

**Прохоренко О. В.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
завідувач кафедри менеджменту  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»  
м. Харків, Україна*

**Брінь П. В.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
професор кафедри менеджменту  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»  
м. Харків, Україна*

**Ковшик В. І.**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»  
м. Харків, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-290-9-29>

## **ВІДДАЛЕНА ПРАЦЯ В ОЦІНКАХ КЕРІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ**

Зміни у формах господарювання і методах організації праці, викликані в першу чергу розвитком інформаційно-комунікаційних технологій (ІСТ), які привели до істотного зростання можливостей передачі інформації та навіть управління операціями, надають сучасному бізнесу низку переваг. Але саме останні десятиліття поява «фріланса» та збільшення числа самозайнятих осіб [1] свідчать про розвиток дистанційного виконання робіт та функцій на основі договірних відносин (найчастіше – підряду) на відміну від відносин трудових.

Пандемія COVID-19 та війна в Україні стали додатковим каталізатором розвитку дистанційних технологій із запровадженням їх у різні області та сфери діяльності: виконання робіт, надання послуг, торгівлі, навчання/освіти [2; 3].

Ціль роботи: дослідження змін в результатах та умовах праці внаслідок запровадження дистанційної організації праці як з точки зору власників бізнесу, керівників, роботодавців, так і з позиції найманих працівників.

Дослідження проводилось методом анонімного анкетування. На початку анкетування респондентам було запропоновано обрати статус «А» (співробітника організації як виконавця певних функцій, робіт) або «В» (власник/керівник підприємства або структурного підрозділу). Питання анкети були покликані розкрити ставлення до віддаленої праці означених груп, і були поділені на розділи:

- 1) визначення області діяльності підприємства та області виконуваних функцій/робіт;
- 2) визначення найбільш сприятливого режиму і умов праці;
- 3) оцінка переваг або недоліків дистанційної організації праці;
- 4) побажання щодо організації дистанційного режиму праці;
- 5) особисті дані респондента.

За допомогою опитування проводилася оцінка зміни таких показників організації праці при її переведенні у дистанційний формат:

- 1) економічна доцільність;
- 2) професійний комфорт;
- 3) психологічний комфорт;
- 4) оцінка змін внаслідок запровадження дистанційної праці;
- 5) зміна результативності.

В опитуванні прийняло участь 199 респондентів з яких розподіл по сферах діяльності підприємств виглядає таким чином. Більшістю респондентів є представники освітньої сфери (32,2 %), наступною групою представники промисловості B2B сектора (18,1 %), оптова і роздрібна торгівля (12,6 %), представники B2C сектору посідають 11,1 %, агентські послуги, розробки, дослідження – 9,1 %, фінансові, банківські операції та телекомунікації посідають відповідно 6,5 та 6 %. Представники решти сфер діяльності (транспорт/перевезення, агробізнес, енергетика, громадське харчування, інфраструктура, медицина/ветеринарія) займають менше 4.

Серед учасників опитування 157 осіб (78,9 %) обрали статус «А» (співробітника організації як виконавця певних функцій, робіт) та 42 особи або 21,1 % визначились як представники групи «В» (власник/керівник підприємства або структурного підрозділу).

Підсумовуючі наведені респондентами оцінки, було розраховано зміну вказаних параметрів у відсотках покращення чи погіршення (табл. 1).

Таблиця 1

**Оцінка змін внаслідок запровадження дистанційної праці, %**

Параметри	Працівники	Керівники
Економічна доцільність	+13,25	-10,75
Професійний комфорт	+19	-18,83
Психологічний комфорт	-9	20
Оцінка змін внаслідок запровадження дистанційної праці	+7,75	-3,19
Зміна результативності	+18,5	-31

Таким чином, спостерігається розрив між ставленням працівників та керівників до дистанційної форми організації праці, при чому ставлення вказаних груп майже прямо протилежне. На нашу думку, причинами такого протилежного ставлення можуть бути такі:

1. Працівники відчули зниження витрат без зміни доходу, що очевидно є наслідком фіксованих форм оплати праці, які не зреагували на зниження результативності роботи компаній.

2. Працівники не відчули професійного дискомфорту, очевидно, внаслідок втрати частини контролю керівниками. В той самий час втрата такого контролю або невизначеність показників результативності роботи призводить до викривлення оцінки продуктивності (обом сторонами).

3. Керівники не відчули значного супротиву з боку працівників тому що ці зміни були сприйняті працівниками скоріше позитивно.

4. Дещо зниження особистого комфорту працівників все ж вказує на потреби в «живому» спілкуванні саме у виробничих відносинах.

Дистанційна форма організації праці оцінюється різнонаправлено працівниками – виконавцями функцій (скоріше позитивно) та керівниками/власниками компаній (скоріше негативно).

Запровадження дистанційної або комбінованої організації праці вимагає інформаційного супроводу та перегляду показників результативності працівників.

### Література:

1. Державна служба статистику України. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття. URL: [https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/arh\\_zn\\_smsz\\_19\\_u.htm](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/arh_zn_smsz_19_u.htm)
2. Brin P., Polančič G., Prokhorenko, O. Digitalization of Education: An Urgent Need of Sustainable Teaching Process Caused by Covid 19. *IEEE International Conference on Modern Electrical and Energy Systems (MEES)*, Kremenchuk, Ukraine, 2021. P. 1–5. DOI: 10.1109/MEES52427.2021.9598779.
3. Brin P. V., Prokhorenko O. V. International collaboration learning: using instruments Web 2.0 for organizing studying process in adverse conditions (Covid-19; the war in Ukraine). *Benefits of the module system in the modern education : conf. booklet, progr. and abstr. presentations*. 2022. Liepaja : LMC, 2022. P. 17.