

УДК 331.5

Васильєва О.О.

д-р екон. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Воєнний стан значно змінив як економічні, так і соціально-психологічні аспекти трудової діяльності, вимагаючи нових підходів до управління та підтримки персоналу, виникли нові виклики, пов'язані з адаптацією управлінських процесів, забезпеченням безпеки інформації та збереженням психологічної стійкості працівників.

З початком війни організації були змушені адаптувати свої управлінські процеси, оскільки традиційні моделі роботи стали непридатними через ризики та непередбачуваність. Віддалена робота стала необхідністю не лише через загрозу фізичної безпеки, а й через порушення нормальної роботи офісів та інфраструктури. Це вимагало перегляду основних управлінських стратегій, таких як:

- використання цифрових платформ для спільної роботи, які дозволяють безперервно координувати завдання та обмінюватися інформацією;
- перехід на гнучкі графіки роботи, де час виконання завдань не завжди прив'язаний до конкретних годин, а залежить від ситуації;
- впровадження регулярних зустрічей в онлайн-форматі для підтримки комунікації та оперативного вирішення питань;
- оцінка та коригування робочих планів відповідно до ситуації, яка змінюється через бойові дії.

У воєнних умовах гнучкість стала основним принципом для більшості підприємств. Робочий день більше не прив'язаний до конкретного часу, а залежить від безпекової ситуації. Пріоритет віддається результатам, а не конкретним годинам, витраченим на роботу. Це дозволяє:

- зберігати продуктивність навіть у випадках непередбачуваних обставин, таких як відключення електрики або погіршення ситуації на фронті;
- підлаштовувати робочі години під індивідуальні потреби співробітників, зокрема для тих, хто переживає стрес або має родичів, яких потрібно підтримувати.

Війна спричинила значний стресовий тиск на працівників, що працюють дистанційно, особливо якщо вони знаходяться в прифронтових зонах або в районах, де активно ведуться бойові дії. Стрес може виникати через невизначеність ситуації; інформаційне та робоче навантаження.

Робоче навантаження: багато працівників відчувають додатковий тиск через необхідність підтримувати постійну продуктивність у складних умовах.

Ризик вигорання в таких умовах також зростає, оскільки працівники часто не мають можливості повністю відпочити або змінити обстановку. Постійний стрес через переживання за близьких, невизначеність ситуації на фронті, а також проблеми з нормалізацією особистого життя можуть призводити до емоційного виснаження.

В умовах віддаленої роботи важливу роль у збереженні психологічного здоров'я відіграє постійна підтримка з боку керівництва та колег:

- психологічна підтримка: організації повинні передбачати ресурси для надання психологічної допомоги працівникам (наприклад, безкоштовні консультації з психологами або внутрішні програми підтримки);

- підтримка через комунікацію: регулярні онлайн-зустрічі та чат-формати допомагають зберігати командний дух і забезпечують постійну комунікацію, що є важливим у цей період;

- гнучкість в умовах стресу: організації повинні бути готові до того, щоб адаптувати вимоги до працівників в залежності від того, з якими стресовими ситуаціями вони стикаються.

Одним із найбільших технічних викликів під час дистанційної роботи в умовах війни є захист інформаційної безпеки. Кіберзагрози значно зросли, і організації стикаються з такими проблемами:

- збільшення кібератак: у періоди невизначеності кібератаки можуть бути використані як засіб дестабілізації. Це включає в себе фішинг, віруси, DDoS-атаки, а також кібершпигунство;

- незахищені мережі: в умовах війни, коли інфраструктура може бути пошкоджена або ненадійною, організації можуть змушені використовувати менш захищені канали для передачі даних;

- зломи та крадіжки даних: через швидку цифровізацію і необхідність постійної роботи онлайн зростає ймовірність витоку конфіденційної інформації або зломів.

Для того, щоб ефективно боротися з цими загрозами, організації повинні впроваджувати: шифрування даних; мережеві екранування та фаєрволи; регулярне оновлення програмного забезпечення; підвищення обізнаності серед працівників основам кібербезпеки та запобігання фішингу, а також регулярне тестування на виявлення слабких місць у захисті.

Таким чином, дистанційна робота під час війни потребує комплексного підходу до управління, включаючи адаптацію робочих процесів, підтримку

психічного здоров'я працівників, кібербезпеку та ефективне управління економічними ресурсами.