

Софія ДУДЯК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ
(науковий керівник: к.е.н., доцент, проректор з
науково-педагогічної роботи ЗУНУ
Віктор ОСТРОВЕРХОВ)

ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Інтенсивний розвиток цифрових технологій, глобалізація ринку праці та зміни в організації виробничих процесів зумовили поширення нових форм зайнятості, серед яких особливе місце посідає дистанційна робота. Її популярність значно зросла у зв'язку з пандемією COVID-19, яка стала каталізатором масового переходу компаній до віддалених форматів діяльності. Сучасні дослідження підтверджують, що дистанційний формат дедалі частіше розглядається підприємствами як стратегічна модель, яка здатна підвищувати гнучкість та адаптивність управлінських і виробничих процесів [1; 2].

Водночас зростання масштабів дистанційної зайнятості актуалізує питання її ефективності, впливу на продуктивність, соціальні комунікації, психологічний стан працівників та стабільність організації. Згідно з дослідженням О. Гарафонової, І. Дворника та Я. Шевель [1], віддалені та гібридні моделі роботи змінюють механізми організаційного менеджменту, формуючи нові формати комунікації, контролю та координації діяльності персоналу, що впливає як на ефективність, так і на структуру управлінських рішень. Автори Г. Середя та В. Нестерук у своїй праці [3] підкреслюють, що впровадження дистанційних і гібридних моделей вимагає адаптації всіх елементів управління персоналом, оскільки традиційні інструменти контролю та мотивації виявляються менш ефективними за умов

цифровізованого середовища. Отож, незважаючи на значний потенціал, віддалена робота містить низку ризиків, пов'язаних із контролем діяльності, безпекою інформаційних ресурсів та підтриманням корпоративної культури. Тому аналіз переваг і ризиків дистанційної роботи є важливим для формування адаптивних моделей управління персоналом.

Дистанційна зайнятість надає працівникам широкі можливості щодо гнучкого управління своїм робочим часом, що сприяє покращенню балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Цю тезу підтверджують С. Лучик і В. Лучик, наголошуючи, що можливість самостійного розподілу ресурсів часу підвищує внутрішню мотивацію та задоволеність роботою [2]. Відсутність необхідності щоденного переміщення до офісу знижує витрати часу та коштів, а також зменшує рівень стресу. Крім того, працівники отримують можливість працювати у комфортному середовищі, обираючи індивідуально зручний режим і робоче місце. Значною перевагою є також доступ до вакансій незалежно від географічного розташування, що розширює можливості для кар'єрного розвитку. Попри численні переваги, дистанційна робота несе й суттєві ризики. Зокрема, стирається межа між робочим і особистим часом, що може провокувати емоційне вигорання. Соціальна ізоляція та обмеження міжособистісних контактів негативно впливають на психологічний стан і командну взаємодію. Недостатня організація робочого місця, проблеми з технічним забезпеченням та кібербезпекою також знижують ефективність працівника. Крім цього, віддалені співробітники інколи стикаються з уповільненою кар'єрною траєкторією через менший рівень їхньої видимості в організації.

Для роботодавців дистанційна зайнятість відкриває можливість оптимізувати витрати на оренду офісних приміщень, комунальні послуги та інфраструктуру. Вони отримують доступ до значно ширшого ринку праці, що забезпечує можливість підбору

висококваліфікованих кадрів незалежно від їхнього місця проживання. Дослідження демонструють, що дистанційний формат часто сприяє підвищенню продуктивності, зменшенню кількості прогулів і гнучкішому реагуванню на зміни ринкової ситуації [1]. Також дистанційна робота знижує ризик розповсюдження інфекцій у колективі та дозволяє використовувати гібридні моделі управління. Однак, дослідження показало, що і для організації дистанційний формат роботи пов'язаний із низкою викликів. Однією з головних проблем є складність контролю продуктивності працівників, що вимагає впровадження нових інструментів моніторингу. Відсутність особистої взаємодії ускладнює комунікацію, координацію дій і прийняття колективних рішень. Важливим ризиком є підвищення вразливості інформаційних систем до кібератак унаслідок підключення працівників з різних мереж. Окремою проблемою є формування корпоративної культури, підтримка командного духу та залученість персоналу до загальних цілей.

Отримані результати свідчать про те, що дистанційна робота є складним багатовимірним явищем, яке по-різному впливає на працівників і роботодавців. Ефективність її впровадження залежить від технічного забезпечення, культури управління, рівня цифрової грамотності та готовності обох сторін адаптуватися до нових умов. Важливою умовою успіху є застосування гібридних моделей, які поєднують переваги офлайн і онлайн формату.

Дистанційна робота має значний потенціал для підвищення гнучкості, оптимізації процесів і формування нових підходів до організації праці. Вона створює для працівників можливості кращого балансу між особистим і професійним життям, а роботодавцям забезпечує доступ до ширшого кадрового ресурсу та зменшення операційних витрат. Водночас вона супроводжується ризиками, пов'язаними з організацією робочого процесу, цифровою безпекою, психологічними аспектами та корпоративною

культурою. Для мінімізації цих ризиків необхідне впровадження сучасних управлінських практик, розвиток цифрових компетентностей, формування ефективних комунікаційних стратегій та забезпечення належної технічної інфраструктури. Раціональна організація дистанційної роботи може стати важливим чинником підвищення конкурентоспроможності підприємств і покращення умов праці в умовах цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Гарафонова, О., Дворник, І., Шевель, Я. Вплив віддаленої та гібридної форм зайнятості (remote & hybrid work) на організаційний менеджмент та продуктивність персоналу. *Modeling the development of the economic systems*, 2025. №3, С. 80–86.
2. Лучик, С., Лучик, В. Дистанційна праця: проблеми мотивації. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2022. Випуск 1. С. 60-69.
3. Середа Г., Нестерук В., Дистанційні та гібридні моделі управління персоналом: теоретичний огляд і контент-аналіз. *Економіка і організація управління*. 2024. № 2(54). С. 100-108.