

РИЗИКИ ТА ПЕРЕВАГИ МЕНЕДЖМЕНТУ В НОВИХ УМОВАХ ДЛЯ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Економічний розвиток країни не стоїть на місці, тому сучасні компанії все більше адаптують свої робочі умови для комфорту співробітників та економії ресурсів. Вперше масово Україна стикнулася з віддаленою роботою у лютому 2020 року з початком епідемії Covid-19. До цього такий формат роботи був найбільш розповсюджений у сфері ІТ.

Віддалена робота (телеробота від англ. *Telecommuting*) – вид зайнятості, коли працівник виконує свої посадові обов'язки не знаходячись у місці використання її результатів (виробництво, офіс, магазин тощо).

Важливе значення такий режим роботи має зараз. Знаходячись у різних куточках держави, населення продовжує активно працювати та обирає віддалений формат роботи, вважаючи його більш безпечним та доцільним. Але деякі компанії та їхній менеджмент бачать у віддаленій роботі загрозу збитків, невиконання зобов'язань, зрив дедлайнів тощо через зниження контролю співробітників. Тому актуальним стає питання: як управляти цими загрозами?

Система управління невизначеними обставинами, що мають негативний вплив на діяльність підприємства – це ризик-менеджмент [1]. Ця система включає у себе низку стратегічних кроків від аналізу та оцінки ризиків до превентивних та випереджаючих дій. Основні етапи ризик-менеджменту: 1) виявлення ризику та оцінка його ймовірної реалізації; 2) вибір методів та інструментів управління; 3) ризик-стратегія для зниження ймовірності настання ризику; 4) оцінка результатів та корегуючі дії у стратегії. У віддаленій роботі можна виділити основний ризик для компаній – зниження ефективності роботи співробітника, що обумовлена зниженням контролю. Проте, випереджаючи наслідки цього ризику, держава офіційно запровадила з 27 лютого 2021 року в Україні 2 нові самостійні форми організації праці: надомну та дистанційну, про що свідчить інформація від Державної служби України з питань праці [2]. Такі формати роботи стали більш економічно доцільним для працедавців, бо не витрачаються ресурси на комерційні комунальні платежі та, іноді, на облаштування робочого місця співробітнику. Всі робочі зустрічі можна проводити онлайн, використовуючи Webex або Skype. Контролювати задачі можна онлайн через віртуальні офіси, робочу пошту, CRM системи. Ввести режим віддаленої роботи підприємству легко, достатньо випустити офіційний наказ та сповістити про це співробітників.

Співробітники перестають витрачати час та гроші на дорогу до роботи, можуть самостійно планувати день, зазвичай обирати місце роботи «на сьогодні». Надомна та дистанційна роботи мають певні відмінності, вони наведені нижче.

Особливостями надомної роботи є:

- регулюється статтею 60-1 КЗпП Кодексу законів про працю [4];
- прив'язка працівника до конкретного місця, зазвичай це місце проживання;
- графік роботи фіксований (40 годин на тиждень), а саме такий, який узгоджено підприємством;
- працедавець несе відповідальність за облаштування робочого місця працівнику, проведення інструктажів з безпеки та охорони праці, забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці.

Дистанційна робота регулюється статтею 60-2 КЗпП Кодексу законів про працю [4] та відрізняється довільним вибором працівником місця роботи, достатньо вільним графіком роботи (але не більше 40 годин на тиждень) та самостійним забезпеченням працівником робочого місця та дотримання норм безпеки та умов праці.

Неодмінним плюсом віддаленої роботи для співробітника є можливість працювати в регіоні, де немає роботи та вакансій, використовуючи інтернет та ПК [3]. Це дає можливість підтримувати рівень життя таких місцевостей та економіку такого регіону. Таким чином, переваги та можливості віддаленої роботи, закріплені законодавством перевищують ризики менеджменту в умовах військового стану.

Список використаних джерел:

1. Калініченко З.Д. Навчальний посібник «Ризик-Менеджмент», 2021. 173 с.
2. Дистанційна робота. Державна служба України з питань праці. База даних. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robota-pro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu/> (дата звернення: 11.03.2023)
3. Джейсон Фрайд, Девід Хенссон Remote. Офіс не потрібен, 2021. 178 с.
4. Кодекс законів про працю URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 21.03.2023)