

ЕФЕКТИВНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ ВІДДАЛЕНОГО РЕЖИМУ РОБОТИ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Ветчинкін О.С., здобувач вищої освіти,
erp1m22vos@stud.khadi.kharkov.ua*

*Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах ринкових відносин, на українському ринку праці, в процесі трансформування механізмів функціонування економічної системи з'явилися нові форми організації праці, зокрема така форма як віддалена робота. Цей процес особливо актуалізувався в умовах пандемії COVID-19 та запровадження військового стану внаслідок збройної агресії Російської Федерації.

Віддалений режим роботи – це форма організації праці, при якій роботодавець та співробітник, отримують та передають завдання, результати та оплату на відстані, за допомогою сучасних каналів зв'язку. Для ефективного впровадження віддаленого режиму роботи, спочатку роботодавець повинен визначити і проаналізувати можливість та доцільність переведення співробітника, його трудові обов'язки, обґрунтувати економічну ефективність щодо підприємства та працівника.

Роботодавцю необхідно визначити:

- трудові завдання та функції, які можна виконувати за межами підприємства;
- рівень комунікаційних засобів, для регулярного та безперебійного зв'язку.
- наявність інфраструктури, обладнання та інструментів для впровадження віддаленого режиму роботи;
- юридичні вимоги, обов'язки та потенційну відповідальність у працівника;
- дотримання правил безпеки та охорони здоров'я;
- можливий вплив віддаленого режиму роботи на оточення працівника.

Необхідно зазначити, що незважаючи на стрімкий розвиток сучасних технологій, не усі трудові завдання та функції можна виконувати за межами підприємства.

Вимірювання продуктивності співробітників на віддаленому режимі роботи, майже не відрізняється, від тих, що фізично присутні.

Перед тим, як встановити процедуру та методи, роботодавець повинен визначити, найбільш очевидні і якісні показники.

Для вимірювання продуктивності праці за результатами необхідні кількісні показники, визначення яких може бути складним. Для одних сфер і підприємств це може бути легше, для інших - складніше. Якщо працівники мають змінні обов'язки, для кожного з них потрібен окремий показник, що вимагає певної міри періодичної перевірки. Також, досягнення показника не завжди прирівнюється до продуктивності. Якщо цільова планка занадто низька, співробітник, який досягає бажаного результату, працюватиме не повністю ефективно. Продуктивність праці найкраще визначати за кінцевим результатом, а також за тим, чи досягає співробітник вимірюваного контрольного показника. Для того, щоб співробітники могли працювати віддалено, найважливіше – чітко і безпосередньо повідомляти співробітникам, що від них потрібно [1].

Вимірюючи продуктивність віддаленої роботи, враховуються п'ять принципів:

- визначення чітких цілей та термінів їх виконання, так, якби співробітники фізично знаходились на робочому місці;
- розробка плану посилення підзвітності віддалених співробітників;
- аналіз поставлених завдань та визначення їх термінів;
- оцінювання кількості та якості виконаних завдань, а не витрачений (відпрацьований) час;
- поетапний контроль досягнутих результатів.

Отже, в умовах консервації підприємством усіх виробничих об'єктів згідно з розпорядження уряду або в рамках запобіжного заходу, для продовження своєї діяльності, запобігання падіння продуктивності праці та збереження робочих місць, забезпечення охорони здоров'я та безпеки своїх співробітників, воно може запровадити віддалений режим роботи. Але, для певних функцій і робіт, які неможливо виконувати дистанційно, а також співробітників, які не можуть бути переведені на віддалений режим роботи, роботодавці повинні розробити та впровадити альтернативний підхід.

Література.

1. І. Журавська І. Дистанційна робота: умови, вимоги й обмеження. URL: https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ012919 (дата звернення: 24.10.2023)