

ВИКЛИКИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ У ВІДДАЛЕНОМУ РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Вільхова Т.Ю., здобувач першого (бакалаврського) рівня ВО,
спеціальності 073 «Менеджмент»

Приватний вищий навчальний заклад
«Інститут психології і підприємництва»

Науковий керівник – Євсєєва О.О., д.е.н., професор

У змінному та динамічному світі сучасних технологій віддалена робота стає не лише новаторською концепцією, але й стратегічним рішенням для бізнесу та працівників. Зростаюча доступність до Інтернету та зміни в уявленнях про робоче середовище дозволяють використовувати цей підхід як ключ до ефективності та гнучкості.

Існує багато досліджень стосовно дистанційної роботи. Так, на думку Г.В. Герасименко дистанційна зайнятість характеризується як регулярна або періодична зайнятість працівника поза межами традиційного робочого місця у приміщеннях роботодавця, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій [1, с. 93].

Ця форма має низку переваг як для працівників, так і для компаній. Наприклад, більша гнучкість у розпорядженні часом, відсутня необхідність витратити час на щоденні поїздки до місця роботи та більша можливість для збалансованого поєднання роботи та особистого життя; компанії можуть наймати найкращих працівників незалежно від того, де вони живуть, зменшення витрат на оренду офісних приміщень та їх утримання, швидший ріст та масштабування [2, 3].

Разом з перевагами, віддалена робота також містить і недоліки, які тягнуть за собою певні виклики, що може суттєво впливати на мотивацію працівників. Наприклад, відсутність фізичного контакту

може ускладнити спілкування та взаємодію з колегами, що призводить до відчуття ізоляції та відчуження; відсутність атмосфери співпраці та нерозуміння своєї ролі в команді може призвести до відсутності стимулів і мотивації [4].

Самотність та ізоляція, пов'язані з віддаленою роботою, можуть мати негативний вплив на психологічний стан і самопочуття працівників. Обмежені можливості для спільної роботи та обміну ідеями можуть знизити інноваційність та креативність. Нестабільний графік і робота в невідповідному середовищі можуть викликати стрес і втому та негативно впливати на мотивацію. Робота з дому може призвести до нехтування власною гігієною, зовнішнім виглядом та соціальними потребами. Загалом, недоліки віддаленої роботи підбивають мотивацію та знижують продуктивність і задоволеність працівників.

Забезпечення фізичних потреб працівників на дистанційній роботі є не лише основою для їхнього комфорту, а й ключовим фактором успішної реалізації інноваційних методів мотивації. Детальна увага до фізичного благополуччя працівників сприяє збереженню їхнього здоров'я, зниженню ризику виникнення травм та захворювань, а також підвищенню загальної продуктивності та мотивації.

Щоб впровадити забезпечення працівника зручними умовами, необхідно спочатку провести оцінку потреб кожного працівника. Це може включати в себе анкетування та інтерв'ю з працівниками, а також огляд їхніх робочих місць. На основі цих даних можна розробити індивідуальні плани забезпечення комфортних робочих умов для кожного працівника. Наприклад, у забезпеченні зручних меблів для роботи важливо враховувати ергономічні принципи. Це означає вибір стільців та столів, які підтримують правильне положення тіла, забезпечують оптимальну підтримку спини та зменшують навантаження на м'язи. Також важливо мати можливість регулювати висоту та кут нахилу стола та монітора для досягнення оптимальної позиції при роботі.

Щодо технічного забезпечення, важливо забезпечити працівників сучасними та надійними пристроями. Це включає в себе швидкий та стабільний Інтернет, потужний комп'ютер або ноутбук з великим екраном, а також якісну клавіатуру та мишу. Додаткові пристрої, такі як веб-камери та навушники з мікрофоном, можуть бути корисними для проведення відеоконференцій та спілкування з колегами.

Усі ці заходи забезпечення фізичних потреб працівників є важливим етапом у підтримці їхнього комфорту та здоров'я на дистанційній роботі, що в свою чергу створює основу для успішної реалізації інноваційних методів мотивації та підвищення їхньої продуктивності та ефективності.

Один із інноваційних підходів полягає в застосуванні гейміфікації, що передбачає використання елементів гри для стимулювання участі та досягнення цілей працівників. Це може включати в себе створення внутрішніх систем нагород та визнання, конкурсів, а також ігрових елементів у виконанні завдань [5].

Іншим інноваційним методом є використання віртуальних тимбіддингових заходів та онлайн-платформ для спільної роботи. Це дозволяє створити віртуальне робоче середовище, де співробітники можуть спілкуватися, обмінюватися ідеями та співпрацювати над проектами, незважаючи на фізичну відстань [6].

Крім того, важливим інноваційним підходом є забезпечення персоналу можливостями для саморозвитку та професійного зростання. Це може включати в себе доступ до онлайн-курсів, вебінарів та тренінгів з різних галузей, а також сприяння у формуванні індивідуальних кар'єрних планів та цілей.

Віддалена робота, що стала неодмінною складовою сучасного робочого ландшафту, відкриває нові можливості для працівників та компаній, але вимагає уваги до деталей щодо забезпечення комфорту та продуктивності. Важливим є не лише фізичне, але й психологічне благополуччя працівників на віддаленій роботі.

Такі аспекти, як підтримка комунікації, стимулювання співпраці та творчості, а також збалансоване поєднання роботи та особистого життя, виявляються критично необхідними для успіху під час дистанційної роботи. Тому важливо керівництву виявляти недоліки й шукати інноваційні рішення, що покращують якість робочого життя на віддаленій роботі, забезпечуючи зростання продуктивності, задоволеності та ефективності для всіх сторін.

Література:

1. Герасименко Г.В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин. *Інноваційна економіка*. 2018. № 7-8. С. 91-96. URL: <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/320/382> (дата звернення: 02.05.2024).

2. Юровська В.В., Острогляд Д.А., Чернявська Д.С., Целиковська О.А. Дистанційна зайнятість: сучасний стан та перспективи розвитку. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 346-349. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2021/87.pdf (дата звернення: 02.05.2024).

3. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93-99. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/1/17.pdf> (дата звернення: 02.05.2024).

4. Кривошеева В.В., Васюренко Л.В. Мотивуюча компонента за дистанційної форми зайнятості персоналу. *Економіка та управління АПК*. 2020. № 1. С. 93-100.

5. Mc Gregor L., Doshi N. How to Keep Your Team Motivated, Remotely. [website]: Harvard Business Review, published 09.04.2020. URL: <https://hbr.org/2020/04/how-to-keep-your-team-motivated-remotely> (date of application: 02.05.2024).

6. Barbier L. Successful Remote Working Succinctly. [electronic edition]: website syncfusion, published 28.09.2022, с. 77. URL: <https://www.syncfusion.com/succinctly-free-ebooks/successful-remote-working-succinctly> (date of application: 02.05.2024).