

## ОСОБЛИВОСТІ СТИЛЮ ДИСТАНЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА

*Вікторія Гуцуляк*

*к.е.н., доцент кафедри економіки та менеджменту*

*Ольга Бурак*

*студентка*

*Львівський державний університет фізичної культури  
імені Івана Боберського (Україна)*

Хвилі світової пандемії COVID-19 суттєво вплинули на економічну ефективність підприємств у світі. Зокрема, в Україні така ситуація змусила бізнес переглянути форми організації роботи для збереження прибутків чи мінімізації збитків. Виклики кризи внаслідок COVID-19 спонукали менеджмент підприємств кардинально змінитися в стилях роботи та застосувати усі доступні форми управління. Найпоширенішою є дистанційна форма управління матеріальними та людськими ресурсами. Водночас на законодавчому рівні змінами до чинного трудового законодавства держава допомагає підприємствам узаконити таке управління підлеглим персоналом.

За статтею 60 КЗпП України зі змінами та доповненнями визначено, що дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконує працівник за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, зокрема за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. Водночас для керівника підприємства це створює певний дискомфорт. Насамперед втрачається командний принцип роботи. Умови, в яких залишається управляти керівнику, не дають змогу впливати на підлеглого особисто. Це також порушує принцип лідерства, змушує змінювати форму встановлення завдань, критерії оцінювання їх виконання без особистої зустрічі з виконавцями. Такі умови роботи вимагатимуть від керівника індивідуального підходу у стилі спілкування й комунікації з персоналом, застосовувати цілком нові методи мотивації. Отож керівник повинен особисто дозріти для дистанційного управління. Дозріти – означає почати довіряти підлеглим [1]. Самі працівники мають усвідомлювати, що їм довіряють, що вони повинні самостійно організовувати свій робочий час, ефективний графік виконання поставлених завдань, отримуючи при цьому весь необхідний простір для роботи.

Навчання за такої ситуації є вимушено-необхідною умовою для персоналу. Водночас поліпшувати навички роботи з онлайн – інструментами й програмами, новим гаджетами, безпечними ІТ технологіями, юридичними правилами є надважливим завданням для керівника.

Застосування правильного тайм менеджменту дасть змогу вміло поєднати робочі та родинні обов'язки.

Витратно також буде технічно організувати дистанційну роботу персоналу, адже працівників треба забезпечити відповідним обладнанням, підключенням до корпоративної мережі, ліцензійним програмним забезпеченням, зв'язком.

Етапи ефективної організації дистанційного управління [3]:

1. Розроблення стратегічного, тактичного та оперативних планів організації.
2. Підготовка штату, навчання та консультування працівників.
3. Вибір каналів комунікації.
4. Налаштування програмного забезпечення.
5. Вибір локації для дистанційної роботи та тестування умов праці на віддаленому робочому місці.

На нашу думку, найліпшим розв'язком вирішенням проблем дистанційного управління є внутрішня мотивація. Для цього потрібно розробити систему мотивації та покарань з огляду на цінності та інтереси кожної людини [2]. Коли у команди є внутрішня мотивація, керівникам більше не потрібно бути зовнішнім стимулом. Команда зробить усе, що вимагають, тому що розуміє, як це зробити, як вона пов'язана з роботою інших людей, і тому що у неї є вибір, як саме їй діяти. Справа керівника – це забезпечити правильні й ефективні принципи роботи в таких умовах, систем та форм цілей в умовах відсутності безпосереднього впливу.

Отже, керівникам варто обирати дистанційний стиль управління, створити відповідні передумови та канали для участі всієї команди і повноцінно їх використовувати. Не важливо, який інструментарій обере керівник, водночас потрібно пам'ятати, що офіс усе ще є, навіть якщо він тепер цифровий.

### Список використаних джерел

1. Білявський В. М. Сучасний стан впровадження інновацій в дистанційне управління персоналом. <https://core.ac.uk/download/pdf/362648188.pdf>

2. Гнилянська О. В., Стукановська Н. Є. Впровадження дистанційного управління на підприємстві. Економіка та суспільство, 2018, 252.

3. Новаківський І. І., Злидник Ю. О. Розвиток дистанційного менеджменту як ключова умова успіху для сучасних підприємств. Економіка та управління підприємствами. Випуск № 43, 2020, 226.