

Василенко І.А.

магістрант

Линенко А.В.

кандидат економічних наук, доцент

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ Й ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ПЕРСОНАЛУ

Питанням організації робочих місць персоналу в умовах дистанційної роботи, що через російсько-українську війну стає все більш поширеною в Україні, варто приділяти належну увагу. Бо подекуди ці аспекти роботи персоналу можуть бути не в пріоритеті, бо ті, хто працюють удома, мають опікуватися своїми робочими місцями самостійно. Це так лише деякою мірою. Ефективний менеджмент має за сучасних умов забезпечувати робочі місця персоналу новими інформаційними технологіями як найважливішою складовою, про яку слід постійно пам'ятати, звісно не говорячи вже про безпеку персоналу, яка завжди має бути на першому місці.

Різноманітні процеси трансформації, такі як розвиток інформаційних технологій, глобалізація економічних процесів, розширення сфери послуг, воєнні обмеження, сприяють переходу від традиційної моделі зайнятості до гнучких форм праці. Такі можливості надає насамперед дистанційна робота. Ця тенденція зумовлена не лише розвитком сучасних форм менеджменту праці. Важливою стає здатність швидко адаптуватися та реагувати на зміни. Фактором конкурентоспроможності є можливість створити нову організацію та форми праці, які є гнучкими формами зайнятості, орієнтованими на продуктивність і повне використання потенціалу працівника. Умовою успіху впровадження дистанційної роботи є підбір відповідних фахівців, які можуть працювати в цій системі [1].

Цікаво, що дистанційна форма організації праці зараз оцінюється по-різному працівниками (скоріше позитивно) та керівниками чи власниками бізнесу (скоріше негативно). З позиції працівників дистанційна форма організації праці підвищує економічну доцільність і професійний комфорт, але при цьому ступінь особистого комфорту знижується. З позиції керівників за критеріями економічної доцільності та професійного комфорту спостерігається негативний вплив, який призводить до зниження результативності роботи компанії чи окремого підрозділу. Позитивний характер змін робіт та операцій унаслідок переходу на дистанційну форму роботи зазначають радше молоді люди, представники інтелектуальної праці й освіти, що займаються роботою з інформацією, обчисленнями та обслуговуванням клієнтів. Віддалена робота дає змогу підвищити особисту продуктивність, але результативність всієї компанії при цьому знижується [2].

Дослідники М. Шлайфер та О. Микитин слушно пропонують для

вдосконалення системи інформаційного забезпечення менеджменту персоналу використовувати такі програми, як AnyLogic, ARIS, Business Studio, Microsoft Visio. Зазначають автори, що ці інформаційні програми можна застосовувати для автоматизації бізнес-процесів, системи управління персоналом, якістю, оскільки вони мають набір необхідних характеристик, зокрема: проєктування бізнес-процесів, експорт моделей, імітаційне моделювання; візуалізацію даних, можливості для групової роботи, зрозумілий інтерфейс, бази даних, демоверсії та мобільні додатки [4]. Слід зробити єдине, втім надзвичайно важливе в умовах російсько-української війни уточнення, що ці програми не повинні бути жодним чином пов'язані з ворогом, як згадана Business Studio, створена російськими розробниками. Це треба відстежувати, щоб протидіяти ворогові, наближаючи українську перемогу.

Доречно К. Точило пропонує для закріплення гарантій приватності дистанційних працівників у віртуальному просторі розробити та впровадити спеціальний порядок здійснення контролю за виконавською дисципліною працівників із детальним окресленням певних обмежень фіксації процесу створення документів у цифровому середовищі в рамках спеціального програмного забезпечення, встановленого на робочих обладнаннях працівників.

Цей порядок має містити положення щодо вимоги повідомлення про початок і завершення фіксації діяльності працівників у цифровому полі обігу електронних документів, який супроводжуватиметься запуском відповідного прикладного програмного забезпечення (застосунку) та його відключенням. Це сприятиме недопущенню щонайменше порушення права на недоторканність особистої документації на цифрових носіях, яке включає право авторської належності й охоплює відповідні правомочності [3].

Цифрові трансформації, що розпочалися до коронакризи, набули під час пандемії значних масштабів, а за воєнного стану в Україні лише посилилися, тому інформаційне забезпечення в організації робочих місць персоналу відіграє зараз чи не вирішальну роль у безпеці, продуктивності праці, зокрема, коли мова про дистанційну роботу.

Література:

1. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами. *Ефективна економіка*. 2023. № 1. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.1.19> (дата звернення: 25.10.2023).
2. Прохоренко О., Брінь П., Ковшик В. Наслідки переходу на дистанційну форму організації праці: ставлення керівників та працівників. *Економічний аналіз*. 2023. Т. 33. № 1. С. 227–242.
3. Точило К. С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків при нетипових формах зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 212–215.
4. Шлайфер М. Б., Микитин О. З. Розвиток інформаційного забезпечення системи менеджменту вітчизняних підприємств. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. № 2 (8). С. 148–155.