

стає особливо важливим та першочерговим завданням для українських компаній.

***Перелік використаних джерел:***

1. Єніфанова І. Ю., Оранська Н. О. (2016). Сутність антикризового управління підприємства. Економіка і суспільство.
2. Простір Публічна думка та аналітика. (н.д.). "Антикризове управління підприємством в умовах війни". Retrieved from <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1186/1143>

**УДК 338**

***Піднебесна П.Ю.***

*здобувач вищої освіти*

*Національний університет "Києво-Могилянська академія"*

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВІДДАЛЕНОЮ РОБОТОЮ КОМПАНІЇ**

Пандемія Covid-19 призвела до значних змін у світі праці. Карантинні обмеження, спричинені пандемією, змусили перевести всі можливі робочі процеси в організаціях у віддалений формат. Все більше компаній, оцінивши всі переваги такого формату, приймають рішення використовувати віддалену форму організації роботи навіть після завершення карантину [1]. Як наслідок, популярність віддаленої роботи зростає, що, в свою чергу, вимагає розуміння того, як ефективно організувати та управляти віддаленими командами, щоб залишатися конкурентоспроможними на сучасному ринку.

Організації вирішують перейти на віддалену роботу через її переваги. Однією з найважливіших переваг віддаленої роботи є її гнучкість. Завдяки віддаленій роботі працівники мають свободу працювати з будь-якого місця, що дозволяє їм підтримувати кращий баланс між роботою та особистим життям. Дистанційна робота також забезпечує доступ до ширшого кола талантів, оскільки організації більше не обмежені наймом працівників з певної географічної зони. Крім того, віддалена робота дозволяє організаціям заощаджувати на офісних витратах, а дослідження показали, що віддалені працівники часто є більш продуктивними, ніж їхні колеги, які працюють в офісі [3].

Незважаючи на свої переваги, впровадження віддаленої роботи може також принести чимало викликів. Серед найпоширеніших викликів - самотність, підтримка командного духу, збереження довірчих відносин між керівництвом і працівниками, збереження іміджу унікальності компанії для її співробітників, контроль ефективності робочих процесів. Неспроможність подолати ці виклики може призвести до збільшення плинності кадрів та зниження конкурентоспроможності, що, в свою чергу, відобразиться на зменшенні прибутків [3;4].

Щоб мінімізувати негативний вплив цих викликів і підвищити ефективність управління віддаленими працівниками, роботодавці можуть використовувати різні методи. Серед них:

- Встановлення чітких цілей та очікувань допомагає віддаленим працівникам залишатися сфокусованими та мотивованими, що полегшує аналіз ефективності та прогресу

- Тематичні розмови в Zoom. Для дієвості цього методу можна використовувати модераторів, які мають ще до зідзвону придумати тему, та попередити про неї усіх учасників, аби в тих був час підготуватись до зустрічі. Такі тематичні зустрічі спрямовані на те, щоб дати співробітникам додаткові теми для взаємодії, окрім роботи, що сприятиме створенню дружньої атмосфери [6].

- Командні тренінги. Вони мають бути джерелом згуртування та вдосконалення професійних навичок, а також носити практичний характер [6].

- Командна оцінка ефективності. Даний метод покликаний підвищити колективну мотивацію та об'єднати колектив спільною метою.

- Використання програмного забезпечення для контролю задоволеності співробітників, яке може допомогти роботодавцям ефективніше управляти віддаленими працівниками. Ці програми працюють у форматі онлайн-інструментів, які допомагають кожному працівнику бути побаченим, почутим і винагородженим за свої зусилля, вони автоматично оцінюють продуктивність в динаміці, дозволяють проводити опитування та аналізують потреби кожного члена команди [7].

- Коучінг. При дистанційному управлінні роль менеджера змінюється з наглядача, на партнера та вчителя, який готовий надати підтримку та зворотній зв'язок 24/7.

- “Питання-відповідь” - метод, який має на меті встановити прозорі та довірливі стосунки між керівництвом та співробітником, прибрати негативний вплив пліток та допомогти співробітнику бути почутим. Впровадження методу відбувається шляхом встановлення постійної форми, де кожен бажаючий може поставити анонімне запитання вищому керівництву. Відповіді за зібрані запитання мають надаватись регулярно та назагал [9].

Основні ефекти, які очікуються після впровадження даних методів, це підвищення лояльності робітників, пришвидшення процесів оцінки ефективності та збільшення прибутків.

**Список використаних джерел:**

1. *The Future of Remote Work*. Nira. URL: <http://surl.li/gxwpm>
2. *Dreyer C. Council Post: Remote Vs. In-Person Work: Pros And Cons To Weigh As A Business Owner*. Forbes. URL: <http://surl.li/gxwps>
3. *A GUIDE TO MANAGING AND SUPPORTING REMOTE WORKERS*. CIPD The Professional Body for Human Resources and People Development. URL: <http://surl.li/gxwqa>.
4. *Журнал Інвестиції: практика та досвід науково-фахове видання України з питань економіки та державного управління*. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/1\\_2018/9.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2018/9.pdf).
5. *4 Ways You Can Give Your Remote Workforce a Sense of Togetherness*. LinkedIn: Log In or Sign Up. URL: <http://surl.li/gxwqe>
6. *How to Motivate Employees to Use CRM Software* | CustomerThink. CustomerThink | Customer-Centric Business. URL: <https://customerthink.com/how-to-motivate-employees-to-use-crm-software/>.
7. *Project Management Software: 10 Best Tools for Team Productivity*. ClickUp® | One app to replace them all. URL: <https://clickup.com/project-management-software>.