

In terms of adaptive management the following strategic initiatives should be implemented by the JSC «Ukrainian Railway» and, in particular the South-Western Railway Regional Branch, to ensure further improvement and development of the enterprise in dynamic market conditions:

- implementation of reasonable tariffs;
- development and implementation of a long-term investment program;
- rationalization of the enterprise's network and production units;
- customer orientation in the main activity;
- introduction of an appropriate security management system.

Thus, it can be concluded that in modern business conditions the rail transport enterprise will be able to function effectively through the formation and implementation of suitable adaptation strategies determining the consistent development direction, formulating the mission and goals of adaptation and ensuring the efficient use of available limited resources.

References

1. Алексеев С. Б. Адаптивное управление конкурентоспособностью предприятия: монография. Донецк: ДонНУЭТ, 2007. 170 с.
2. Молякин В. В. Адаптивная система управления предприятием. *Вестник КазЭУ*. URL: <https://articlekz.com/article/14018>.
3. Official web-site of JSC «Ukrainian Railway». URL: <https://www.uz.gov.ua>.

УДК 349.245

Невмержицька С. М.

к. т. н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та
публічного адміністрування,
Київський національний університет технологій та дизайну

ПЕРЕВАГИ ТА ПРОБЛЕМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ

В останні роки в усьому світі, й Україна в цьому сенсі не є винятком, як серед роботодавців, так і серед співробітників, набирає популярність віддалена (дистанційна) робота. Усе частіше на спеціалізованих сайтах із пошуку роботи з'являються вакансії та резюме, пов'язані з цією формою праці.

Так, за результатами Звіту про віддалену роботу, оприлюдненого у 2020 році компаніями Buffer and AngelList, 87% підприємців підтримують ідею щодо віддаленої роботи та лише 13% – ні [5]. Кількість компаній, які дозволяють своїм співробітникам працювати дистанційно, дедалі збільшується (рис. 1). Відповідно зростає й кількість людей, які працюють віддалено.

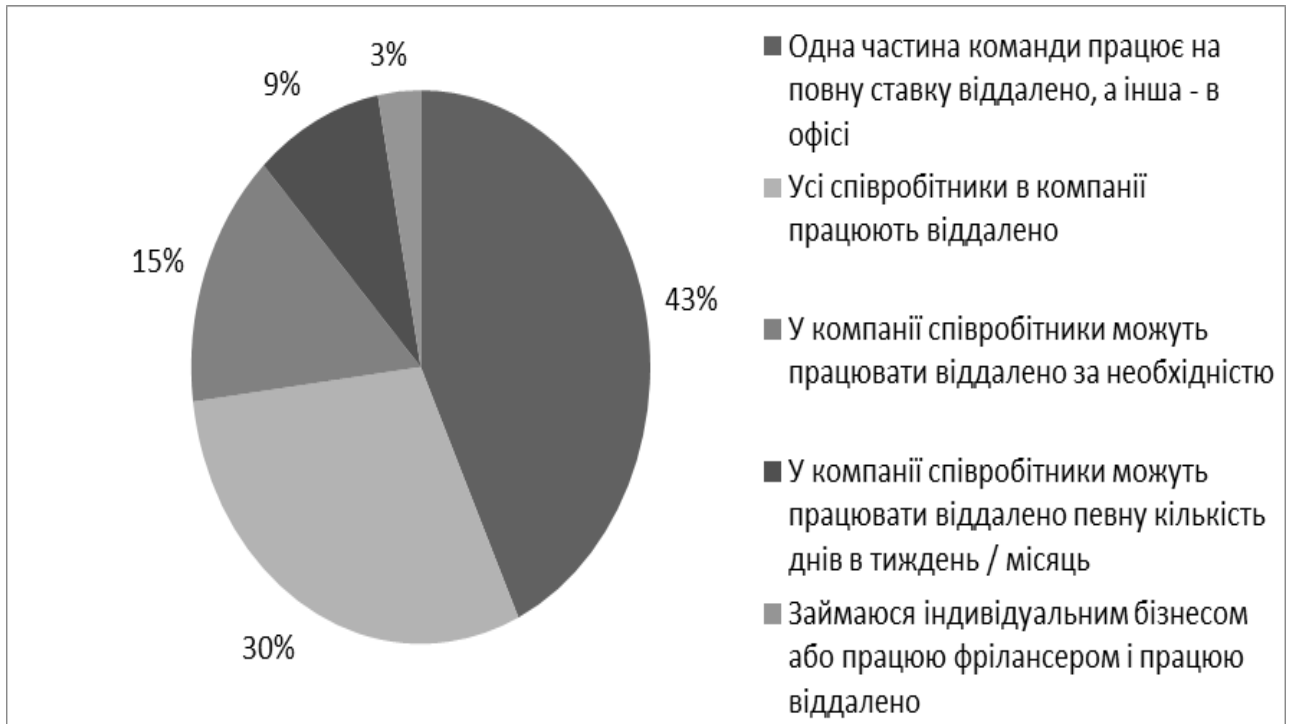


Рис. 1. Ситуація щодо стану віддаленої роботи в компаніях

Джерело: побудовано автором за даними [5]

Дистанційна команда – це команда співробітників, які працюють за межами традиційного офісного середовища.

Створення в організації команди, яка працює віддалено, має свої переваги й недоліки як для самої організації, так і для працівника.

Основні переваги дистанційної роботи для організації [1; 4]:

- організація отримує доступ до більшого кадрового резерву й може вибрати співробітника, який дійсно є найкращим згідно до вимог;
- дистанційні команди можна створювати в різних формах і розмірах;
- підвищується продуктивність праці персоналу;
- зменшення кількості порушень трудової дисципліни (прогулів тощо);
- дистанційна робота економить витрати, пов'язані з утриманням офісу та обслуговуванням робочого місця працівника (зокрема, комунальні витрати, витрати на обслуговування комп'ютерної техніки) тощо.

Основні переваги дистанційної роботи для працівника [1; 3]:

- дистанційна робота розширює можливості потенційного робітника реалізувати себе в професії;
- економія часу і транспортних витрат на поїздки «дім – офіс»;
- можливість організації гнучкого графіка роботи;
- можливість поєднувати виконання професійних і домашніх обов'язків;
- незалежність від виконання деяких корпоративних вимог (наприклад, дрес-коду) тощо.

Дистанційна робота зараз перебуває на рівні значного підйому. Але, незважаючи на зростаючу популярність, віддалена робота пов'язана зі значними проблемами (табл. 1).

Таблиця 1

Основні проблеми дистанційної роботи та можливі напрямки їх розв'язання

Проблема 1	Напрямки можливого розв'язання проблеми 2
Для організації: 1. Недосконале нормативно-правове регулювання дистанційної зайнятості	Активізація процесів адаптації законодавства України до міжнародних стандартів. Чітке інформування працівника про умови трудового договору, оплати праці, режиму праці, соціальної захищеності, сплати податків тощо.
2. Підтримка ефективності роботи та згуртованості команди на високому рівні	Створення спільних цілей, зацікавленості в спільній роботі. Сприяння прозорості дій на всіх рівнях і демонстрація переваг для членів команди. Навчання як керівників, так і працівників методам комунікації й координації у віртуальному світі. Сприяння створенню довіри між усіма співробітниками.
3. Віддалений контроль за роботою команди	Створити централізовану систему зв'язку. Використовувати для організації та впорядкування роботи команди спеціальні платформи; структурувати інформацію й обговорення команди з допомогою тематичних каналів (наприклад, Trello, Asana, Twist тощо). Систематично перевіряти і надавати рекомендації з усіх питань вашої команди (періодичність залежить від конкретної ситуації, але здебільшого це робиться щодня).
Для працівника: 1. Перевтома (безперервний робочий день, проведення занадто великої кількості онлайн-нарад)	Встановити правильний режим роботи. Організувати свій робочий простір. Уникати багатозадачності: ставити одну мету на певний період часу й зосереджуватися на її досягненні. Прибрати відволікаючі чинники.
2. Недостатня фізична активність (нерухомість під час роботи)	Виділити у своєму графіку спеціальний час для систематичних тренувань. Виконувати спеціальні вправи під час занять, які не вимагають нерухомості і підвищеної уваги; намагатися стояти, а не сидіти, коли це можливо, тощо.
3. Часткова соціальна ізоляція (почуття ізолюваності, недостатнє групове спілкування з колегами)	Познайомитися з усіма членами команди. Брати участь у групових зустрічах, для створення соціального зв'язку між співробітниками. Бути надійним та чуйним членом команди. Використовувати для спілкування зручну комунікаційну платформу для віддалених команд.
4. Проблеми з часом через роботу в різних часових поясах	Використовувати інтегрований календар, у якому всі члени команди можуть встановити свій певний «час доступності». По можливості, використовувати спеціальні програми для асинхронного зв'язку (наприклад, Doist), які дозволяють компенсувати відмову від розмов в реальному часі.

1	2
5. Складнощі з інтеграцією в корпоративну культуру та бути «видимим» для керівництва	Брати участь у формуванні культури компанії. Брати участь у важливих зустрічах і заходах команди, щоб відчувати себе частиною команди. Використовувати різні технології (наприклад, відеоконференції) для спілкування з колегами. Вчасно виконувати поставлені завдання.
6. Несподівані (специфічні) проблеми (технічні проблеми, відсутність мобільного зв'язку, доступу до Інтернету тощо)	Продумати аварійні варіанти та канали передавання та зберігання інформації.

Джерело: систематизовано автором за [1; 2; 4]

Реальність така, що інтерес до віддаленої роботи серед організацій і співробітників зростає і вона стане ще більш поширеною найближчим часом, особливо з ростом швидко мінливих технологій дистанційного зв'язку. Отже, варто очікувати зростання кількості віддалених робочих місць у різних організаціях.

Список літератури

1. Гузар У. Є., Луцик М. В. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір*: [зб. наук. пр.]. Ін-т регіональних досліджень НАН України. Львів, 2013. Вип. 1 (99). С. 467 – 476.

2. Минюк О. Ю., Минюк Д. І. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 1. С. 162 – 165. URL: http://www.pap.in.ua/1_2018/46.pdf.

3. Цалко Т. Р., Невмержицька С. М. Особливості онлайн-підприємництва в Україні. *Сучасні детермінанти розвитку бізнес-процесів в Україні*: матеріали виступів III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (11 квітня 2019 р., м. Київ). Київ, 2019. С. 238 – 241.

4. 10 Common Remote Work Challenges (+ Solutions). *Venture Harbour*: [сайт]. URL: <https://www.ventureharbour.com/remote-work-challenges-solutions/>

5. The 2020 State of Remote Work. *Buffer*: [сайт]. URL: <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>.

UDC 005.33:658.8

Skalatsky N. S.

student of the group 418-ZD,

Faculty of Transport, Management and Logistics,

National Aviation University

FEATURES OF LOGISTICS MANAGEMENT OF COMPANIES IN COVID-19 CONDITIONS

No matter how trite it sounds, but the world will never be the same. Nobody would have thought just a few months ago that the vast majority of countries striving for open