ISSN (Print): 2304–5809
ISSN (Online): 2313–2167

Науковий журнал

«Молодий вчений»

№ 12 (100) грудень 2021 р.

Редакційна колегія журналу

Сільськогосподарські науки
Базалій В.В. – д-р с.-г. наук
Балашова Г.С. – д-р с.-г. наук
Бондар О.Б. – канд. с.-г. наук
Клименко М.О. – д-р с.-г. наук
Коковіхін С.В. – д-р с.-г. наук
Лавриненко Ю.О. – д-р с.-г. наук
Писаренко П.В. – д-р с.-г. наук

Історичні науки
Змерзлий Б.В. – д-р іст. наук

Юридичні науки
Бернацька Н.І. – д-р. юрид. наук
Стратонов В.М. – д-р юрид. наук

Політичні науки
Наумкіна С.М. – д-р політ. наук
Яковлев Д.В. – д-р політ. наук

Педагогічні науки
Козяр М.М. – д-р пед. наук
Рідей Н.М. – д-р пед. наук
Федяєва В.Л. – д-р пед. наук
Шерман М.І. – д-р пед. наук
Шипота Г.Є. – канд. пед. наук

Психологічні науки
Шаванов С.В. – канд. псих. наук

Філологічні науки
Шепель Ю.О. – д-р філол. наук

Філософські науки
Лебєдєва Н.А. – д-р філос. в галузі культурології

Технічні науки
Гриценко Д.С. – канд. техн. наук
Горобей М.С. – канд. техн. наук
Дідур В.А. – д-р техн. наук
Шайко-Шайковський О.Г. – д-р техн. наук

Економічні науки
Іртищева І.О. – д-р екон. наук
Козловський С.В. – д-р екон. наук
Шапошников К.С. – д-р екон. наук

Медичні науки
Нетюхайло Л.Г. – д-р мед. наук
Пекліна Г.П. – д-р мед. наук

Ветеринарні науки
Морозенко Д.В. – д-р вет. наук

Мистецтвознавство
Романенкова Ю.В. – д-р мистецт.

Соціологічні науки
Шапошникова І.В. – д-р соц. наук

Хімічні науки
Козьма А.А. – канд. хім. наук

Військові науки
Можаровський В.М. – д-р військ. наук

Міжнародна наукова рада

Adam Wrobel – Doktor, Associate Professor (Poland)
Arkadiusz Adamczyk – Professor, Dr hab. in Humanities (Poland)
Giorgi Kvinikadze – PhD in Geography, Associate Professor (Georgia)
Inessa Sytnik – Professor, dr hab. in Economics (Poland)
Janusz Wielki – Professor, dr hab. in Economics, Engineer (Poland)
Javad Khamisabadi – Professor, PhD in Industrial management (Iran)
Michal Sojka – Doctor in Engineer (Poland)
Stanislaw Kunikowski – Associate Professor, Dr hab. (Poland)
Wioletta Wojciechowska – Doctor of Medical Sciences (Poland)
Вікторова Інна Анатоліївна – доктор медичних наук (Росія)
Глущенко Олеся Анатоліївна – доктор філологічних наук (Росія)
Дмитрієв Олександр Миколайович – кандидат історичних наук (Росія)
Марусенко Ірина Михайлівна – доктор медичних наук (Росія)
Швецова Вікторія Михайлівна – кандидат філологічних наук (Росія)
Яригіна Ірина Зотовна – доктор економічних наук (Росія)

Журнал включено до міжнародних каталогів наукових видань і наукометричних баз:
НБУ ім. В.І. Вернадського, Google Scholar, CrossRef, Index Copernicus.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого ЗМІ серія КВ № 18987–7777Р,
видане Державною реєстраційною службою України 05.06.2012 року.

Обкладинка присвячена виходу ювілейного, 100-го, випуску журналу «Молодий вчений». У листопаді 2013 року вийшов друком перший номер журналу з унікальною палітуркою. Дизайн кожної обкладинки присвячений історичним подіям, видатним особистостям та науковим винаходам. Дякуємо кожному авторові за внесок у розвиток журналу, а отже, і науки!

© Науковий журнал «Молодий вчений», 2021
© Видавництво «Молодий вчений», 2021

ЗМІСТ

МЕДИЧНІ НАУКИ

Чернишов О.В., Горішний І.М.
Синдромально-завершені соматоформні розлади у дітей із алерго-патологією.....1

ФАРМАЦЕВТИЧНІ НАУКИ

Ткачова О.В., Коваленко Л.В.
Порівняльний аналіз споживання антидепресантів в Україні та Естонії.....6

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

Хворостянко Н.А.
Психологічні особливості мотиваційно-вольового компоненту соціальної ініціативності в студентському віці.....11

ВІЙСЬКОВІ НАУКИ

Кириченко І.В.
Наземні роботизовані комплекси: основи та майбутнє.....16

ІСТОРИЧНІ НАУКИ

Кисленко Г.О.
Дзеркала з пізньосарматських поховань Північно-Західного Причорном'я.....21

Perepeliuk Olha
Teaching church singing in the Kyiv diocese as a way of professionalizing musical personnel (XIX – early XX century).....26

МИСТЕЦТВОЗНАВСТВО

Прудникова Л.П., Прудникова Е.И.
Функционирование полифонического письма в условиях джазовой ритмики (на примере цикла «24 прелюдии и фуги» Николая Капустина).....30

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

Андросенко А.О.
Актуальність розвитку педагогічної майстерності майбутніх вчителів трудового навчання і технологій в умовах освітніх трансформацій...35

Віннікова Л.Ф.
Фактори мотивації студентів та учнів при дистанційному навчанні англійської мови.....40

Звінеревська Т.І.
Застосування проєктного підходу під час дистанційного навчання у початковій школі.....44

ФІЛОЛОГІЧНІ НАУКИ

Алієва З.К.
Тюркські дестани: поняття та характерні особливості.....49

Ільченко Т.О.
Особливості вживання іншомовних запозичень в сучасній англійській мові та способи їх перекладу.....58

Шаряк О.М.
Метафора як засіб компресії інформації (на матеріалі сучасної німецької мови).....62

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

Джафаров Р.Ф.
Етичні стандарти діяльності депутатів місцевих рад.....66

ЮРИДИЧНІ НАУКИ

Грігалашвілі Д.Г.
Місце свободи в ієрархії фундаментальних правових цінностей.....70

Ільченко О.В., Смаль В.В.
Актуальні питання щодо збереження інформації, отриманої внаслідок втручання в приватне спілкування.....75

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Збрицька Т.П., Дашян А.С.
Особливості дистанційного менеджменту персоналу в умовах пандемії COVID-19.....79

Луценко І.С., Дашян А.С.
Особливості оподаткування аграрного сектору економіки податком на додану вартість.....84

CONTENTS

MEDICAL SCIENCES

Chernyshov Oleh, Horishnyi Ihor
Syndromally-completed somatophormic disorders in children with allergo-pathology.....1

PHARMACEUTICAL SCIENCES

Tkachova Oksana, Kovalenko Lilia
Comparative analysis of antidepressants of consumption in Ukraine and Estonia.....6

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Khvorostianko Nataliia
Psychological features of the motivational-voluntary component of social initiatives in student age.....11

MILITARY SCIENCES

Kyrychenko Ivan
Ground robotic complexes: fundamentals and future.....16

HISTORICAL SCIENCES

Kyslenko Hanna
Mirrors from Late Sarmatian burials in North-West Black Sea region.....21

Perepeliuk Olha
Teaching church singing in the Kyiv diocese as a way of professionalizing musical personnel (XIX – early XX century).....26

HISTORY OF ART

Prudnikova Liudmula, Prudnikova Olena
The polyphonic features in the situation of the jazz rhythm (exampled by the N. Kapustin`s piano cycle "24 preludes and fugues").....30

PEDAGOGICAL SCIENCES

Androsenko Artem
Actuality of the development of pedagogical skills of the future teachers of labor education and technologies in the conditions of educational transformations.....35

Vinnikova Liliia
Students and school pupils' motivation factors associated with distance English classes.....40

Zvinerevska Tetiana
Application of project-based learning during distance studies in primary school.....44

PHILOLOGICAL SCIENCES

Aliyeva Zamina Kerim kyzy
Turkic destans: concepts and characteristics.....49

Ilchenko Tamara
Peculiarities of the foreign words usage in modern English language and the ways of their translation.....58

Sharyak Oksana
Metaphor as a means of information compression (based on modern German language).....62

STATE ADMINISTRATION

Jafarov Ruslan Fikret ogli
Ethical standards of activities of local self-government deputies.....66

LAW SCIENCES

Hrihalashvili Dmitro
The place of freedom in the hierarchy of fundamental legal values.....70

Ilchenko Oleksandr, Smal Viktoria
Current issues regarding the preservation of information obtained as a result of intervention in private communication.....75

ECONOMIC SCIENCES

Zbrytska Tetyana, Dashyan Artem
Features of remote personnel management in the COVID-19 pandemic.....79

Lutsenko Irina, Dashian Artem
Features of taxation of the agrarian sector of the economy with value added tax.....84

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

DOI: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-12-100-17
УДК 005:616-36.21

Збрицька Т.П., Дашян А.С.
Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Анотація. У статті досліджено перехід підприємств у час коронавірусної кризи 2020–2021 років до роботи у дистанційному чи віддаленому режимі, окремо висвітлено перехід менеджменту персоналу до віддаленого способу роботи з працівниками. Актуальність теми визначено нещодавніми змінами роботи більшості підприємств в умовах пандемії COVID-19. Наукова новизна статті визначена практичними рекомендаціями з менеджменту підприємства в умовах дистанційної роботи. Проаналізовано основні переваги та недоліки роботи у ремоут-режимі, надано приклади позитивних та негативних сторін сучасних процесів в умовах пандемії та локдаунів. Окрім цього було зазначено щодо можливості проводити подальші реформи менеджменту персоналу на дистанційній основі та підприємств навіть після закінчення коронавірусної пандемії. Надано практичні пропозиції для імплементації реформ та покращення діяльності підприємства з утримання та мотивації співробітників. Запропоновано поради з управління персоналом, установлення цілей та задач працівників й активної допомоги в адаптації персоналу до дистанційної роботи. Також висвітлено методи боротьби з професійним вигоранням та немотивованістю працівників. Запропоновано більш ефективні комунікації між управлінським персоналом, відділом кадрів (HR-департаментом) та рядовими працівниками компаній.

Ключові слова: менеджмент персоналу, дистанційний менеджмент, менеджмент, організація робочого процесу, комунікація, мотивація.

Zbrytska Tetyana, Dashyan Artem
Odessa National Economic University

FEATURES OF REMOTE PERSONNEL MANAGEMENT IN THE COVID-19 PANDEMIC

Summary. The article examines the transition of enterprises during the coronavirus crisis of 2020–2021 to work remotely or remotely, highlights the transition of personnel management to a remote way of working with employees. The urgency of the topic is determined by the recent changes in the work of most companies in the COVID-19 pandemic. What remains unresolved in the digital transformation of human resource management during the pandemic requires further research, particularly to identify and summarize the trends and factors contributing to this change, and to identify issues and obstacles that arise throughout the process. The scientific novelty of the article is determined by practical recommendations for the management of the enterprise in the conditions of remote work, given examples of management decisions and practical behavior, which supports the recommendations. This article aims to reveal the essence and importance of remote control in modern conditions of remote operation of most enterprises, on the example of virtual organizations to determine the possibility of effective use of this organizational form. The main advantages and disadvantages of remote working mode operation are analyzed, examples of positive and negative sides of modern processes in a pandemic and lockdown are given. In addition, the possibility of further reforms of remote management of enterprises and enterprises even after the end of the coronavirus pandemic was mentioned. Practical proposals for the implementation of reforms and improvement of the company's activities to retain and motivate employees are provided. Advice on personnel management, setting goals and objectives for employees and active assistance in adapting staff to remote work is offered. Moreover, statistics on factors, which lead to determination of worker's eligibility for remote work is presented along with explanation of the factors. Methods of combating burnout and lack of motivation of employees are also covered. More efficient ways of communications between management, Human resources and ordinary employees of companies are proposed. Conclusions about development of long-term possibilities for remote work are made and presented in the article.

Keywords: personnel management, remote management, management, workflow organization, communication, motivation.

Постановка проблеми. Безсумнівно, пандемія SARS Cov-19 завдала реального удару по економіці найбільших економік світу та інших країн. Експерти підрахували, що втрати становлять від 3% до майже 20%. Наслідки кризи найбільш очевидні у фінансовому секторі. При цьому значних втрат зазнала сфера матеріального виробництва. Очікуємо, як реакція на кризу, світова економіка зазнає серйозних змін, і сьогодні необхідно прогнозувати ці зміни та, орієнтуватись таким чином, мінімізувати втрати та максимізувати вигоду, що з'являється з цією можливістю.

На даний момент світова економіка має ознаки економічного спаду і навіть деяких регіональних криз. В умовах поглибленого розвитку економічної інтеграції та глобалізації економіка більшості країн є нестабільною. Національна

© Збрицька Т.П., Дашян А.С., 2021

економіка не може бути винятком. Україна зазнала впливу довгого карантину на глобальному та місцевих рівнях, у той час, як у певній частині регіонів країни, тривалість карантину була збільшена чи карантин був посилений не тільки державою, але й на місцевому рівні. Через карантин багато компаній були змушені закритися, через що українська кон'юнктура ринку починає показувати негативну динаміку. Тому зараз особливо важливою є необхідність запровадження дистанційного управління та форм дистанційного управління, які можуть мінімізувати збитки бізнесу та заощадити споживачів.

З точки зору управління персоналом, впровадження інноваційних цифрових технологій потребує вирішення подвійної проблеми: *з одного боку*, оновлення бізнес-процесу управління персоналом, *а з іншого* – оновлення праці та організації трудового процесу.

Очевидно, що цифрова трансформація управління персоналом передбачає не тільки сфери менеджменту персоналу, а й трансформацію всієї організації, це передбачає фундаментальні зміни в комбінації використання технологій у більшості підприємств, і ці технології поступово звужують межі між цифровою реальністю і людьми в управлінні персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню дистанційного управління приділяють увагу відомі в країні та за кордоном науковці. Особливо варто відзначити, що І.О. Кошова та Л.М. Ілько дали цьому поняттю досить змістовну характеристику та розкрив його характеристики у своїх працях. Кравчук, Варис та Заривних частково описують цей процес у контексті віртуальних та діджитал-організацій. Також вони використовують великі міжнародні компанії та інші компанії як приклади, щоб розкрити характеристики віддаленого управління. Сьогодні ця проблема отримала значне відродження. Останнім часом багато інтернет-публікацій у ЗМІ вирішили цю проблему. Особливу увагу слід звернути на такі моменти в компонентах дистанційного управління: розробка стратегічного плану, встановлення чіткого методу комунікації, навчання та авторизація співробітників. У разі безконтактного фізичного зв'язку ці та інші заходи мають сприяти безперебійному управлінню підприємством.

Дослідження ринку цифрових кадрових технологій та цифрових тенденцій проводять міжнародні консалтингові компанії, яких необхідно виділити: Deloitte, Ernst & Young, Gartner KPMG, SAP, Capterra Research.

Раніше невирішені частини загальної проблеми. Однак невирішена частина цифрової трансформації управління персоналом під час епідемії все ще потребує подальших досліджень, особливо виявлення та узагальнення тенденцій і факторів, які посилюють цю трансформацію, а також визначення викликів і перешкод, що виникають у всьому процесі. Обов'язкове прискорення системи управління персоналом в період оцифрування під час пандемії COVID-19, щоб знайти найкращий шлях подолання цих проблем.

Мета дослідження. Дана стаття має на меті розкрити сутність і значення дистанційного управління в сучасних умовах дистанційного функціонування більшості підприємств, на прикладі віртуальних організацій для визначення можливості ефективного використання цієї організаційної форми.

Виклад основного матеріалу. Поняття «дистанційний менеджмент персоналу» не поширене в економічній практиці, і немає чіткого пояснення. Існують подібні визначення, але вони охоплюють конкретні елементи управління бізнесом і не окреслюють форм організації праці в бізнесі. Це пояснюється тим, що донедавна така форма організації бізнесу була не дуже поширена серед українських компаній. Донедавна керівники бізнесу вважали, що не потрібно дистанційно управляти організацією, оскільки процес організації управління компанією легко адаптувати, коли це необхідно. Оприлюднення карантинних заходів свідчить про те, що такий підхід не є об'єктивним і посилює негативний вплив, тобто зниження ефективності діяльності підприємства та зменшення або втрату прибутку.

Очевидно, що необхідно переглянути доцільність такої форми організації бізнес-процесів, визначити основні принципи концепції дистанційного управління в контексті системи управління бізнесом, її ключові компоненти та основні принципи функціонування.

Ми визначаємо дистанційне управління як форму дистанційного управління матеріальними та людськими ресурсами на підприємстві за допомогою інформаційних технологій, представлену сукупністю методів, засобів та інструментів, які ефективно координують роботу персоналу для досягнення довгострокових або короткострокових цілей, або мета (покращення бізнес-процесів, таких як ефективність виробництва підприємства, збільшення прибутку тощо) [1, с. 22].

Перехід до цифрової економіки – новий етап у розвитку управління персоналом, робота кадрової служби буде переведена на новий рівень управління, цифрові інструменти повинні впроваджуватися відповідно до розвитку зовнішнього та внутрішнього середовища. Цифрове управління персоналом – це не тільки оцифровка, але й оптимізація кадрових процесів, у яких використовуються соціальні, мобільні, аналітичні та хмарні технології для підвищення ефективності, результативності та взаємозв'язку людських ресурсів [2, с. 4].

Як відмічають експерти з Королівського Інституту персоналу та розвитку, управління віддаленими працівниками не критично відрізняється від управління тими, хто перебуває в тому самому фізичному просторі, що й менеджер. Однак це потенційно складніше, і є деякі конкретні аспекти, які потрібно враховувати при побудові робочих процесів. Хороше управління персоналом стає ще важливішим, коли менеджер чи керівник не зустрічається зі своєю командою віч-на-віч.

Управляючи віддаленими працівниками, особливо важливо знати і проявляти турботу про фізичне та психологічне благополуччя та безпеку членів відділу чи функціонального підрозділу. Усі аспекти поведінки керівника, мають відношення до здоров'я та добробуту співробітників, тому всі вони актуальні в контексті управління дистанційними працівниками.

Інші важливі аспекти управління віддаленими працівниками включають послідовний підхід, розширення можливостей людей та їх зон відповідальності, формування довіри та забезпечення чіткості комунікації, що передбачає відкритість, повагу, доброзичливість, справедливість і послідовність, а також надання знань, особливо у вигляді дистанційного навчання або інтернет-курсів, чіткості та вказівок при постановці завдань чи при виконанні доручень. Також важливо використовувати індивідуальний підхід, за якого менеджер будує та підтримує відносини з кожним членом команди чи підрозділу та розуміє їхні потреби усіх рівнів [3, с. 2–3].

Окрім того, як відмічають дослідники з Кембріджського університету, менеджер має нагадати співробітникам, що вони повинні продовжувати дотримуватись політики організації непрацездатності та повідомляти керівництву або відділу кадрів, коли вони хворіють і не можуть працювати. Важливо також не допускати такої події, як «presenteeism»: якщо член команди погано почувається, керівництву важливо стимулювати працівника взяти відгул і повідомити про невідкладну роботу, якщо вона залишається. Менеджери також повинні моделювати цю поведінку самостійно, для того щоб проявляти культуру компанії на власному прикладі.

Для того, щоб підтримувати гарне ментальне та фізичне здоров'я власних працівників, між керівником та персоналом необхідно створити межі навколо роботи та дати час для відновлення: чітко знати, коли робочий день починається і закінчується, робити перерви, щоб освіжитися, тобто давати право на перерви для працівників. Після закінчення роботи важливо «вимкнутися», переключитися на щось інше, щоб уникнути перегорання персоналу, проблема що зустрічається через дистанційну роботу. У певних випадках, менеджеру може знадобиться уміння допомогти людям створити межі між робочим і неробочим часом.

Науковці окремо відмічають важливість розвивання здорових звичок, таких як фізичні вправи, здорове харчування та щоденне свіже повітря, а також хороший соціальний контакт і морально-психологічна підтримка. Знову ж таки, менеджери повинні самі моделювати цю поведінку, щоб показати своїй команді, що це важливі способи підтримки здоров'я та благополуччя кожного [4].

Оскільки рішення щодо віддаленої роботи часто залежать від самої ролі, фахівці HR з корпоративної мобільності вивчають потенціал кожної посади для досягнення успіху в доступному для огляду майбутньому за межами традиційного робочого простору на місці. Більшість працюють над визначенням доступних варіантів для відповідності обставинам їхнього бізнесу, тобто, чи є посада постійно віддалена, постійно на місці, чи, можливо, поєднання двох сценаріїв, за якими працівник витрачає час як за межами підприємства, так і в офісі. На рис. 1 наведено аналіз факторів впливу на рішення, щодо переведення працівника на віддалену роботу та їх питома вага для керівництва при прийнятті рішення [5]:

Відповідальність працівника: чи має цей працівник більш високий або особливий рівень відповідальності, який вимагатиме їх присутності на робочому місці?

Функціонал працівників: функції працівників, або їх основні завдання та обов'язки, чи вимагають їх бути саме на робочому місці?

Рівень роботи: чи є це працівник з досвідом, або новачок, який, можливо, потребує особистого тренінгу/навичок перед віддаленою роботою?

Продуктивність: як цей працівник виконував свою роботу у минулому, і чи буде він працювати з вищим рівнем продуктивності праці у віддаленому середовищі?

Країна чи регіон: де працівник фізично працює, і де є штаб-квартира організації? [5]

Важливо висвітлити як позитивні так і негативні ефекти переходу на дистанційний режим роботи. Віддалена робота або WFH (working from home) має ряд переваг, проте, слід звернути увагу й на негативні наслідки дистанційної роботи, табл. 1.

Науковці з Федерейшн Юніверсіті відмічають, у свою чергу, що позитивний і дбайливий підхід до управління персоналом допоможе створити ефективні способи віддаленої співпраці, але є кілька речей, які слід розглянути, що стосуються дистанційної роботи, коли велика кількість працівників знаходяться на великій відстані. Встановлюючи нові механізми дистанційної роботи, важливо узгодити способи роботи. Наприклад, науковці запропонували наступне:

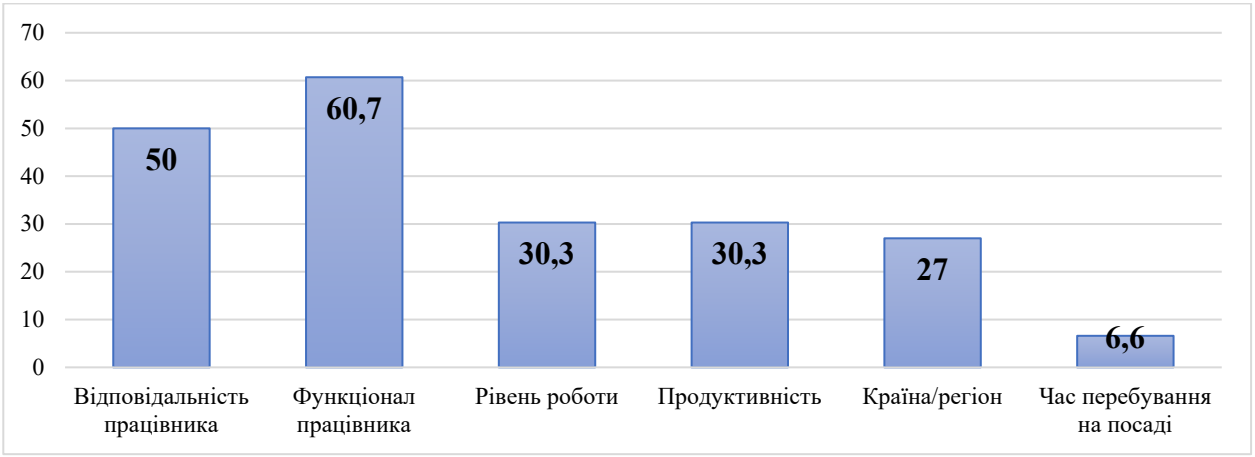


Рис. 1. Фактори впливу на рішення, щодо переведення працівника на віддалену роботу та їх питома вага для керівництва, %

Таблиця 1

Переваги та недоліки дистанційної роботи

Переваги	Недоліки
Дослідження в п'яти провідних європейських країнах дали незаперечні докази того, що гнучкий робочий час і віддалена робота ведуть до підвищення продуктивності праці, оскільки віддалені працівники схильні докладати більше зусиль і працювати ефективніше (інтенсивна робота).	Відсутність особистої взаємодії між колегами може призвести до зниження стимулювання в довгостроковій перспективі, спричиняючи розчарування та ускладнюючи вирішення несподіваних проблем, що затримує прогрес у роботі.
Довгострокові переваги для здоров'я отримують від зниження рівня стресу, коли працівники мають можливість і вміють поєднувати складність роботи та особисті потреби. Це було особливо актуально під час пандемії COVID-19, коли школи, вищі навчальні заклади, дитячі садки та підприємства раптово закрилися, а батькам довелося справлятися з усіма вдома.	Не всі працівники однаково підходять для дистанційної роботи. Для деяких у такій ситуації може бути надзвичайним управляти балансом між роботою та особистим життям, особливо молодим, недосвідченим працівникам і студентам початкових курсів та їх випускників.
У рамках «організаційної адаптації» гнучкість, пов'язана з віддаленою роботою, дає можливість залучати більшу групу людей до певних проектів у компанії чи установі в певний момент часу для підвищення якості та продуктивності результатів в інтересах кожного.	Хоча працівники, як правило, цінують переваги більшої гнучкості та автономності під час роботи віддалено, сценарій може в кінцевому підсумку мати психологічні наслідки для них, оскільки підвищена організаційна відданість та інтенсифікація роботи можуть викликати «вигорання». Скарги на нездатність «вимкнутися» та розмиті межі між роботою та життям через очікування культури «завжди ввімкнено» та «завжди доступні» не є незвичайними.
Віддалена робота дає можливість багатовимірної фрагментації роботи на менші робочі одиниці, якими легше управляти. У той же час, управлінські навички в цих менших когортах покращуються на користь співробітників, які інакше не мали б можливості взяти на себе відповідальність та лідерство.	Психологічне самопочуття під загрозою, коли межі між роботою віддалених працівників і особистим життям починають руйнуватися. Прикладом цього є випадки, коли члени їх сім'ї вважають, що вони працюють цілодобово, сім днів на тиждень, або коли члени сім'ї вважають, що вони відсутні, хоча вони вдома. Більше того, сімейний час працівників часто переривається короткочасними зустрічами, які не працюють у неробочий час.

Джерело: розроблено автором за [6]

– стабільне інформування усіх членів команди про обов'язки та хід роботи, цей процес має бути усебічним, тобто, як працівники мають комунікувати між собою регулярно, так і менеджер має знати та проводити брифінги щодо поточних завдань;

– команда має постійно пам'ятати про цілі, місію та задачі компанії у певному періоді часу та пам'ятати про корпоративну культуру (якщо вона є в компанії);

– чітке розподілення ролей серед працівників, через персональні особливості робітників, що можуть почувати дискомфорт питаючи про свої майбутні чи поточні ролі;

– менеджер має бути певним, що очікування щодо цілей, відповідальності та показників ефективності членів команди дійсно чітко визначені. Коли робітники та керівник перебувають не в одному місці, легко можуть виникнути непорозуміння, тому варто виділяти час, щоб переконатися, що кожна людина повністю зрозуміла, чого від них очікують – і чого вони можуть очікувати від компанії;

– регулярний перегляд короткострокових цілей та за потреби їх корекція, беручи до уваги доступність, робоче навантаження та інші вимоги до працівників;

– якщо деякі члени команди не можуть виконувати всю свою звичайну роботу, подумайте про інші навички, які вони можуть надати іншим для досягнення цілей команди;

– для працівників, які працюють віддалено можуть знадобитися різні методи мотивації порівняно з тими, хто працює в офісі, і треба мати на увазі, що для кожного члену персоналу необхідно враховувати різні мотиваційні підходи. Важливо з'ясувати, що буде мотивувати кожного члена команди, і працювати з ними, щоб підтримувати їхню мотивацію та ентузіазм [7].

Висновки та подальші перспективи. У глобальному масштабі компанії, ймовірно, запам'ятають 2020 рік радикальними змінами на робочому місці, коли «просторова революція» традиційного офісного середовища спричинила його втрату просторової нерухомості. Примітно, що для боротьби з загрозами пандемії COVID-19 у всьому світі довелося запровадити дистанційну роботу в найкоротші терміни. Стійкість і готовність працівників адаптуватися протягом часу заслуговують на похвалу, як і ініціативи керівництва компаній та організацій, щоб зберегти контроль. Були винесені важливі уроки, зокрема те, що статус-кво того, як було структуровано робоче місце до пандемії, безумовно, більше ніколи не стане нормою.

Тим не менш, будь-які рішення щодо перспектив дистанційної роботи слід приймати обережно, щоб обміркувати, що є найкращим для певної організації та навіть для її підрозділів. Переваги віддаленої роботи незаперечні як для роботодавця, так і для працівників. Це виходить за рамки підвищення продуктивності праці, фінансової економії на офісному просторі та поїздок на роботу, зниження плинності кадрів і психологічних переваг, досягнутих, коли працівникам вдається збалансувати роботу та особисте життя. У багатьох випадках проблеми, пов'язані з конфіденційністю, безпекою, відповідною інфраструктурою та страхуванням, не є непереборними і їх

можна вирішити. Проте з'явився червоний прапор, оскільки з'явилися докази того, що кілька великих компаній, таких як Hewlett-Packard, Yahoo і Best Buy, які здавалися дуже успішними у впровадженні дистанційної роботи протягом більше десяти років, навмисно вирішили повернутися до бізнесу в офісах. В основі рішень цих компаній було усвідомлення нагляду за цінністю особистої взаємодії віч-на-віч та спілкування між колегами в робочий час.

Список літератури:

1. Ковшова І.О., Ілько Л.М. Організація дистанційного менеджменту на підприємстві. *Економіка. Менеджмент. Бізнес.* 2017. № 2. С. 21–27.
2. Кравчук О., Варіс І., Заривних К. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26. С. 1–10.
3. A guide to managing and supporting remote workers // Chartered Institute of Personnel and Development. 2021. URL: https://www.cipd.co.uk/Images/line-manager-guide-remote-working_tcm18-90004.pdf
4. Guidance for Managers: Managing Your Team Remotely // University of Cambridge. 2021. URL: https://www.hr.admin.cam.ac.uk/files/managing_your_team_remotely.pdf
5. Remote Work: the Road to the Future // Deloitte. 2021. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-remote-work-the-road-to-the-future.pdf
6. Ndletyana D. Whitepaper: Remote working / University of Pretoria. Gordon Institute of Business Science. 2020. URL: https://www.gibs.co.za/about-us/faculty/documents/whitepapers/erasmus_remote%20working.pdf
7. Managing remote workers // Federation University. 2020. URL: https://federation.edu.au/__data/assets/pdf_file/0009/485037/Managing-remote-workers-manager-toolkit.pdf

References:

1. Kovshova, I.O., & Ilko, L.M. (2017) Orhanizatsiia dystantsiinoho menedzhmentu na pidpryiemstvi. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, 2, 21–27.
2. Kravchuk, O., Varis, I., & Zaryvnykh, K. (2021) Tsyfrovi tekhnolohii menedzhmentu personalu: Tendentsii ta vyklyky v umovakh pandemii COVID-19. *Ekonomika ta Suspilstvo*, 26, 1–10.
3. Chartered Institute of Personnel and Development (2021) A guide to managing and supporting remote workers. Available at: https://www.cipd.co.uk/Images/line-manager-guide-remote-working_tcm18-90004.pdf
4. University of Cambridge (2021) Guidance for managers: Managing your team remotely. Available at: https://www.hr.admin.cam.ac.uk/files/managing_your_team_remotely.pdf
5. Deloitte (2021) Remote Work: the Road to the Future. Available at: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-remote-work-the-road-to-the-future.pdf
6. Ndletyana, D. (2020) University of Pretoria. Gordon Institute of Business Science. Whitepaper: Remote working. Available at: https://www.gibs.co.za/about-us/faculty/documents/whitepapers/erasmus_remote%20working.pdf
7. Federation University (2020) Managing remote workers. Available at: https://federation.edu.au/data/assets/pdf_file/0009/485037/Managing-remote-workers-manager-toolkit.pdf