



УДК 658.3.07

PECULIARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN CONDITIONS OF REMOTE EMPLOYMENT**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВИДАЛЕНОЇ ЗАНЯТОСТІ****Kolodyznaya I.V./ Колодяжна І.В.,***PhD in Economics, as. prof. / к. е. н, доц,*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9760-4999>**Bukrina K.A./ Букріна К.А.,***PhD in Economics, as. prof. / к. е. н, доц,*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9946-781X>*Pryazovskyi State Technical University, Mariupol, Universytets'ka 7, 87555,**Приазовський державний технічний університет,**м. Маріуполь, Університетська 7, 87555*

Анотація: У сучасних умовах пандемії коронавірусної інфекції життя суспільства, функціонування економіки, і в тому числі ринку праці, різко змінилися. Поряд зі світовим ринком праці, український ринок зіткнувся з новими викликами, від своєчасності та ефективності відповіді на які залежить сьогодні не тільки успіх, а й життєздатність багатьох підприємств. Основним викликом стала необхідність провадження трудової діяльності у умовах видаленої зайнятості. Частина підприємств, які вже використовували дистанційну зайнятість, змогла відносно легко адаптуватися до нового формату роботи, інша частина зазнає критичних труднощів. В умовах продовження зростання захворюваності стає ясно, що вимушений дистанційний формат роботи тільки розширює свої масштаби, і дана тема стає особливо актуальною.

У роботі проведено аналіз підходів до організації управління персоналом в умовах всесвітньої пандемії та надана її оцінка. Зазначено важливість комплексного підходу до цієї оцінки. Розглянуто питання автоматизації HR-процесів в умовах видаленої зайнятості та найперспективніші IT-технології в управлінні персоналом.

Наведені позитивні та негативні аспекти впливу видаленого режиму роботи на ефективність праці персоналу. Зроблено висновок про підвищення значущості HR-діяльності в умовах пандемії COVID-19.

Ключові слова: пандемія, автоматизація, видалена зайнятість

Вступ.

Видалена робота, що являє собою особливу форму організації трудового процесу, при якій штатні співробітники компанії виконують свої обов'язки за межами робочого простору, а основні комунікації в процесі роботи здійснюються за допомогою цифрових технологій, ще до недавнього часу була не дуже поширеним явищем українського ринку.

Безумовно, видалена робота можлива далеко не у всіх видах господарської діяльності. В першу чергу її доцільність розглядається для так званих трансакційних галузей і спеціальностей, які пов'язані, в тому числі, з інформацією, здійсненням різного роду комунікацій, посередництвом і наданням послуг деяких видів професійних послуг - наприклад, для сфер IT, HR (підбір персоналу), фінансів, консалтингових та перекладацьких послуг, закупівель, продажів та ін. Але, незважаючи на досить очевидну перспективність в умовах цифровізації економіки, а також наявність ряду певних переваг, навіть у зазначених областях даний формат організації праці викликав безліч питань і у роботодавців, і у



співробітників. У цих умовах перевага зберігалася за традиційними прийомами організації робочого процесу, а розвиток дистанційної зайнятості відбувався досить низькими темпами.

Навесні 2020 р. в Україні був реалізований досвід масового впровадження дистанційного формату в діяльність безлічі різноманітних підприємств, обумовлений безпрецедентними зовнішніми обставинами, які вимагали екстреного застосування карантинних заходів.

Необхідність дотримання режиму ізоляції змусила роботодавців у терміновому порядку виводити співробітників на віддалену роботу практично у всіх галузях і організаціях, де це можна було зробити, оскільки таке рішення найчастіше було єдиним, але можливим для функціонування в умовах поширення COVID - 19.

У зв'язку з цим на сьогоднішній день актуальними є вивчення та оцінка результатів практики дистанційної роботи, що є метою даної роботи.

Основний текст.

Введення протиепідемічних обмежень значною мірою вплинуло на ринкову ситуацію, та зокрема на ринок праці, створюючи кризову ситуацію для підприємств. У такій ситуації постали нові питання у сфері управління персоналом, успішне вирішення яких дозволить пом'якшити наслідки пандемії для підприємств та працівників. Оскільки такі умови є принципово новими, на даний момент бракує системних досліджень факторів, що зумовлюють прийняття тих чи інших управлінських рішень керівниками різного рівня приватних та державних підприємств, які працюють в галузях освіти, науки, інформаційних технологій, фінансів та послуг. Найбільш проблемним питанням виступив перехід до дистанційної роботи, що призвело до технічних, психологічних та методичних труднощів у виконанні службових обов'язків. Крім того, різний ступінь доступності дистанційної форми роботи у різних підприємствах та галузях зумовив неоднаковий вплив кризи на працівників.

Розвиток пандемії COVID-19 і, як наслідок, широке поширення віддаленої зайнятості призвели до необхідності пошуку нових підходів до управління персоналом, а також адаптації HR-процесів до нових умов функціонування компаній.

Сучасні цифрові технології створили можливості більш швидкого та якісного виконання обсягу роботи без прив'язки до свого робочого місця. Це дозволило підвищити рівень послуг, збільшити обсяги виробництва, мінімізувати витрати і т.п. Однак, не всі компанії були готові перейти на дистанційну роботу, а окремі напрямки бізнесу не могли собі це дозволити через специфіку бізнесу (рисунок 1).

Виникли складнощі з організацією процесу управління та створенням ефективного механізму взаємодії всіх ланок управлінської структури, збільшився ризик розголошення комерційної таємниці. [2].

Згідно з результатами дослідження міжнародної консалтингово-аналітичної компанії Gartner, 74% компаній планують залишити на віддаленій роботі близько 5% співробітників, переведених на таку роботу внаслідок пандемії коронавірусу.

В Gartner наголошують, що мова йде тільки про тих співробітників, які були переведені на віддалену роботу вимушено. Результати опросу фінансових



директорів свідчать, що 27% компаній планують зберегти на «віддаленні» 5% переведеного на неї штату, 25% компаній - 10% штату, 17% компаній – 20% штату. У 4% опитаних організацій заявили, що у віддаленому форматі продовжить працювати половина співробітників, які були переведені на такий формат вимушено, а ще у 2% планують залишити в новому режимі більше половини переведених працівників після закінчення пандемії (рисунок 2).

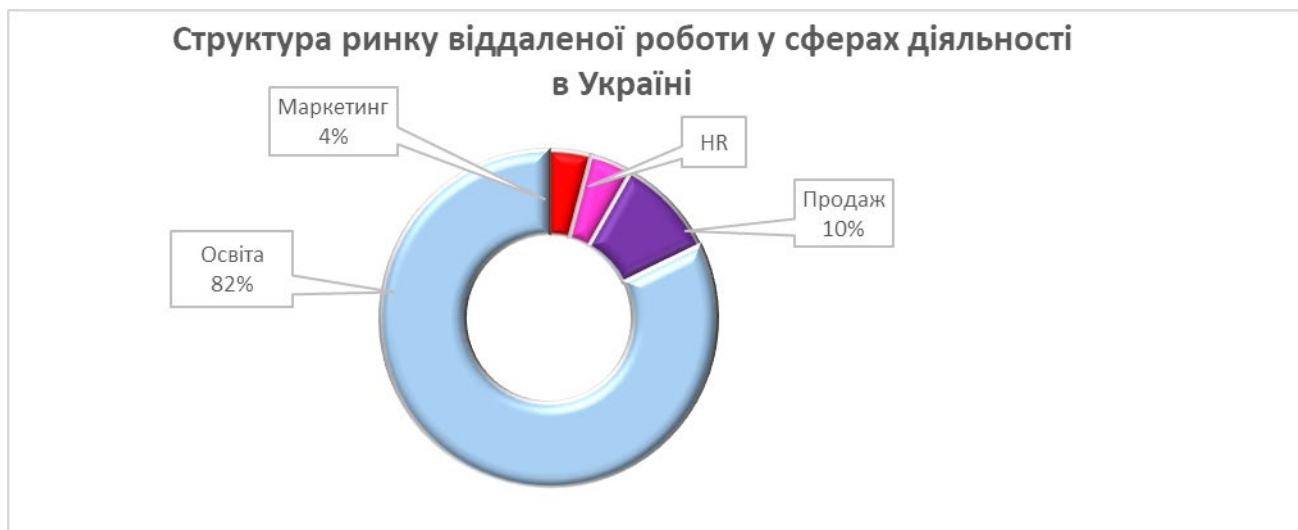


Рисунок 1 - Структура ринку віддаленої роботи у сферах діяльності в Україні за 2020 р.



Рисунок 2 - Співвідношення переведення співробітників на віддалену роботу в 2020 році

Введення режиму самоізоляції призвело до зміни затребуваності професій ринку праці. Зріс попит на працівників таких галузей та сфер професійної діяльності як медицина, державна служба, робітник та домашній персонал, безпека, будівництво. Водночас відбувся суттєвий спад у наступних сферах - мистецтво та культура, розваги, фітнес-клуби та салони краси, туризм, готельний та ресторанний бізнес. У ситуації, що склалася, деякі компанії змушені звільняти персонал, деякі, навпаки, шукати новий. У зв'язку з цим особливої актуальності набув пошук ефективних технологій найму та звільнення, а також оптимізація



бюджету на персонал.

Відповідно до проведених досліджень перед запровадженням в Україні режиму самоізоляції 40% компаній тимчасово призупинили найм персоналу та близько 10% заявили про заплановані скорочення. Також дві третини опитаних респондентів запланували скорочення HR-бюджету, зокрема витрати на корпоративні заходи, відрядження та навчання персоналу.

Слід зазначити, що перехід на дистанційний режим роботи спричинив бурхливе зростання автоматизації HR-процесів. Згідно з дослідженнями, проведеними компанією Deloitte у 2020 році, українські компанії перебували на низькому рівні цифрової зрілості. Низький рівень автоматизації HR-процесів в українських компаніях, як правило, пов'язаний з: витратами на придбання програмного забезпечення та навчання співробітників; консерватизмом топ-менеджерів, лінійних керівників та співробітників відділу HR; відсутністю необхідних IT-фахівців [1]. Згідно з проведеними опитуваннями, найбільш технологічними були компанії зі штатом 500 та більше співробітників. Як правило, автоматизація зачепила найбільш трудомісткі HR-процеси: рекрутинг, діловодство та розрахунок заробітних плат та премій. Найменше було піддано автоматизації управління талантами. Насамперед, спостерігалася потреба в автоматизації рутинних операцій (заповнення баз даних, нагадування, дзвінки тощо) та складанні звітів.

Незважаючи на очевидні переваги використання дистанційної роботи, дослідження, проведені компанією IPSOS Україна, показали ставлення персоналу до вимушеного переходу на віддалений режим роботи та виявили проблеми, пов'язані з цією ситуацією (рисунок 3).

Так, негативна реакція персоналу переважно зумовлена наявністю організаційних проблем, (які залежать як від роботодавців, так і від здатності самоорганізації самих співробітників), і навіть низкою негативних психологічних чинників (більшість з'явилися наслідком вимушеного режиму ізоляції). У той же час, з економічної точки зору працівники швидше позитивно сприйняли досвід віддаленої зайнятості, а також оцінили його переваги в плані вивільнення часу.

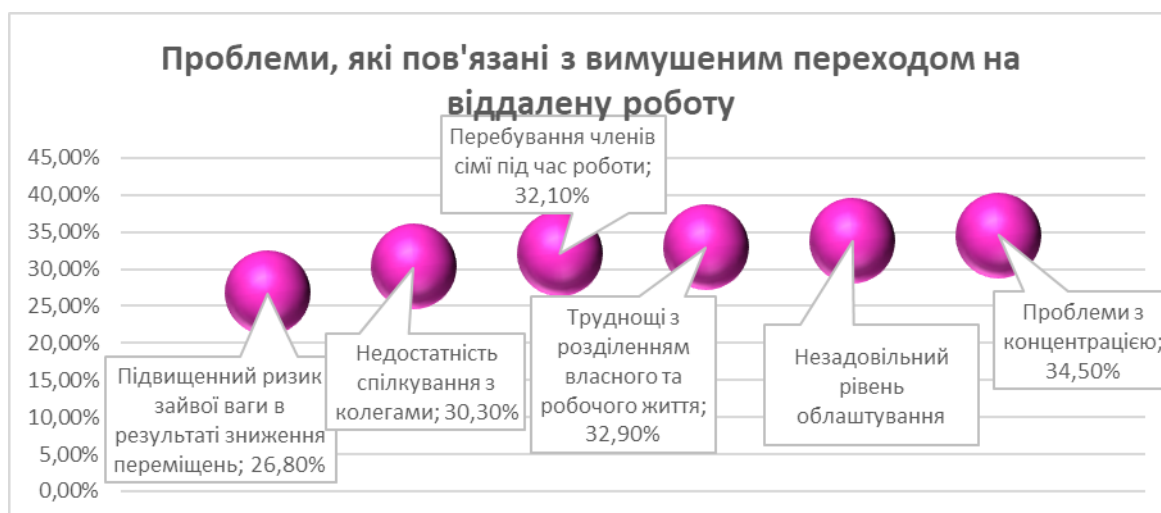


Рисунок 3 – Проблеми, які пов'язані з вимушеним переходом на віддалену роботу за 2020 р.



Однак з економічної позиції віддалена робота в умовах карантину виправдала очікування роботодавців. Її впровадження дозволило багатьом компаніям вижити на ринку як за рахунок можливості не зупиняти повністю свою роботу, так і шляхом зниження певної частки витрат.

Висновки.

Для підвищення ефективності організації віддаленої роботи необхідно організувати механізм ефективної взаємодії між роботодавцем та співробітниками для спільного прийняття рішень, мати чіткий розподіл обов'язків щодо виконання роботи віддалено, мати чіткі стратегічні плани, контролювати виконання обов'язків з боку керівництва компанії, виявити недоліки віддаленої роботи та своєчасно їх коригувати.

Отже, організація віддаленої роботи є важливим напрямом для розвитку економіки як компанії, так і усієї країни. Готовність підприємства до переведення штату на віддалений режим незалежно від обставин дає окрему конкурентну перевагу та сприяє зростанню ефективності компанії. Віддалена робота, це інструмент, за допомогою якого компанія зможе розширити масштаби своєї діяльності та завоювати лідируючі позиції на ринку.

Як зазначалося вище, пандемія коронавірусу спровокувала потужний тимчасовий тренд та дала новий виток повсюдному поширенню та розвитку віддаленої зайнятості, розкривши потенціал даного типу трудових відносин, формування якого було закладено процесами цифровізації та глобалізації економіки.

Література:

1. Бондаренко О. М., Тардаскіна Т.М., Богатирьова Л.Д. Дослідження розвитку віддаленої роботи в умовах пандемії COVID-19. *Бізнес Інформ*. 2021. №2. С. 190–197
2. Deloitte. Бізнес готується до зменшення обсягів продажів та грошового потоку в зв'язку з пандемією COVID-19. URL: <https://www2.deloitt.com/ua/uk/press-room/2020/acc-and-deloitte-covid19-research.html> (дата звернення: 6.10.2021).
3. Приступа М.П. Зміни практик управління персоналом в умовах пандемії. «*SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*», № 10 (2020) С. 29-33

Abstract: *In modern conditions of the coronavirus infection pandemic dramatically have changed life of society and functioning of the economy, including the labor market. Along with the global labor market, the Ukrainian market is faced with new challenges, the timeliness and efficiency of the response to which today depends not only on the success, but also on the viability of many enterprises. The main challenge was needs to carry out labor activities in conditions of remote employment. Some enterprises that have already used distance employment have been able to adapt relatively easily to the new work format, while others are experiencing critical difficulties. In the context of morbidity continued growth, it becomes clear that the forced remote work format is only expanding its scale, and this topic is becoming especially relevant.*

The approach to the organization of personnel management in the context of a global pandemic was analyzes and gives its assessment. The importance of an integrated approach to this assessment is indicated. The issues of HR-processes automation in the conditions of remote employment and



promising IT technologies in personnel management are considered.

The positive and negative aspects of work remote mode the influence on the efficiency of personnel are given. A conclusion was made on the increase in the importance of HR activities in the context of the COVID-19 pandemic.

Keywords: *pandemic, automation, remote employment.*

Статья отправлена: 08.11.2021 г.
© Колодяжна І.В., © Букріна К.А.