

щоб вони могли знайти адаптовану до своїх здібностей роботу, забезпечення підтримки у пошуку роботи та інтеграції ветеранів на ринок праці); 4) психологічна підтримка (забезпечення можливостей для індивідуальних консультацій та участі в групових сесіях, спрямованих на розвиток психологічного благополуччя, надання кваліфікованої психотерапії та підтримки для тих ветеранів, які можуть потребувати допомоги у вирішенні травматичних вражень) [1, с. 187]. На нашу думку, система переходу в Швеції є найбільш вдалою, але за умов ширшого залучення ветеранської спільноти до процесів її формування.

Література:

1. Огляд міжнародних практик у сфері реінтеграції ветеранів: міркування щодо воєнного та повоєнного розвитку України. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/ohlyad-mizhnarodnykh-praktyk-u-sferi-reintehratsiyi-veteraniv-mirkuvannya-shchodo-voyennoho-ta-povoyennoho-kontekstu-ukrayiny> (дата звернення: 09.01.2024).
2. Pedersen C., Wieser C. Veteran Transition from Military to Civilian Life: Towards a Sociocultural Framework for Social Support. *Scandinavian Journal of Military Studies*. Vol. 4. P. 158–171.
3. Early Jillian Madgel Transition home: an exploratory study of the transition from military to civilian life among veterans of Operation Enduring Freedom and Operation Iraqi Freedom. Masters Thesis. Smith College, Northampton. 2011. 76 p.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-374-6-74>

РОБОТА ВДОМА: СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ

Гринь Д.В.

доктор філософії з права

Серед різних практик поєднання роботи та особистого життя робота вдома займає особливе місце, і спонукає до ґрунтовного дослідження з таких причин. По-перше, зростає кількість організацій, які пропонують своїм працівникам можливість працювати з дому, і значна кількість працівників застосовують цю практику на регулярній основі. Як наслідок, ця практика привернула значну увагу в дослідженнях та управлінській практиці за останні кілька років [1]. Так, надомна праця швидко розвивається в США, і значна кількість людей отримує вигоду

від її використання на регулярній основі. За оцінками, 3,3 мільйона працівників (2,6% робочої сили США) вважали дім своїм основним місцем роботи у 2012 році, згідно з дослідженням, проведеним Дослідницькою мережею телероботи. Це означає, що з 2012 по 2020 рік кількість працівників, які виконують роботу вдома, зросла на 79% [1]. Крім того, надомна робота впливає не лише на працівників, які використовують цю практику, але й на їхні сім'ї, колег, роботодавців та суспільство в цілому.

Аналізуючи ситуацію в Україні, треба зазначити, що за останні чотири роки віддалена робота стала одним із найважливіших трендів ринку праці. Спричинили його декілька ключових факторів, які змушували роботодавців і шукачів пристосовуватись до нових умов.

Першим фактором, що став підготовчим етапом до формування тренду, була пандемія COVID-19. Тоді частка вакансій дистанційної роботи зросла з 4% у 2 кварталі 2019 року до 6,4% у 2 кварталі 2020 року. Далі динаміка тільки посилювалась і досягла піку в 4 кварталі 2021 року, коли 9 313 компаній розмістили 19 186 вакансій з дистанційної роботи, що склало 6,8% від загальної кількості вакансій.

Теж важливо зазначити, що в перші тижні повномасштабного вторгнення РФ ринок праці суттєво просів. Бізнеси, що мали досвід дистанційної роботи, показали найбільшу стійкість. Частка вакансій з дистанційною роботою зросла з 6,5% у 2 кварталі 2021 року до 13,9% у 2 кварталі 2022 року [3].

Домашню роботу можна визначити як «розподілений режим роботи, який дозволяє працівникам виконувати завдання, працюючи з віддалених місць (наприклад, з дому чи супутникового офісу), використовуючи інформаційно-комунікаційні технології для взаємодії з іншими на робочому місці та за його межами» [4, с. 4]. Цей термін охоплює різні форми роботи: повна зайнятість вдома в одній компанії, неповна зайнятість вдома в одній або декількох компаніях, повна зайнятість вдома, але з відвідуванням зустрічей в офісі або відвідуванням клієнтів, а також часткова або повна зайнятість у кількох філіях, і це лише деякі з них. Як наслідок, дебати щодо впливу надомної роботи (та умов, за яких надомна робота приносить користь роботодавцям і працівникам) тривають. Однією з головних проблем науковців і практиків є розуміння умов, які роблять домашню роботу ефективною або успішною з точки зору чистої вигоди, яку вона приносить як працівникам, так і організаціям.

Важливо зауважити, що очікується, що, будучи ініціативою, що поєднує роботу та особисте життя, домашня робота сприятиме досягненню балансу між роботою та особистим життям, допомагаючи людям керувати своїм робочим та особистим життям. Ця перевага

підтверджується емпіричними даними, які свідчать про те, що працівники, які працюють вдома, повідомляють про значно меншу кількість конфліктів між роботою та особистим життям, ніж працівники, які працюють в офісі [5]. Інтенсивність домашньої роботи (частота виконання домашніх завдань) відіграє певну роль у цьому взаємозв'язку. Висока інтенсивність домашньої роботи (понад 2,5 дні на тиждень) посилює її позитивний вплив на конфлікт між роботою та особистим життям [1]. Домашня робота економить час, який працівники витрачають на поїздки на роботу, і ця економія може означати більше часу для зменшення конфлікту між роботою та особистим життям, пов'язаного з часом. Крім того, гнучкість роботи з дому дозволяє людям краще пристосовуватися до вимог особистого життя, наприклад, допомагаючи батькам адаптувати робочий графік до шкільного розкладу своїх дітей. Тому нижчий рівень конфлікту між роботою та особистим життям пов'язаний зі зменшенням стресу, пов'язаного з роботою, та намірів звільнитися, а також з більшою задоволеністю роботою.

І навпаки, робота з дому може посилити конфлікт між роботою та особистим життям, оскільки було виявлено, що працівники, які працюють з дому, повідомляють, що вони працюють довше і більше, що свідчить про те, що робота з дому - це радше форма інтенсифікації праці [6]. Дослідження Келліхера та Андерсона припускає, що більш напружена і тривала робота може бути результатом того, що працівники обмінюють зусилля на гнучкість зі своєю організацією. Крім того, робота вдома може зробити межі між роботою та особистим життям більш проникними (вони знаходяться в одному фізичному просторі) і, таким чином, підвищити рівень конфлікту між роботою та особистим життям.

Що стосується стресу, пов'язаного з роботою, то загальноновизнано, що виконання домашньої роботи негативно впливає на нього. Ті, хто працює вдома, частіше повідомляють про менший рівень стресу, пов'язаного з роботою, ніж офісні працівники, і зі збільшенням кількості часу на домашню роботу цей негативний зв'язок зі стресом, пов'язаним з роботою, стає сильнішим [5]. Домашня робота може допомогти працівникам уникнути таких стресових факторів, як відволікання, переривання та організаційна політика, які часто зустрічаються в традиційному офісному середовищі. Хоча попередні дослідження показали, що працівники, які працюють вдома, можуть працювати більше і довше, це, здається, не призводить до стресу, пов'язаного з роботою, враховуючи ступінь автономії і свободи дій працівників, пов'язаних з виконанням домашніх завдань [6].

Необхідно зауважити, що ізоляція є одним з найбільш згадуваних недоліків домашньої роботи. Професійна ізоляція означає відчуття

відсутності зв'язку з іншими працівниками в організації. Сприйняття ізоляції серед надомників пов'язане з відсутністю особистої взаємодії з іншими, обмеженим інформаційним навчанням та наставництвом. Професійна ізоляція пов'язана зі зниженням продуктивності праці). Можливо, зрозуміло, що вплив професійної ізоляції на ці результати є сильнішим, якщо інтенсивність домашньої роботи вища, і слабшим, якщо більше особистої взаємодії та доступу до технологій, що покращують комунікацію [1]. Організаційна прихильність також пов'язана з ізоляцією: надомники, які повідомляють про брак людських контактів, з більшою ймовірністю відчують себе відірваними від організації, де вони працюють.

Таким чином, робота вдома є ефективним інструментом для зниження рівня конфлікту між роботою та особистим життям. Вона дозволяє працівникам ефективніше керувати своїм часом, зокрема за рахунок усунення необхідності щоденних поїздок на роботу. Це дозволяє зекономити час, який може бути використаний для особистих справ, що сприяє зменшенню стресу та підвищенню загальної задоволеності життям.

Робота вдома сприяє гнучкості в розпорядку дня, що дозволяє працівникам краще адаптувати свої робочі обов'язки до особистих потреб та обов'язків, таких як догляд за дітьми або підтримка домашнього господарства. Гнучкість робочого графіку є важливим фактором, який позитивно впливає на психологічний стан працівників та їхнє загальне благополуччя.

Загалом, робота вдома має потенціал стати ефективним варіантом для забезпечення балансу між роботою та особистим життям, якщо буде забезпечено належне управління цією практикою з боку організацій. Це включає розвиток корпоративної культури, яка підтримує гнучкі робочі умови, надання необхідних технічних засобів та підтримки для працівників, а також навчання керівників та працівників щодо ефективного використання можливостей телероботи.

Література:

1. Kossek, Lewis, & Hammer. Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. Human Relations. 2010. № 63(1). pp. 3-19.
2. Звіт про стан віддаленої роботи за 2020 рік в США. URL: <https://owllabs.com/blog/remote-work-statistics>.
3. Як пандемія та війна вплинули на дистанційну роботу: аналіз ринку 2019-2022 роки. URL: <https://cases.media/article/yak-pandemiya-ta-viina-vplynuli-na-distanciinu-robotu-analiz-rinku-2019-2022-roki>.

4. Gajendran, Harrison, & Delaney Klinger. Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via I Deals and Job Resources. *Personnel Psychology*. 2015. № 68(2). pp. 353-393.

5. Kelliher, & Anderson. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*. 2009. № 63(1) . pp. 83-106.

6. Standen, Daniels, & Lamond. The home as a workplace: Work–family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999. № 4(4). Pp. 368- 381.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-374-6-75>

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА УМОВА ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Попов І.В.

*здобувач кафедри конституційного та адміністративного права
Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна*

Тривалий процес відмови від концептуального значення системи вертикального державного управління призводить до сутнісного перегляду публічної служби, що спричиняє нормативні та організаційні структурні зміни. Сервісний характер діяльності сучасної публічної служби, який не викликає сумнівів та заперечень, є результатом комплексного соціального усвідомлення призначення публічної служби, одним із елементів якого в свою чергу виступає ефективність даного соціального інституту.

Ефективність публічної служби залежить від низки критеріїв, перелік яких є динамічним та залежить від умов історичного, соціально-культурного, економічного та політичного розвитку неможливо стандартизувати та уніфікувати.

Положенням статті 4 Закону України «Про державну службу» закріплено, що ефективність є принципом державної служби, значення якого полягає у раціональному і результативному використанні ресурсів для досягнення цілей державної політики [1], що не дає повного розуміння про сутність даної засади, оскільки прив'язка до реалізації цілей державної політики, на наш погляд, дещо обмежує значення принципу ефективності і спрямовує реалізацію завдань публічної