

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 331.108.331.44

JEL L86, M12, M52

Мотивуюча компонента за дистанційної форми зайнятості персоналу**Кривошеєва В.В.** , **Васюренко Л.В.** *Луганський національний аграрний університет*

E-mail: Кривошеєва В.В.: Vitalina.krivosheeva@gmail.com; Васюренко Л.В.: vasyurenkolarysa@gmail.com



Кривошеєва В.В., Васюренко Л.В. Мотивуюча компонента за дистанційної форми зайнятості персоналу. Економіка та управління АПК. 2020. № 1. С. 93–100.

Kryvoshejeva V.V., Vasjurenko L.V. Motyvujucha komponenta za dystancijnoi formy zajnjatosti personalu. Ekonomika ta upravlinnja APK. 2020. No 1. PP. 93–100.

Рукопис отримано: 28.03.2020р.

Прийнято: 08.04.2020р.

Затверджено до друку: 21.05.2020р.

doi: 10.33245/2310-9262-2020-155-1-93-100

Умови інноваційного розвитку економіки вносять значні зміни в систему соціально-трудових відносин, з'являються їх нові форми, які супроводжують перехід соціально-трудових відносин від колективно-договірних до більш індивідуальних і соціально незахищених. У зв'язку з цим виникають нові виклики для всієї системи регулювання соціально-трудових відносин. Найбільш значущою формою прояву змін в даному осередку суспільних відносин є дистанційні соціально-трудові відносини, які зосереджені на наданні можливості виконання трудових обов'язків, не перебуваючи на робочому місці завдяки сучасним технологіям. У порівнянні з нашою країною, в зарубіжних країнах дистанційна праця добре розвинена.

Іноземні компанії вже відчули позитивні сторони дистанційної зайнятості: економія часу на проїзд до робочого місця, вирішення транспортних проблем, зниження екологічної напруженості, зниження рівня безробіття, збільшення часу для сімейного спілкування та відпочинку.

Проаналізовано поняття дистанційної зайнятості, основні проблеми даної форми зайнятості та шляхи їх вирішення, практичне її застосування в сучасних організаціях, всі переваги і недоліки роботи в віддаленому форматі. Оцінено перспективу подальшого поширення дистанційної зайнятості в країні, методи мотивації робітників, що працюють дистанційно.

Виявлено особливості управління персоналом з урахуванням дистанційної зайнятості в організаціях та запропоновано стратегію управління дистанційної форми зайнятості, яка дозволить зрозуміти проблеми, пов'язані з віддаленою роботою, для вирішення яких потрібна участь керівництва: знаходження правильного балансу між роботою та особистим життям, подолання ізоляції на робочому місці, компенсація нестачі особистого спілкування і компенсація недостатньої помітності працівника. Запропоновано способи підвищення ефективності роботи віддалених співробітників, мотивація їх до роботи, а також підвищення рівня їх адаптації в компанії і залученості в робочий колектив.

Ключові слова: мотивація, контроль, персонал, віддалена робота, гнучка робота, гнучкий графік, дистанційна робота, інновації.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. У нашій країні в умовах становлення нової інформаційної економіки з пріоритетним розвитком інноваційних секторів і високотехнологічних виробництв готовність людини виконувати свою роботу залишається одним з ключових чинників успішного функці-

онування будь-якої організації. Глобалізаційні процеси, зростаюча міжнародна конкуренція на світових ринках обумовлюють необхідність досягнення високої ефективності національних підприємств та української економіки в цілому. Відбувається формування нового технологічного укладу, що неминує приводить до змі-

ни соціально-трудових відносин. Змінюються стимули до праці, актуальність різних мотиваційних чинників, і, як наслідок, зростає потреба в розробці нових систем мотивації персоналу. При цьому особливого значення в даному питанні набуває комплексний підхід, оскільки для забезпечення зростання продуктивності до трудових ресурсів сьогодні пред'являються досить високі вимоги.

Серед відомих українських вчених, сфера наукової діяльності яких тісно пов'язана із забезпеченням зайнятості населення, слід відзначити С. Бандуру, який вивчає інструменти та моделі соціальної політики різних країн [1, с. 8–13]. Дослідження І. Гнібіденка присвячені проблемам впливу інформаційних технологій на трансформацію зайнятості у сільських місцевостях [2, с. 91]. Етапи розвитку інформаційних і телекомунікаційних технологій з погляду створення робочих місць вивчає О. Грішнова [3, с. 170]; Заяць Т.А. розглядає переваги нових форм зайнятості і проблеми, які породжуються у сфері соціально-побутових відношень [4, с. 55–59]. Т. Кір'ян займається визначенням впливу різноманітних видів, форм зайнятості та безробіття населення на стан національного ринку праці [5, с. 76]. А. Колот аналізує сучасні підходи, методи, засоби, за допомогою яких здійснюється активізація трудової діяльності персоналу, досягається максимально можливе використання людського капіталу [6, 7]. О. Макарова розглядає роль зайнятості в умовах розвитку мережевої економіки [8, с. 85].

Проблеми, пов'язані з віддаленою роботою, розглядали І. І. Моторна і Торощина – вони відзначають, що посилення свободи роботодавця у соціально-трудових відносинах дистанційної зайнятості різко обмежує права працівників і збільшує їхні обов'язки [9, 10]. Дистанційні працівники можуть підлягати дискримінації та частково чи повністю позбавлятися соціально-го захисту.

Актуальність даної статті полягає в тому, що потреба в віддалених робітниках для компаній і віддалених робочих місць для шукачів та працівників зростає з кожним роком. За кордоном така форма праці застосовується повсюдно, Україна в цьому плані відстає. Інтерес до віддаленої роботи проявляють все більше компаній і співробітників. На сайтах з пошуку роботи все частіше з'являються вакансії і резюме, пов'язані з віддаленою роботою, що свідчить про зростання інтересу до віддаленої роботи. А значить, все більше компаній готові представляти віддалені робочі місця, все більше людей готові працювати віддалено. А це означає, що скоро виникне необхідність боро-

тися за працівників на ринку праці, використовуючи мотиваційні чинники.

Мета дослідження. Проаналізувати еволюцію наукової концепції та практики віддаленої роботи в країні і за кордоном. Розробити методи контролю та мотивації співробітників на дистанційному режимі роботи.

Матеріал і методи дослідження. Виконання даного наукового дослідження проводили з використанням інформаційних джерел дослідження, періодичних видань, наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, присвячених проблемам організації та мотивації працівників за дистанційного режиму роботи.

Результати дослідження та обговорення. З розвитком технологій, повсюдним використанням Інтернету з'явилася можливість кожній людині вибрати для себе зручний спосіб роботи. Через транспортні проблеми у великих містах, складну ситуацію в економіці регіону, шукачам складно знайти традиційну роботу, яка б їх повністю влаштувала. Як варіант, можна переїхати: ближче до місця роботи в своєму місті, щоб не потрапляти в затори, або в інше місто, а може навіть в іншу країну, щоб працевлаштуватися там. Але цей варіант не для всіх. Саме тому виникла потреба віддаленої роботи, яка вирішує перераховані вище проблеми. Дистанційна робота розширює можливості людей реалізувати себе в професії. Вона має ряд переваг і недоліків. Але сама можливість впровадження віддалених робочих місць в компанії має великий потенціал.

Визначення дистанційної діяльності трактується в науковому середовищі по-різному. Так, Вапнярчук Н. трактує дистанційну роботу як новий вид зайнятості, формами виявлення якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома й мобільна дистанційна робота [11, с. 101]. І. Моторна розуміє дистанційну зайнятість як взаємодію працівника й роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [12, с. 9]. О. Гулевич враховує такі аспекти як обов'язкове використання телекомунікаційних технологій і тип робочих місць [13, с. 11].

Перш ніж говорити про мотивацію фрілансерів, зазначимо, з якої причини віддалена робота і фріланс, зокрема, стали так стрімко розвиватися. Так, у Беннінга [14] виділені наступні причини виникнення самого явища роботи поза офісом і його поширення: можливість зменшення витрат організації, необхідний працівникам нормальний баланс робота

– сім'я, можливість роботи для інвалідів, можливість зменшення забруднення повітря, зниження числа пробок на дорогах.

Дослідження, проведені в Європі [15, 16] показали, що обидві згадані вище причини є основними для фрілансерів в більшості країн. І лише в декількох країнах, що брали участь в опитуванні, кількість фрілансерів, які хотіли б працювати в штаті і шукають цю роботу – менше однієї третьої. Такі результати, наприклад, були отримані в німецькомовній частині Швейцарії: тільки 20 % респондентів відповіли, що вони зацікавлені в штатній роботі і тільки 15 % вважають, що фріланс – хороша можливість почати кар'єру молодому спеціалісту. Тільки для 10 % з них основною причиною для зміни типу зайнятості стала втрата роботи в штаті будь-якої з компаній. Приблизно такі ж результати були отримані в Німеччині.

В одному з недавніх досліджень [17] були виявлені такі аспекти мотивації, як вимушений перехід у фріланс (25 %), більш зручні умови для роботи (20 %), більш вигідний спосіб роботи (економія грошей на громадському харчуванні, транспорті) (17 %), необхідність в догляді за дитиною.

Деякі із зарубіжних дослідників визначають віддалену роботу як «робочий процес, здійснюваний поза традиційного місця роботи і передбачає взаємодію з роботодавцем за допомогою комунікаційних, в тому числі комп'ютерних, технологій» [18, 19].

Розвиток практики віддаленої роботи в Україні можна розділити на кілька етапів.

Перша поява віддаленої роботи в Україні пов'язана з економічною кризою 90-х років ХХ століття. Вона торкалася багатьох сфер діяльності в країнах колишнього СРСР, в результаті чого зросло безробіття. Люди не могли знайти постійну роботу, тому більшість безробітних стали знаходити собі тимчасову роботу. Зараз таке явище називається фріланс. Але в той час, оскільки не було чіткої системи віддаленої роботи, фріланс не став популярним і практично зник, коли економічна ситуація в країні почало налагоджуватися.

Другим етапом розвитку практики віддаленої роботи в Україні можна вважати період з 2008 до 2013 року. Через чергову економічну кризу, складне економічне та воєнне становище почав знижуватися рівень зарплат, причому цей процес торкнувся навіть високооплачуваних і необхідних професій. Аналогічно західним компаніям 90-х років, українські підприємці почали шукати способи скоротити витрати і дійшли висновку, що найбільш вигідним способом стане саме зниження заробітної

плати, скорочення персоналу або переведення частини працівників на віддалену роботу, як це зробили закордонні компанії, які здійснюють свою діяльність в Україні. В результаті багато кваліфікованих фахівців були змушені пропонувати себе як віддалених працівників. Найбільший попит на той період мали економісти і бухгалтери, програмісти, які і виявили, що віддалене співробітництво – це оптимальний симбіоз витрат і необхідної роботи.

Дистанційна праця є новим видом трудових відносин в Україні, який отримує все більший розвиток. Закон України «Про зайнятість населення» трактує наступним чином: «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [20]. Але відсутність визначення саме «дистанційної форми» діяльності стає бар'єром для налагодження трудових відносин між працівником та роботодавцем, побудованих на принципі забезпечення справедливої винагороди за виконану роботу, створює підґрунтя для недовіри і суперечностей. Вважаємо необхідним удосконалення державних інституцій у сфері зайнятості задля гарантування правової захищеності та досягнення соціального консенсусу за даної інноваційної форми зайнятості, яка є продуктом сьогодення на ринку праці.

Під дистанційною роботою розуміється робота співробітника організації поза офісного приміщення із застосуванням систем електронних комунікацій. Для дистанційної, або віддаленої роботи обов'язковою умовою є використання електронних систем комунікацій і те, що віддалені/дистанційні працівники перебувають в штатному складі персоналу організації-роботодавця.

Якщо в західних країнах корпорації вміють рахувати гроші, все активніше використовуючи дистанційну зайнятість і так званий фріланс (вільну зайнятість), то в Україні ні компанії активно до цього не прагнуть, ні трудове законодавство до нових форм роботи не готове.

Фріланс в нашій країні ще дуже молодий – як в прямому, так і в переносному сенсі цього слова. У радянські роки він був неможливий: в країні активно велася боротьба з дармоїдством і кожен громадянин мав бути працевлаштований, навіть насильно. У зв'язку з цим багато творчих і не дуже діячів змогли почати працювати «вільно», без прив'язки до конкретного

роботодавця і робочого місця, тільки в останні 10 років.

Офіційна статистика стверджує, що в нашій країні «вільних художників» всього 200 тис., що становить 0,3 % від усіх працюючих українців. Однак багато експертів вважають, що насправді їх у кілька разів більше, просто більшість вітчизняних фрілансерів воліють не розповсюджуватися про свою діяльність, побоюючись претензій податківців.

Дистанційний працівник – це людина, співробітник організації або підприємства, що працює за допомогою комп'ютера певного програмного забезпечення і через мережу Інтернет, отримуючи від роботодавця завдання і виконуючи їх в зручному для нього місці і в зручний час.

У числі найбільш поширених сфер застосування знань, умінь і навичок дистанційних працівників в Європі виступають наука та освіта (19 % серед людей із досвідом дистанційної роботи), ділові послуги – право, аудит і консалтинг, дослідження ринку (18 %), програмування (11 %), проектування (8 %), послуги з перекладу (8 %) та інші творчі професії (8 %). Природно, широко представлений спектр професій, так чи інакше пов'язаних з інтернетом: інтернет-торгівля (12 %) і інтернет-реклама (10 %), адміністрування сайтів (10 %) і системне адміністрування (7 %), копірайтинг (11 %), дизайн і верстка сайтів (13 %) [21].

Дедалі більше поширення дистанційної зайнятості передбачає її аналіз на наявність переваг і недоліків як для працівника, так і роботодавця. До числа основних переваг для дистанційних працівників можна віднести такі як зниження часу, що витрачається на поїздки на роботу, вирішення транспортних проблем, зниження екологічної напруженості, можливість вирішення проблеми перенасиченості великих міст і міграції населення з внутрішньої периферії в регіональні центри, зниження рівня безробіття, збільшення часу для сімейного спілкування та інші.

Дистанційна робота має відчутні переваги і для роботодавця, зокрема, зниження витрат за рахунок оренди приміщень, організації робочих місць, комунальних послуг, обслуговуючого персоналу; збільшення продуктивності праці; можливість залучення співробітників не з регіону перебування організації, що дозволяє не тільки залучати найбільш компетентних співробітників, але й економити на заробітній платі.

Дистанційна робота допомагає реалізувати і соціальну місію. Так, вона зручна для людей з обмеженими можливостями, жінок, які вихо-

вують дітей, людей, які доглядають за старими та хворими. Крім того, дистанційна робота може дозволити людям, які проживають в районах високого безробіття, знайти гідну і добре оплачувану роботу, не виїжджаючи з дому.

Серед недоліків дистанційної зайнятості відзначаються стирання кордонів між особистим життям і роботою, неможливість зосередитися на роботі в домашній обстановці і комунікативні труднощі, пов'язані з відсутністю спілкування з колегами. Також серед негативних наслідків дистанційної зайнятості відзначають погіршення морального стану дистанційних працівників, зумовлене їх віддаленістю від своїх колег; відсутність контролю над дистанційними працівниками; проблеми продуктивності та якості виконаної дистанційним співробітником роботи; забезпечення умов праці і відповідальності роботодавця щодо захисту прав дистанційних працівників і ряд інших.

У цій статті ми виділили важливі проблеми, пов'язані з віддаленою роботою, для вирішення яких потрібний мотиваційний підхід від керівника:

1. За віддаленої роботи основна форма спілкування – електронна комунікація (електронна пошта, телеконференції, миттєві повідомлення). Все це тільки посилює у дистанційних співробітників відчуття ізоляції і створює труднощі для формування особистих відносин і взаємної довіри.

Керівники компаній мають надавати своїм підлеглим можливості для особистого спілкування і вживати необхідних заходів, щоб допомогти дистанційним співробітникам впоратися зі складнощами, властивих віртуальним комунікаціям. Керівники можуть організувати особисті зустрічі з співробітниками. Керівники, що працюють на традиційному робочому місці, у міру можливості, мають хоча б раз на рік збирати свою дистанційну команду в головному офісі компанії; зробити електронне спілкування неформальним.

Якщо організувати особисті зустрічі неможливо, то їх частково можуть замінити телеконференції, миттєві повідомлення та електронна пошта, якщо, звичайно, ці форми комунікації використовуються неформально, наскільки це можливо. Наприклад, замість того щоб починати щотижневу телеконференцію з формального порядку денного, керівник може почати з обміну особистими і сімейними новинами, розповісти, що нового відбувається в компанії.

2. Питання управління балансом між роботою й особистим часом та інтеграції цих двох

сфер є складними і нагальними і для організації, і для співробітників. Вимоги роботи та сім'ї часто несумісні. А відсутність балансу між особистим життям і роботою може знижувати ефективність співробітників і керівників, а також лояльність клієнтів.

Для збільшення ефективності віддаленої роботи керівництво компанії має встановити корпоративні норми для роботи з дому і допомогти дистанційним співробітникам збалансувати професійне й особисте життя.

Наприклад, керівники радять співробітникам не працювати в свята і вихідні, закінчувати робочий день в певний час, залишати ноутбук вдома, відправляючись у відпустку. Керівникам варто проявляти ініціативу, розповідаючи підлеглим, як вони самі підтримують баланс між роботою і життям.

3. Значний недолік дистанційної роботи – ізоляція від колег і її наслідки. Співробітники, які відчувають свою ізольованість, менш задоволені роботою, менш лояльні, не мотивовані і більш схильні до зміни місця роботи. Відчуття ізольованості розвивається, коли дистанційні співробітники не мають підтримки з боку колег і керівництва.

Керівники, що знижують ефект ізоляції, можуть проводити з дистанційними працівниками неформальні індивідуальні або групові зустрічі, іноді очні. Розмовляти зі співробітниками, щоб зрозуміти їхні проблеми і тривоги, пов'язані з віддаленою роботою. Неформальні обговорення допомагають обмінюватися інформацією, і не бентежать співробітників. Вони також демонструють підтримку і готовність керівника до контакту.

Керівники можуть допомогти новим людям влитися в колектив, надіславши їм «вітальний пакет», що містить список членів команди, особисту інформацію про них, контактні дані та фотографії. Керівникам варто спонукати інших співробітників вітати новачків, пропонувати їм допомогу і ділитися досвідом та успішними напрацюваннями по віддаленій роботі.

4. Дистанційні співробітники вважають, що недолік помітності обмежує їх можливості просування по кар'єрних сходах. І хоча більшість дистанційних співробітників це не турбує, дехто з них відчуває, що йому доведеться докладати більше зусиль, ніж офісним співробітникам, щоб домогтися визнання і отримати підвищення.

Компаніям слід розробляти і впроваджувати тренінги, які допомагають справлятися зі складнощами дистанційної роботи. Ці тренінги мають бути доступні всім зацікавленим особам: і співробітникам, для яких дистанційна

робота вперше, і більш досвідченим віддаленим співробітникам, і допоміжному персоналу, що працює з дому, і всіх керівників, які мають справу з цією формою роботи. Щоб розвивати комунікації між різними підрозділами організації, можливо створення бази даних співробітників, яка містить їх особисті дані і відомості про сферу їх компетенції. Крім того, доцільно створити список «поширених запитань», які стосуються проблем дистанційної роботи, і запропонувати методи їх вирішення.

Відсутність соціального оточення за виконання дистанційної роботи буде знижувати мотивацію працівника, пов'язану з потребами співучасті і визнання.

Основний ряд заходів для підвищення рівня залученості персоналу в роботу має складатися з наступних чинників:

- різноманітність роботи – робота має вимагати від працівника використання різних знань і навичок, тому завдання мають відрізнятися між собою;

- закінченість роботи – робота має представляти завершений цикл дії, приводити до видимого результату;

- значимість роботи – робота має показувати, як результат її виконання впливає на життя і добробут інших людей;

- автономність роботи – робота має забезпечувати необхідну свободу і незалежність в діях за її виконання.

Усі ці умови зробили б роботу дистанційного персоналу більш ефективною, оскільки наявність даних чинників робить роботу більш цікавою, працівник більшою мірою відчуває свою значимість в організації.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок про те, що у віддаленій роботі в Україні великі перспективи. Інтерес до віддаленої роботи серед компаній і співробітників зростає, а значить, варто очікувати зростання числа віддалених робочих місць в різних організаціях. Ми бачимо, що існує ряд проблем в управлінні персоналом, що працює в режимі віддаленого доступу. Для ефективного використання їх можливостей і потенціалу, необхідно приділяти більше часу розвитку таких співробітників. Розробити мотиваційні методи. До того ж вирішення однієї із значущих проблем – відсутність можливості рости по кар'єрних сходах, дозволить збільшити у співробітників коефіцієнт лояльності до компанії. Також перспектива зростання зменшить плинність кадрів і в кінцевому підсумку підвищить імідж компанії як роботодавця, що сприятиме підвищенню ефективності господарювання взагалі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бандура С.І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 1. С. 8–13.
2. Гнибіденко І.Ф., Руснак А.Д. Трансформація ринку праці на селі: перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення. Економіка України. 2014. № 4. С. 83–93. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2014_4_8.
3. Грішнова О.А., Міщук Г.Ю. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. Демографія та соціальна економіка. 2013. № 2. С. 167–178. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2013_2_18.
4. Заяць Т.А. Стратегічний потенціал продуктивних сил регіонів України: проблеми формування та використання. Економіка і регіон. 2015. № 3. С. 55–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2015_3_11.
5. Кір'ян Т.М., Шаповал М.С. Визначення впливу різноманітних видів, форм зайнятості та безробіття населення на стан національного ринку праці. Вісник економічної науки України. 2015. № 1. С. 72–81. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2015_1_17.
6. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. Україна: аспекти праці. 2007. № 4. С. 4–9.
7. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. Україна: аспекти праці. 2009. № 8. С. 3–14.
8. Макарова М. Дистанційна зайнятість в умовах розвитку мережевої економіки. Економіка та держава. 2006. № 1. С. 80–87.
9. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання. НСПП, відділення в Луганській обл. 2012. URL: http://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_neobkhidnist_pравового_reguljuvannja/1-1-0-20.
10. Моторна І.І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. канд. екон. наук: спец. Київ, 2009. 20 с.
11. Вапнярчук Н. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. Право та інновації. 2016. № 13. с. 101.
12. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. Україна: аспекти праці. 2008. № 3. С. 6–12.
13. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг від впливом розвитку інформаційних технологій. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 10–13.
14. Banning D. Executive Summary: Survey of Freelance Journalists. 2005. URL: http://www.mediabistro.com/mbtoolbox/watercooler/survey_says_19975.htm.
15. Gareis K., Lilischkis S., Mentrup A. Mapping the mobile work force in Europe. 2005. URL: http://empirica.com/publikationen/documents/Gareisea_MVW_2005.pdf.
16. Goodwin B. Government becomes UK's largest employer of freelance IT workers. 2006. URL: <http://www.computerweekly.com/Articles/2006/01/17/213729/government-becomes-uks-largest-employer-offreelance-it.htm>.
17. Salazar C. Building Boundaries and Negotiating Work at Home. Computing and Software Systems, University of Washington, Tacoma. 2001.
18. Bailey D.E., Kurland N.B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Center for Work, Technology and Organization, Department of Management Science and Engineering, Stanford University, USA. 2002.
19. Задорожна С.М. Розвиток інституту запозиченої праці в постіндустріальному суспільстві. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_48/5.htm.
20. Про зайнятість населення: Закон України від 01.01.2013 р. № 5067-VI. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 20.03.2020).
21. Racette D. Exploring Freelance Business Practices. 2018. URL: http://www.atanet.org/chronicle/feature_article_october2007_freelance.php.

REFERENCES

1. Bandura, S.I. (2014). Rozvytok socialno-trudovyh vidnosyn yak peredumova dosjagnennja produktyvnoi zajnjatosti naselennja [Development of social-labor relations as a prerequisite for achieving productive employment of the population]. Rynok praci ta zajnjatist naselennja, no.1, pp. 8–13.
2. Gnybidenko, I.F., Rusnak A.D. (2014). Transformacija rynku praci na seli: perspektyvy optymizacii neformalnoi zajnjatosti silskogo naselennja [Transformation of the rural labor market: prospects for optimizing in formal rural employment]. Ekonomika Ukrainy, no. 4, pp. 83–93. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2014_4_8.
3. Grishnova, O.A., Mishhuk G.Ju. (2013). Socialni innovacii u trudovij sferi: sutnist, vydy, osoblyvosti realizacii v Ukraini [Social innovations in the labor sphere: essence, types, features of realization in Ukraine]. Demografija ta socialna ekonomika, no. 2, pp. 167–178. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2013_2_18.
4. Zajac, T.A. (2015). Strategichnyj otencial produktyvnyh syl regioniv Ukrainy: problem formuvannja ta vykorystannja [Strategic potential of productive forces of Ukrainian regions: problems of formation and use]. Ekonomika i region, no. 3, pp. 55–59. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2015_3_11.
5. Kyrjan, T.M., Shapoval M.S. (2015). Vyznachennja vplyvu riznomanitnyh vydiv, form zajnjatosti ta bezrobittja naselennja na stan nacionalnogo rynku praci [Determining the impact of various types, forms of employment and unemployment on the state of the national labor market]. Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy, no. 1, pp. 72–81. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2015_1_17.
6. Kolot, A. (2007). Innovacijna pracja ta intelektualnyj kapital u systemi faktoriv formuvannja ekonomiky znan [Innovative labor and intellectual capital in the system of factors of knowledge economy formation]. Ukraina: aspektypraci, no. 4, pp. 4–9.
7. Kolot, A. (2009). Transformacija instytutuzajnjatosti yak skladova globalnyh zmin u socialno-trudovij sferi [Transformation of the Employment Institute as a Component of Global Changes in the Social and Labor Sphere]. Ukraina: aspektypraci, no. 8, pp. 3–14.
8. Makarova, M. (2006). Dystancijna zajnjatist v umovah rozvytku merezhevoi ekonomiky [Remote employment in the conditions of development of network economy]. Ekonomika ta derzhava, no.1, pp. 80–87.

9. Troshyna, T. (2012). Netypovi formy zajnjatosti: ryzyky dlja pracivnykiv ta neobkhidnist pravovogo reguljuvannja [Atypical forms of employment: risks for employees and the need for legal regulation]. NSPP, viddilennjav Luganskijobl. Available at: http://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_ryzyki_dlja_pracivnykiv_ta_neobkhidnist_ppravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20.

10. Motorna, I.I. (2009). Socialno-trudovi vidnosyny: formuvannja ta rozvytok [Social-labor relations: formation and development]: avtoref. dys. kand. ekon. nauk: spec[the abstract of the dissertation of the candidate of economic sciences: special]. Kyiv. 20 p.

11. Vapnjarchuk, N. (2016). Dystancijna zajnjatist: problem pravovogo reguljuvannja [Remote employment: problems of legal regulation]. Pravo ta innovacii, no.13, 101 p.

12. Motorna, I. (2008). Dystancijna zajnjatist vumovah globalizacii ekonomiky ta social'no-ekonomichni vygody vid ii vykorystannja [Remote employment in the conditions of globalization of economy and socio-economic benefits from its use]. Ukraina: aspektypraci, no.3, pp. 6–12.

13. Gulevych, O. (2010). Transformacija zajnjatosti u sferi poslug vid vplyvom rozvytku informacijnyh tehnologij [Transformation of employment in services from influence of development of information technologies]. Ukraina: aspektypraci, no.2, pp. 10–13.

14. Banning, D. (2005). Executive Summary: Survey of Freelance Journalists. Available at: http://www.mediabistro.com/mbtoolbox/watercooler/survey_says_19975.htm.

15. Gareis, K., Lilischkis, S., Mentrup, A. (2005). Mapping the mobile work force in Europe. Available at: http://empirica.com/publikationen/documents/Gareisea_MVW_2005.pdf.

16. Goodwin, B. (2006). Government becomes UK's largest employer of freelance IT workers. Available at: <http://www.computerweekly.com/Articles/2006/01/17/213729/government-becomes-uks-largest-employer-offreelance-it.htm>.

17. Salazar, C. (2001). Building Boundaries and Negotiating Work at Home. Computing and Software Systems, University of Washington, Tacoma.

18. Bailey, D.E., Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Center for Work, Technology and Organization, Department of Management Science and Engineering, Stanford University, USA.

19. Zadorozhna, S.M. Rozvytok instytutu zapozycenoj praci v postindustrialnomu suspilstvi [Development of the Borrowed Labor Institute in Post-Industrial Society]. Available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_48/5.htm

20. Pro zajnjatist naselennja [On employment of the population]: Zakon Ukrainy vid 01.01.2013, no. 5 067–VI. Data onovlennja: 13.02.2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (data zvernennja: 20.03.2020).

21. Racette, D. (2018). Exploring Freelance Business Practices. Available at: http://www.atanet.org/chronicle/feature_article_october2007_freelance.php.

Мотивационная компонента при дистанционной форме занятости персонала

Кривошеева В.В., Васюренко Л.В.

Условия инновационного развития экономики вносят значительные изменения в систему социально-трудовых отношений, появляются их новые формы, которые

сопровождают переход социально-трудовых отношений от коллективно-договорных к более индивидуальным и социально незащищенным. В связи с этим возникают новые вызовы для всей системы регулирования социально-трудовых отношений. Наиболее значимой формой проявления изменений в данном очаге общественных отношений является дистанционные социально-трудовые отношения, которые сосредоточены на предоставлении возможности выполнения трудовых обязанностей, не находясь на рабочем месте благодаря современным технологиям. По сравнению с нашей страной, в зарубежных странах дистанционная работа хорошо развита.

Иностранные компании уже ощутили положительные стороны дистанционной занятости: экономия времени на проезд до рабочего места, решение транспортных проблем, снижение экологической напряженности, снижение уровня безработицы, увеличение времени для семейного общения и отдыха.

Проанализировано понятие дистанционной занятости, основные проблемы данной формы занятости и пути их решения, практическое ее применение в современных организациях, все преимущества и недостатки работы в отдаленном формате. Оценено перспективу дальнейшего распространения дистанционной занятости в стране, методы мотивации работников, работающих дистанционно.

Выявлены особенности управления персоналом с учетом дистанционной занятости в организациях и предложено стратегию управления дистанционной формой занятости, которая позволит понять проблемы, связанные с удаленной работой, для решения которых требуется участие руководства: нахождение правильного баланса между работой и личной жизнью, преодоление изоляции на рабочем месте, компенсация недостатка личного общения и компенсация недостаточной заметности работника. Предложены способы повышения эффективности работы удаленных сотрудников, мотивация их к работе, а также повышение уровня их адаптации в компании и вовлеченности в рабочий коллектив.

Ключевые слова: мотивация, контроль, персонал, удаленная работа, гибкая работа, гибкий график, дистанционная работа, инновации.

Motivational component in the remote form of employment

Kryvosheieva V., Vasyurenko L.

Conditions of innovative development of economy make significant changes in the system of social-labor relations, their new forms appear that accompany the transition of social-labor relations from collective-contractual to more individual and socially vulnerable. In this regard, new challenges are emerging for the whole system of regulation of social-labor relations. The most significant form of manifestation of changes in this area of social relations is remote social-labor relations, which focus on providing the ability to perform work responsibilities without being in the workplace due to modern technologies. Compared to our country, remote work is well developed in foreign countries.

Foreign companies have already experienced the benefits of remote employment: saving time to get to work, solving transport problems, reducing environmental tensions, reducing unemployment, increasing time for family communication and leisure.

The concept of remote employment, the main problems of this form of employment and ways of their solution, practical application of it in modern organizations, all advantages and disadvantages of working in a remote format are analyzed. The prospect of further spread of remote employment in the country, methods of motivation of workers working remotely were evaluated.

The peculiarities of personnel management with regard to remote employment in organizations were identified and a strategy for remote employment management was proposed, which

would allow to understand the problems related to remote work, which management needed to solve: finding the right balance between work and personal life, overcoming isolation at work in place, compensation for lack of personal communication and compensation for lack of employee visibility. Ways to increase the efficiency of work of remote employees, motivate them to work, as well as increase their level of adaptation in the company and involvement in the workforce were proposed.

Keywords: motivation, control, personnel, remote work, flexible work, flexible schedule, innovation.



Copyright: Кривошеєва В.В., Васюренко Л.В. © This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.



Кривошеєва В.В.
Васюренко Л.В.

ID: <https://orcid.org/0000-0003-4112-618X>
ID: <https://orcid.org/0000-0002-7314-6890>