

**Жевновата А. С.**  
*студент;*  
**Веретенникова Г. Б.**  
*канд.екон.наук, доцент*  
*Харківський національний економічний університет ім.С.Кузнеця,*  
*м. Харків, Україна*  
*ORCID ID: 0000-0002-7041-8504*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ (ДИСТАНЦІЙНОЇ) РОБОТИ**

Протягом двадцяти років дистанційна робота у світі набувала значного поширення. Таким чином роботодавці намагалися створити більш привабливі умови праці та підвищити мотивацію співробітників.

Дистанційна робота – це трудові відносини, які дозволяють працівникові виконувати свої обов'язки за межами офісу роботодавця використовуючи інформаційно-комунікаційні технології. Як відомо, у сучасному світі інформаційно-комунікаційні технології є важливою і невід'ємною частиною держави, бізнесу, приватного життя і одними з ефективних інструментів організації дистанційної роботи на сучасних підприємствах [1, с. 238-240].

Та у 2020 році у зв'язку із всесвітньою пандемією, яка була викликана вірусним захворюванням, підприємці по всьому світі зіткнулися з проблемою, а саме веденням бізнесу. Під час загострення глобальної пандемії велика кількість підприємств перейшли на дистанційну роботу, що призвели до появи нових інструментів управління, які допомагають менеджерам працюють в online режимі. Окрім цього від управлінців вимагають швидкого та ефективного прийняття управлінських рішень в умовах віддаленої роботи. Головною проблемою багатьох компаній стала неготовність до нестандартної ситуації, яка вимагала швидких та конкретних дій, задля збереження компанії.

Не зважаючи на підтримку держави, підприємці мали розробити власний план дій в кризовій ситуації. Як відомо, криза – це перевірка на міцність та готовність змінюватися, знаходити нові можливості та ставати потужнішими [4, с. 24].

В цей момент працівники очікують від власників та керівників бізнесу відповідальності та лідерства. Прийняття управлінських рішень, які виникли в умовах пандемії, можна назвати психічним процесом зі значним емоційним навантаженням. Ефективність прийнятих рішень в основному залежить від навичок керівника розв'язувати нестандартні завдання та проблеми [2, с. 275-278]. Відповідно, прийняття управлінських рішень - це основна частина управлінської системи, бо рішення – це головний продукт праці менеджера [3, с. 11-12].

Виходячи із ситуації, яка виникла, роботодавців та працівників закликали до переходу на віддалену роботу. Варто зазначити, що віддалена робота (дистанційна) – форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням технологій.

Кожна організація ставить перед собою певні цілі в своїй діяльності. Для того щоб їх досягти потрібно правильно спланувати діяльність організації. Визначення менеджерами цілі, способи реалізації та ресурси, що будуть потрібні для їх досягнення. У віддаленій роботі найголовнішою ціллю роботи є мотивація для співробітників працювати ефективно не лише в офісах, а й дистанційно, тим паче, коли це не залежить від власників бізнесу.

Хоч більшість вже і працює на віддаленій роботі, але ті хто ніколи не працював дистанційно матиме проблеми в організації. В цей час керівнику та менеджерам слід прийняти управлінські рішення, які будуть спрямовані на підтримку їхнього персоналу. В свою чергу, перше, що повинні зробити менеджери для уникнення паніки серед працівників - це розробити чітку політику дистанційної роботи та організувати навчання.

Перше з чим стикається менеджер у вирішенні проблеми – це визначення факторів, які на його думку будуть важкими для персоналу в віддаленій роботі. Проблеми, які є в кожній дистанційній роботі:

1) Відсутність контролю. Керівники вважають, якщо не контролювати роботу підлеглих, то якість виконаної роботи буде нижча. В свою чергу співробітники переймаються за те, що в умовах віддаленої роботи вони не матимуть зв'язку із менеджерами. Це може привести до відчуття нестачі підтримки, яка вплине на невиконання роботи.

2) Соціальна ізоляція. Через відсутність спілкування зі своїми колегами, співробітники можуть відчувати, що вони не є частиною компанії. Таким чином робітники можуть почати задумуватися про звільнення.

3) Будь-які відволікаючі фактори в дистанційній роботі. А саме, надавати якомога більше уваги своїй сім'ї та найменше працювати.

Щоб уникнути будь-яких проблем із переходом на дистанційну роботу, менеджери та керівники повинні приймати рішення, які допоможуть співробітникам працювати ефективніше та продуктивніше.

Розглянемо можливі варіанти прийняття управлінських рішень керуючими особами в умовах віддаленої роботи стосовно підлеглих.

По-перше, щоб уникнути проблем з відсутністю контролю, менеджери можуть установити перевірки виконаної роботи кожен день. Наприклад надання щоденного фото-звіту з виконаних завдань. Це може бути дзвінок команді або дзвінок кожному співробітнику, який допоможе персоналу отримати консультацію від менеджерів, а також отримати підтримку та бути впевненим, що ваші прохання та проблеми були почутими.

По-друге, що повинні зробити менеджери під час переходу на дистанційну роботу – це надання різних видів комунікаційних технологій. Наприклад, можливість спілкуватися зі співробітниками не лише через електронну пошту, а через соціальні мережі, створивши групи, в яких будуть обговорюватися досягнення співробітників, проблеми, повідомляти про онлайн-зустрічі та ін.. Також використання онлайн конференцій допоможе працівникам відчувати, що вони є частиною команди. Адже на відео конференціях всі можуть ділитися своїм баченням на проблему та її вирішення.

По-третє, менеджери повинні забезпечити можливість для віддаленої соціальної взаємодії. Коли менеджери будуть цікавитися не лише про роботу співробітників, а й спілкуватися на різні теми це зможе надихнути робітників і вони почнуть працювати продуктивніше.

По-четверте, саме найголовніше, що потребують колеги – це підтримка, яка особливо важлива при різкій зміні типу роботи. Слід прислухатися до всього, що говорять підлеглі для того щоб вчасно зреагувати на проблему і не втратити цінного співробітника.

По-п'яте, менеджери повинні прийняти рішення щодо створення онлайн-платформи для проведення різних тренінгів із ціллю зростання продуктивності працівників.

З метою аналізу особливостей прийняття управлінських рішень в умовах віддаленої роботи розглянемо переваги та недоліки дистанційної роботи табл. 1.

Таблиця 1 - Переваги та недоліки віддаленої (дистанційної) роботи

Переваги	Недоліки
Ефективність і продуктивність	Відслідковування виконання поставлених задач
Глобальний ресурс	Відсутність достатньої комунікації між працівниками
Економія затрат	Якщо це міжнародна компанія, то можуть бути проблеми, які стосуються часових поясів
Лояльність	Проблеми із конфіденційними даними
Економія часу	

*Джерело: складено авторами*

Проаналізувавши таблицю 1, можна зазначити, що використання інформаційно-комунікаційних технологій в прийнятті управлінських рішень, допоможе не лише роботодавцям, а й працівникам уникнути бар'єру у внутрішній ситуації компанії. Користуючись ІКТ можна слідкувати за виконаною роботою підлеглих та певним чином мотивувати персонал для підвищення продуктивності людей, які працюють на підприємстві.

Отже, ефективність прийнятих управлінських рішень може бути забезпечена, за умови швидкого реагування на проблему. Через появу незвичайної ситуації перед компаніями та їхніми працівниками з'являються нові проблеми, які потребують швидких та рішучих дій. Якщо менеджери поставлять на початку виникнення проблеми правильну ціль та змоделюють шляхи уникнення її, це дозволить передбачити тенденції розвитку та встановити режим діяльності з урахуванням будь-яких факторів. Від керівника очікують прийняття правильних та ефективних рішень. З переходом на віддалену роботу підлеглі сподіваються, що управлінці зможуть прийняти правильне управлінське рішення та підтримати своїх співробітників в незвичній для них ситуації.

#### Література:

1. Зайцева Н. В., Довгань О. С. Інструменти організації дистанційної роботи на сучасних підприємствах України підприємства. Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня Донецького національного університету імені Василя Стуса, Вінниця: 2017. Том 1. С. 238-240 URL: <http://jpv.s.donnu.edu.ua/article/view/3842> (the date of application: 15.03.2021).

2. Клімова А., Агєєва І. В. Процес прийняття управлінських рішень на сучасних підприємствах. *Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти*. 2020. С. 275-278 URL: <http://188.190.33.55:7980/jspui/bitstream/123456789/7385/3/zbirnyk2020-2.pdf#page=275> (the date of application: 15.03.2021)

3. Петруня Є. Ю., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2020. С. 11-12.

4. Шелемба М. Експрес-думки лідерів бізнесу України. *Нова нормальність*. 2020. №8. С. 24.