиційною зайнятістю, спричиняючи безпрецедентну дестабілізацію економіки та ринку праці [7]. З метою стримування поширення коронавірусу у світі вживаються численні заходи відповідно до рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я — від фізичної дистанції, обмеження свободи пересування та закриття життєво некритичних підприємств і організацій до ізоляції цілих міст та регіонів світу. Введення карантину і надзвичайних ситуацій через поширення COVID-19 привернуло особливу увагу до необхідності дистанційної роботи. За цих умов вона стала вимушеним обов'язковим кроком, який поширюється на діяльність багатьох працівників з метою збереження їх здоров'я та забезпечення безперебійної зайнятості.

Крім пандемії, важливим фактором стимулювання розвитку дистанційної роботи стало повномасштабне вторгнення Росії в Україну і втрата робочих місць мільйонами українців внаслідок цього на початку 2022 року. Причини можуть бути досить різні: хтось перебуває на територіях, де зараз ведуться бої та обстріли; хтось не може вийти на роботу, бо ні з ким залишити дітей; комусь просто не виплачують заробітну плату навіть за попередні, довоєнні місяці, комусь довелося переїхати зі свого міста до безпечнішого регіону України чи за кордон. В силу цих обставин віддалена робота стала досить актуальною, допомагаючи українцям заробити гроші для базових потреб, пожертвувань на збройні сили тощо [3].

Як міжнародні, так і українські дослідження показують, що більшість опитаних співробітників компаній, а також частина роботодавців, які мають досвід віддаленої роботи, готові продовжувати працювати дистанційно або змішано (кілька днів в офісі, декілька — вдома), хоча більшість із них зізнається, що спочатку довелося звикнути до дистанційного режиму. Деякі роботодавці в усьому світі надають перевагу дистанційній роботі та планують використовувати її після завершення пандемії [1].

На думку експертів, віддалена робота вже скоро стане звичним явищем, як і щоденний похід в офіс. Цей режим праці вже вносить свої корективи в повсякденне ділове життя, наприклад, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» доповнено існуючі правила дистанційної

зайнятості, а також визначення особливості взаємодії віддалених працівників з роботодавцями [5; 6].

Результати проведеного аналізу дозволили узагальнити переваги і недоліки віддалених форм зайнятості за групами суб'єктів ринку праці (табл. 1).

Таблиця 1.

**Переваги і недоліки віддаленої зайнятості**

<i>Для працівників:</i>	<i>Для роботодавців:</i>
1	2
<b>Недоліки</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• погіршення соціального зв'язку з колегами та начальством</li> <li>• погіршення якості сну та харчування</li> <li>• ускладнення відносин із сім'єю</li> <li>• порушення балансу між професійним і особистим життям</li> <li>• відсутність соціального пакету</li> <li>• труднощі з кар'єрним зростанням</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• труднощі з документообігом</li> <li>• відсутність можливості візуально слідкувати за роботою своїх працівників</li> <li>• потреба у додатковій реорганізації праці</li> </ul>
<b>Переваги</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• відсутність витрат часу і коштів на транспорт до роботи і назад</li> <li>• можливість працювати з будь-якого місця на землі</li> <li>• можливість працювати для людей з обмеженими можливостями</li> <li>• можливість більше часу проводити з сім'єю</li> <li>• вища автономність працівника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зменшення витрат на оренду офісу та його утримання</li> <li>• можливість наймати працівників з інших міст для роботи віддалено</li> <li>• більша ефективність праці поза звичним форматом</li> </ul>

складено авторами на основі [2; 4]

Як слідує з таблиці, віддалена зайнятість необов'язково має лише позитивні сторони. Вона якнайкраще підходить для працівників з високим ступенем самоорганізації та вмотивованості, здатних ставити перед собою завдання і вирішувати їх у відведені дедлайни. Неініціативні колеги, які потребують щохвилинного контролю своєї діяльності, навряд чи зможуть продуктивно працювати дистанційно. Тому віддалена робота виховує новий тип працівника — відповідального, автономного, продуктивного, з високими навичками цифрової грамотності та такого, хто здатний безперервно навчатися протягом всього життя.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>. (дата звернення: 24.02.2022 р.)
2. Дим Н. Які у роботи вдома переваги та недоліки. *Новинарня*, 2019. URL: <https://novynarnia.com/2019/10/09/yaki-u-roboti-vdoma-perevagi-ta-nedoliki/> (дата звернення: 24.02.2022 р.)
3. Как найти работу в Украине во время войны? Полезные ссылки для поиска работы украинцам. *Новий канал*, 2022. URL: <https://novy.tv/ru/news/2022/03/14/yak-znajty-robotu-v-ukrayini-pid-chas-vijny-korysni-posylannya-dlya-poshuku-roboty-ukrayinczyam/> (дата звернення: 24.02.2022 р.)
4. Новаківський І. І., Злидник Ю. А. Розвиток дистанційного менеджменту як ключова умова успіху для сучасних підприємств. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 43. С. 223-228.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): закон України від 30.03.2020 р. №540-IX. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2020. №18. Ст. 123.
6. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/> (дата звернення: 24.02.2022 р.)
7. Шамілева Л. Л., Хандій О. О. Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3(61). С. 177-182.

УДК 331

**Милян Р.В.**

аспірант, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

## ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

У сучасних жорстких соціоекономічних умовах українські компанії постають перед надзвичайними глобальними і локальними викликами (тривала пандемія Covid-19, воєнна агресія, кризові