

Нестерук В. А.

*здобувач наукового ступеня доктора філософії,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-415-6-34>

ГІБРИДНІ ТА ДИСТАНЦІЙНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах, коли Україна стикається з глобальними викликами, такими як триваюча війна, економічна нестабільність та потреба у відновленні, гібридні та дистанційні моделі управління персоналом стають важливими інструментами для забезпечення гнучкості та стійкості організацій. Ці моделі дозволяють компаніям адаптуватися до нових умов та зберігати операційну ефективність навіть під час кризи.

Зокрема, актуальні дослідження демонструють, що гібридні моделі управління, які поєднують дистанційну та офісну роботу, є ефективними в умовах непередбачуваних змін, таких як економічні кризи або соціальні потрясіння. Наприклад, під час війни в Україні організації можуть використовувати ці моделі для забезпечення безпеки працівників та зменшення ризиків, пов'язаних з перебуванням в офісі. Це дозволяє зберігати бізнес-процеси та підтримувати рівень продуктивності навіть у складних умовах [1].

З практичної точки зору, компанії в Україні можуть розробляти гібридні графіки роботи, враховуючи специфіку своєї галузі. Наприклад, у фінансовому секторі може бути доцільно, щоб співробітники працювали в офісі два дні на тиждень для координації ключових завдань та роботи з клієнтами, а решту часу – дистанційно для виконання аналітичної роботи або адміністративних завдань. Такий підхід не тільки зменшує ризики для життя і здоров'я, але й дозволяє ефективніше використовувати офісні ресурси, знижуючи витрати на оренду та енергоносії.

Водночас слід вибачено обирати між різними видами гібридних та дистанційних моделей, в подібних рішеннях доцільно опиратися на чітке розумінні завдань організації, умов її діяльності та специфічних обставин, у яких вона функціонує. Необхідно враховувати як характер

роботи, так і рівень цифрової готовності співробітників, а також зовнішні фактори, які можуть вплинути на ефективність роботи команди. Кожна модель має свої переваги та недоліки, тому успішне її впровадження в кожному конкретному випадку залежить насамперед від адаптивності такого процесу. У зв'язку з цим, важливо детальніше розглянути поширені моделі управління персоналом.

Передусім варто зазначити, що в основі значної частини дистанційних і гібридних моделей управління персоналом лежить використання інформаційних технологій, що не лише підвищує ефективність управління персоналом, а й дає можливість виокремити їх в окрему групу. Використання цифрових інструментів для спілкування та співпраці допомагає підтримувати зв'язок між співробітниками, незалежно від їхнього фізичного розташування, що є критичним під час війни та інших глобальних викликів [2]. Наприклад, впровадження платформ для відеоконференцій та спільної роботи на кшталт Microsoft Teams або Zoom дозволяє командам залишатися на зв'язку та ефективно співпрацювати, навіть коли їхні члени знаходяться в різних містах або країнах. Крім того, використання інструментів управління проектами, таких як Jira чи Trello, допомагає забезпечити контроль за виконанням завдань та оптимізувати процеси прийняття рішень.

Гібридні моделі з ротаційним підходом дозволяють організаціям мінімізувати ризики для здоров'я співробітників, чергуючи роботу в офісі та дистанційно. Це забезпечує можливість використання офісних ресурсів, коли це необхідно, та одночасно знижує ризик зараження під час пандемій або інших ситуацій, що вимагають соціальної дистанції [3]. Наприклад, в умовах пандемії COVID-19 або інших надзвичайних ситуацій, таких як військові конфлікти, ротаційна модель може забезпечити необхідний рівень присутності в офісі для виконання критично важливих завдань, мінімізуючи при цьому ризики для здоров'я. Компанії можуть впровадити графік, за яким різні команди працюють в офісі по черзі, наприклад, кожні два тижні, з метою мінімізації контактів між співробітниками.

Проектно-орієнтовані моделі управління персоналом дозволяють організаціям зосереджуватися на конкретних завданнях та проектах, що підвищує ефективність використання ресурсів та сприяє швидкій адаптації до змін на ринку [4]. Цей підхід особливо підходить для технологічних та дослідницьких компаній, де важливою є гнучкість у розподілі ресурсів та спеціалістів. Наприклад, команди розробників програмного забезпечення можуть працювати над проектами віддалено,

використовуючи системи контролю версій та спільні сервери для зберігання коду. Це дозволяє знизити витрати на офісний простір та забезпечити доступ до висококваліфікованих фахівців незалежно від їхнього місцезнаходження.

Моделі управління, засновані на конкретних завданнях, дозволяють максимально ефективно використовувати ресурси організації та забезпечують необхідну гнучкість у реагуванні на зовнішні виклики [5]. Це підходить для компаній, які працюють в умовах високої невизначеності та змін, що потребують швидкої адаптації. Наприклад, у сфері логістики, де важливим є забезпечення своєчасної доставки товарів, модель, заснована на завданнях, може передбачати дистанційне планування та моніторинг вантажоперевезень, а фізичну присутність лише тоді, коли необхідно взаємодіяти з митними або іншими регулюючими органами.

Саме тому вибір моделі управління персоналом має бути обґрунтованим та базуватися на аналізі внутрішніх та зовнішніх факторів, таких як технологічна готовність, потреби персоналу та особливості ринку. Використання гібридних та дистанційних моделей дозволяє забезпечити стійкість та адаптивність організацій, що є критично важливим для України в умовах глобальних викликів та поствоєнного відновлення. Практичне застосування цих моделей допомагає організаціям не тільки зберігати свою діяльність під час криз, але й знаходити нові можливості для розвитку та інновацій, підвищуючи їхню конкурентоспроможність як на національному, так і на світовому ринках.

Література:

1. Daduna J.R., Liedtke G., Shi X., Voß S. Computational Logistics: 14th International Conference, ICCL 2023. Berlin, Germany, September 6–8, 2023. URL: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=sXjVEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=impact+of+hybrid+work+models+on+economic+resilience+Ukraine&ots=B1DnC6S5uZ&sig=mBJr5ATNjgg9iwwlZZJ2mTQPpCw>
2. Stevens C.V. «iogas Plants: Waste Management, Energy Production and Carbon Footprint Reduction. 2023. URL: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=vGjoEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=impact+of+hybrid+work+models+on+economic+resilience+Ukraine&ots=w21PgS5iW-&sig=M6xnfdLAMGxGsZsEGeJFJkX5v60>
3. Khoury R. El. Technology-Driven Business Innovation: Unleashing the Digital Advantage, Volume 1. 2024. URL: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=YOf8EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=impact+of+hybrid+work+models+on+economic+resilience+Ukraine&ots=ksPMqLEnhU&sig=VR3PAFSYYsJCwL62u3C5U915Bpw>

4. Tarr A.A., Tarr J.A., Thompson M., Wilkinson Dino. Conclusion: New and Evolving Challenges and Opportunities. The Global Insurance Handbook. 2024. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003319054-16/conclusion-anthony-tarr-julie-anne-tarr-maurice-thompson-dino-wilkinson>

5. Przeperski J., Baikady R. The Routledge International Handbook of Social Work Teaching. Routledge International Handbooks. 2024. URL: https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=o_3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hybrid+and+remote+work+models+global+challenges+Ukraine&ots=boBEQMbmST&sig=sGKZ7H09A6nnYH9XYpJiLkWdOU