

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.01.227>

JEL classification: J22

UDC: 65.015

Олена ПРОХОРЕНКО

кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри менеджменту,
Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», Україна
E-mail: Olena.Prokhorenko@khpi.edu.ua
ORCID ID: 0000-0001-7069-1431
ResearcherID: D-6096-2018

Павло БРІНЬ

кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту,
Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», Україна
E-mail: pavlo.brin@khpi.edu.ua
ORCID ID: 0000-0001-7374-3727
ResearcherID: D-7132-2018

Валентин КОВШИК

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту,
Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», Україна
E-mail: valentin.kovshik@khpi.edu.ua
ORCID ID: 0000-0002-1121-0674
ResearcherID: E-1688-2018

НАСЛІДКИ ПЕРЕХОДУ НА ДИСТАНЦІЙНУ ФОРМУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: СТАВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ

АНОТАЦІЯ

Вступ. Зміни у формах господарювання і методах організації праці, викликані в першу чергу розвитком інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), які привели до істотного зростання можливостей передачі інформації та навіть управління операціями, надають сучасному бізнесу низку переваг. Пандемія COVID-19 та війна на території України стала додатковим каталізатором розвитку дистанційних технологій та запровадженням їх у різні області та сфери діяльності: виконання робіт, надання послуг, торгівлю, навчання/освіту. Однак вимушений перехід на дистанційну працю призводить і до негативних наслідків, досить часто пов'язаних з неготовністю працівників та керівників до такої форми відносин.

Мета. Метою даної статті є дослідження змін в умовах та результатах праці внаслідок запровадження дистанційної організації праці як з точки зору власника (керівника або роботодавця), так і з позиції працівника або виконавця, та висвітлення основних розбіжностей між цими позиціями.

Метод. При проведенні дослідження використовувались емпіричний метод (спостереження та вимірювання), а також емпірико-теоретичні методи: аналіз і синтез, індукція та узагальнення.

Результати. Оцінка змін внаслідок переходу на дистанційний режим праці D може бути обчислена як середнє значення оцінок факторів економічної доцільності X_e , професійного комфорту X_p та особистого комфорту X_h . При цьому значення кожного з X_i чинників, в свою чергу може бути визначене як відносне відхилення оцінки сприйняття респондентом віддаленої праці від оцінки традиційної організації робочого процесу. За даними проведених опитувань серед працівників компаній - виконавців робіт та власників (керівників) підприємств (структурних підрозділів) показало суттєву різницю у сприйнятті цими групами переходу на дистанційну форму

© Олена Прохоренко, Павло Брін, Валентин Ковшик, 2023

Отримано: 15.02.2023 р.

Рекомендовано до друку: 24.02.2023 р.

Опубліковано: 29.03.2023 р.



Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

Як цитувати:

Прохоренко О., Брін П., Ковшик В. Наслідки переходу на дистанційну форму організації праці: ставлення керівників та працівників. *Економічний аналіз*. 2023. Том 33. № 1. С. 227-242. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.01.227>

організації праці. З позиції працівників дистанційна форма організації праці підвищує економічну доцільність та професійний комфорт, але при цьому ступінь особистого комфорту знижується. З позиції керівників за всіма трьома факторами спостерігається негативний вплив, який призводить до зниження результативності функціонування організації (підрозділу).

Позитивний характер змін виконуваних робіт і операцій внаслідок переходу на дистанційну форму праці відмічають скоріше молоді люди, представники інтелектуальної праці та освіти, які займаються роботою з інформацією, обчисленнями та обслуговуванням клієнтів. Віддалена праця дозволяє підвищити особисту продуктивність, але результативність всієї організації при цьому знижується.

Ключові слова: віддалена праця; дистанційна праця; економічна доцільність; психологічний комфорт; результативність; особиста продуктивність.

Вступ

Зміни у формах господарювання і методах організації праці, викликані в першу чергу розвитком інформаційно-комунікаційних технологій (ICT), які привели до істотного зростання можливостей передачі інформації та навіть управління операціями, надають сучасному бізнесу низку переваг. Але саме останні десятиліття поява «фріланса» та збільшення числа самозайнятих осіб [1] свідчать про розвиток дистанційного виконання робіт та функцій на основі договірних відносин (найчастіше – підряду) на відміну від відносин трудових.

За даними The Future of Jobs Report [2] частка нових ролей на ринку праці складає в 2022 році 27%, з яких фахівці з цифрової трансформації, спеціалісти з електронної комерції та соціальних мереж, дизайнери взаємодії та багато інших, чия діяльність пов'язана в першу чергу з ІКТ. Сучасні науковці присвячують дослідження організації дистанційного режиму праці, розглядаючи його переваги і недоліки. Увагу цьому питанню приділяли закордонні дослідники ще в допандемійний період. Так, Ніксон і Сіддонс [3] розглядають надомну роботу з позицій передачі інформації, логістики та продуктивності, а також спеціальних потреб, що виникають у працівників дистанційної форми. Степлс [4] у 2001 році досліджує традиційну і віддалену працю і ІТ сфері на предмет ступеня довіри між менеджерами та працівниками. А. І. Табанова та Я. В. Сало [5] розглядають фріланс як інноваційну форму зайнятості, та описують типовий портрет фрілансера, а також досліджують переваги і недоліки такої організації праці.

Пандемія COVID-19 та війна на території України стали додатковим каталізатором

розвитку дистанційних технологій із запровадженням їх у різні області та сфери діяльності: виконання робіт, надання послуг, торгівлю, навчання/освіту. Так, А. І. Руденко та ін. [6] досліджують залежність ставлення до дистанційної праці від темпераменту людини. Багато дослідників [7; 8; 9] приділяють увагу діджиталізації як способу віддаленого навчання (освіти), розглядаючи як переваги так і обмеження, зокрема вікові та структурні. Т. Галанті [10] приходить до висновку, що персональні та робочі аспекти як заважають, так і сприяють дистанційній праці (англ. work from home, WFH) під час спалаху COVID-19. За дослідженнями Озімека [11] менеджери з найму працівників визначають переваги віддаленої праці, і очікують, що компанії мають значно збільшити плани щодо віддаленого найму в майбутньому.

Серед позитивних моментів дистанційної організації праці в першу чергу варто зазначити скорочення витрат на утримання приміщень, робочих місць, місць паркування, транспорту і навіть офісного дрес-коду. В той самий час можна припустити, що зазначена перевага не є рівноцінною для власників чи керівництва організації та для працівника-виконавця. Так, якщо скорочення транспортних витрат скоріше за все відбудеться для обох категорій осіб, для виконавця воно може бути «поглинено» зростанням витрат на енергоносії або зв'язок за місцем помешкання. Науковці [12] дійшли висновку, що за умов дистанційної праці найпозитивнішими результатами є скорочення витрат і гнучкість для сприяння балансу між роботою та особистим життям, тоді як комунікаційні та технічні питання, а також процес управління є найбільш хвилюючими для професіоналів.

Певним викликом для власника/керівника організації при дистанційній організації

виконання робіт може стати необхідність можливої адаптації системи оплати праці, адже за таких умов схильність оплати за результат, а не за витрачений час або зусилля, очевидно, зростає.

З негативних сторін дистанційної праці варто виділити такі. В першу чергу, її неможливість як такої в певних сферах діяльності. По-друге, це технічні або технологічні проблеми, пов'язані з організацією робочого місця вдома або технічні складності опанування інформаційних технологій або каналів зв'язку. По-третє, психологічні проблеми. Незважаючи на те, що все більше часу люди проводять в онлайн-спілкуванні, вимушене обмеження «живих» комунікацій призводить до втрати відчуття причетності. Також певні психологічні незручності можуть бути відчутні за необхідності самоорганізації або просто зміни звичного життєвого укладу. Андреа [13] визначає що серед дистанційних працівників значно більше поширений «синдром вигорання», ніж серед звичайних працівників, і пов'язує цей феномен з браком комунікацій.

Крім того, децентралізація та більша незалежність у прийнятті рішень, що притаманна дистанційній формі організації праці, не завжди позитивно сприймається як керівниками, так і виконавцями, і може стати навпаки, не стимулом, а перешкодою на шляху до виконання робіт дистанційно.

Саме таке різноманіття переваг та небезпек дистанційної організації праці сприяло проведенню нашого дослідження.

Мета і завдання статті

Метою даного статті є дослідження змін в результатах та умовах праці внаслідок запровадження дистанційної організації праці як з точки зору власника (керівника або роботодавця), так і з позиції працівника або виконавця, та висвітлення основних розбіжностей між цими позиціями.

Виклад основного матеріалу дослідження

На основі огляду літератури та власних попередніх досліджень [14; 15], ми дійшли думки, що оцінка змін внаслідок переходу на дистанційний режим праці D може бути обчислена як середнє значення оцінок факторів економічної доцільності X_e , професійного комфорту X_p та особистого комфорту X_h :

$$D = f(X_e, X_p, X_h) = \frac{1}{3} \sum (X_e, X_p, X_h) \quad (1),$$

де X_e – економічна доцільність, що визначається порівнянням різниці між можливим особистим та/або організаційним доходом і витратами у випадках організації праці за традиційним та дистанційним підходами;

X_p – професійний комфорт, який складається з чинників технічного характеру (необхідністю мати у доступі певне обладнання або обізнаність в ІКТ), необхідністю спеціального простору або робочого місця, доступністю працівника/роботодавця до одержання завдань та/або контролю його результатів, потреби в додаткових поясненнях або ймовірністю непорозумінь, порядком прийняття рішень;

X_h – психологічний комфорт, що може бути визначений з урахуванням необхідного часу на «живе» людське спілкування та наявністю відволікаючих факторів.

При цьому значення кожного з X_i чинників, в свою чергу може бути визначена як відхилення оцінки сприйняття респондентом віддаленої праці від оцінки традиційної організації робочого процесу.

Дослідження проводилось методом анонімного онлайн-анкетування. На початку анкетування респондентам було запропоновано обрати приналежність до групи «А» (співробітник організації, виконавець певних функцій, робіт) або групи «В» (власник/керівник підприємства або структурного підрозділу). Питання анкети були покликані розкрити ставлення до віддаленої праці означених груп. Дані опитування було згруповано за такими чинникам, що характеризують віддалену форму організації праці:

- економічна доцільність;
- професійний комфорт;
- психологічний комфорт;
- зміна результативності.

Дані, отримані під час опитування, були оброблені за допомогою Microsoft Excel 365 та програмного забезпечення для статистичного аналізу Jamovi (версія 2.3.23). Для визначення статистичної значущості та інтерпретації результатів щодо залежності відповідей

респондентів від їх статі, віку, сфери діяльності та виконуваних функцій використано критерій узгодженості Пірсона (тест χ^2), який

застосовано до відповідей за шкалою від 1 до 5.

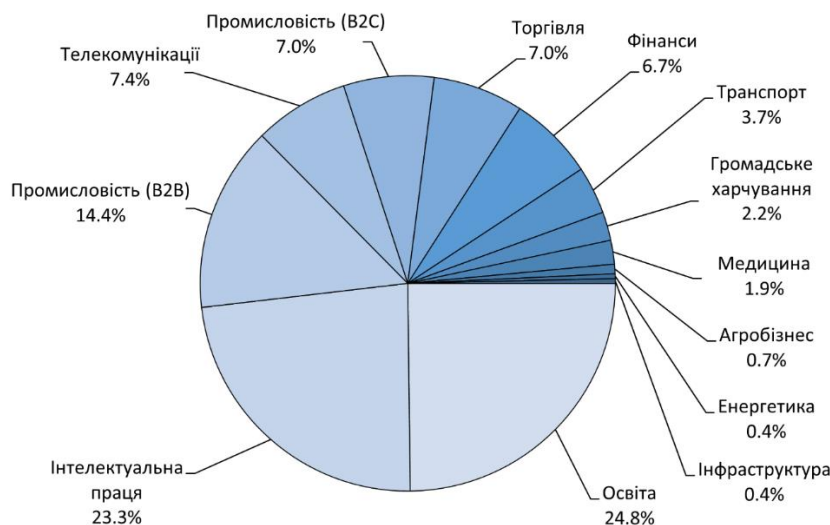


Рис. 1. Розподіл респондентів за сферами діяльності

В опитуванні прийняло участь 270 осіб, респондентів України. Майже половина респондентів, що прийняли участь в опитуванні, є представники освітньої сфери (25%) та інтелектуальної праці (23%): агентські послуги, управління активами, науково-технічні розробки, маркетингові дослідження, наступною за обсягом групою є представники промисловості B2B сектора (15%), майже однакові частки по 7% посідають оптова і роздрібна торгівля, представники B2C сектору, сфера фінансових та банківських операцій та телекомунікації, група представників сфери транспорту займає 4%, по 2% респондентів належать до сфер громадського харчування та

медицина/ветеринарія. Представники решти сфер діяльності (агробізнес, енергетика, інфраструктура,) займають по 1 і менше відсотків.

Серед учасників опитування 219 осіб (81%) зазначили приналежність до групи «А» (співробітника організації як виконавця певних функцій, робіт) та 51 особа або 19% визначились як представники групи «В» (власник/керівник підприємства або структурного підрозділу).

Області виконуваних респондентами функцій/операцій, розподілені таким чином (рис. 2):

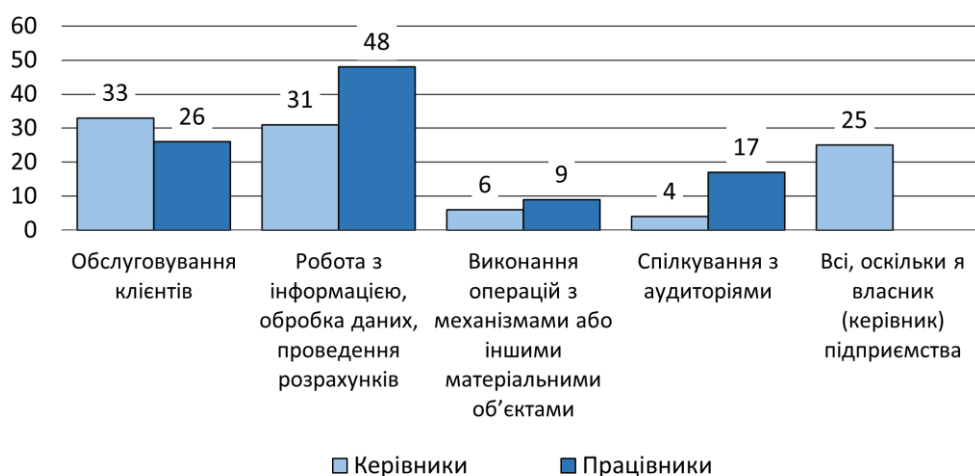


Рис. 2. Області виконуваних респондентами функцій, % респондентів

Майже половина опитуваних респондентів групи «А» пов'язують свою роботу з інформацією та обробкою даних, 26% займаються переважно обслуговуванням клієнтів, 17% працівників спілкуються з аудиторіями, і лише 9% припадає на виконання операцій з машинами, механізмами та іншими матеріальними об'єктами. Серед керівників робота з інформацією та обслуговування клієнтів займають майже однакові частки (31 і 33%), зі спілкуванням з аудиторіями свою діяльність пов'язують лише 4%, а 6% залучені у виконання операцій з матеріальними об'єктами. Четверть опитаних керівників вважають що їх функції охоплюють усі можливі варіанти.

36 % опитуваних – це люди у віці між 30 і 40 роками, майже однакові частки (26 і 27%) припадають на групи 20-30 та 40-50 років, решта – люди старші за 50 років. В опитуванні

взяли участь 48% чоловіків та 47% - жінок. 5% респондентів стать не визначають або вважають, що стать не має значення для даного опитування.

Для визначення економічної доцільності було запропоновано оцінити зміну в доходах і витратах учасників за умов переведення на дистанційну роботу за шкалою від 1 (значне погіршення) до 5 (значне покращення). Щодо змін доходу, спостерігаємо такий розподіл: переважна більшість групи А не відмітила змін в доходах (майже 60%), а зміни у бік збільшення або зменшення відмітили відповідно 27 і 14 % опитаних. В той час як опитування щодо змін у витратах демонструє зсув екстремуму у бік покращення (зниження витрат), який відмічають 55%, Не знайшли змін – 29%, решта спостерігає погіршення (тобто зростання витрат) (рис. 3).

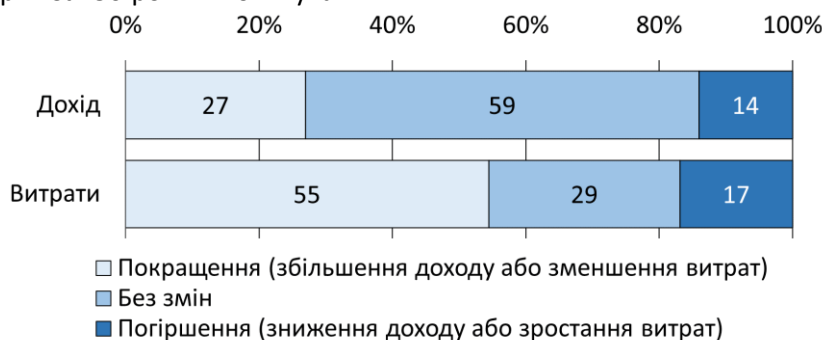


Рис. 3. Зміни в доходах і витратах групи А (працівники), % респондентів

Найбільше зниження особистих витрат показали працівники Промислового B2B сектору, інтелектуальної праці та телекомунікацій – по 58%. Виконавці функції «Робота з інформацією, обробка даних, проведення розрахунків» показали найвищий рівень зниження особистих витрат (62%). Відсоток респондентів, чиї витрати збільшились за дистанційних умов праці, найбільший в групі «виконання операцій з механізмами або іншими матеріальними об'єктами» – 45%, в інших групах – незначний. При цьому розрахунки свідчать про відсутність статистично значущого зв'язку між галуззю та оцінкою зміни у витратах ($\chi^2(df=48, N=219)=40,11$; $p=0,78$) Водночас чітко ($\chi^2(df=20, N=219)=42,16$; $p=0,0026$) спостерігається зв'язок отриманих бальних оцінок з віком: у молодих людей 20-30 років відзначається зниження особистих витрат у 53%, у людей 30-40 років-

57%, 40-50 років – 64 %, і майже протилежна тенденція для людей старше 50 років. Аналогічно, можна відзначити високий рівень узгодженості відповідей щодо витрат ($\chi^2(df=12, N=219)=30,47$; $p=0,0024$) з функціональними обов'язками (рис. 4).

При цьому статистичний аналіз свідчить про наявність зв'язку і в оцінці зміни особистого доходу з функцією робітника ($\chi^2(df=12, N=219)=32,31$; $p=0,0012$). Щодо особистого доходу, то як було зазначено, у переважній більшості змін не відбулось, це відмічають 59% опитуваних, незалежно від віку та статі. Виконавці робіт з інформацією, обробка даних, проведення розрахунків продемонстрували слабку тенденцію покращення доходу (33% – покращення, 60% – без змін), а представники функції «виконання операцій з механізмами або іншими матеріальними об'єктами» – протилежну тенденцію (40% відмітили

погіршення, 40% – без змін, 20% – покращення).

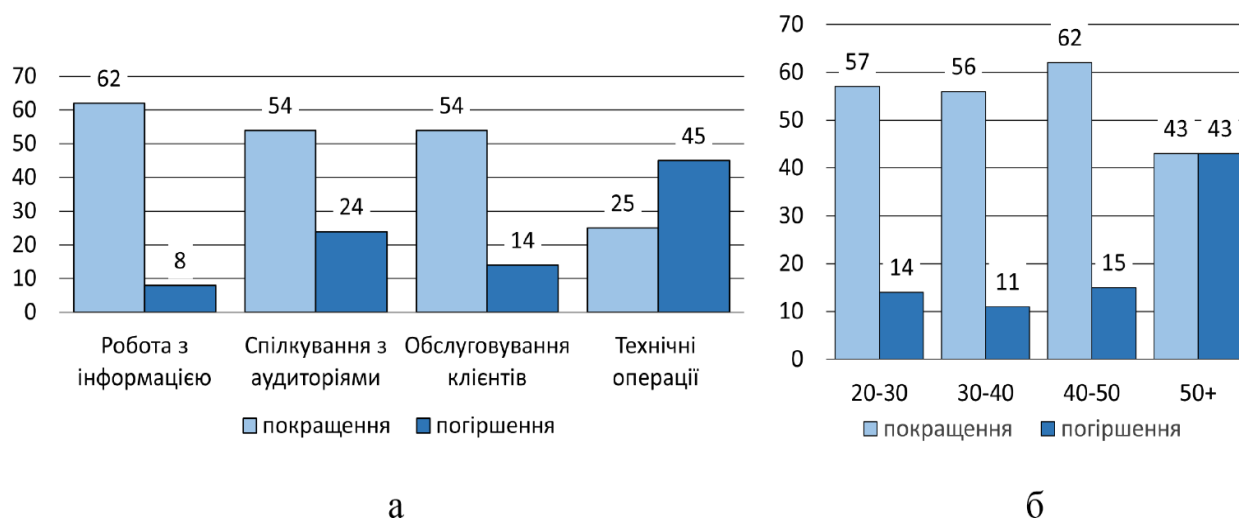


Рис. 4. Розподіл змін у витратах в залежності від виконуваних функцій (а) та від віку респондентів (б), % респондентів

Таким чином, можна сказати, що з точки зору економічної доцільності дистанційна робота має певну перевагу над традиційною, що виражається у зниженні особистих витрат при збереженні особистого доходу. Така тенденція притаманна у більшій мірі молодим та середнього віку працівникам B2B сектору або інтелектуальної праці (послуг), що зайняті обробкою інформації, аналізом даних, спілкуванням з аудиторіями.

Критерій психологічного комфорту є більш складним і може бути умовно поділений на підкатегорії «професійний комфорт» і «особистий комфорт». На дослідження змін «професійного комфорту» були направлені питання щодо змін у порядку або характеру виконуваних функцій, зручності прийняття професійних рішень, можливості обладнання

робочого місця. Вважаємо, що ключовим індикатором за цим критерієм виступають зміни особистої продуктивності.

Зміни в порядку або характері виконуваних функцій відмітили більшість респондентів (60%), у бік покращення – 38%, у бік погіршення – 22%. При чому простежується явна тенденція ($\chi^2(df=20, N=219)=34,20; p=0,025$) залежності ставлення до змін, що відбулись, від віку респондентів. Так, люди молодшого віку сприйняли зміни скоріше позитивно: серед 20-30 річних опитуваних ця частка складає 49%, серед 30-40 річних – 39%, 40-50 річних – 26% і 50+ років – лише 21%. Зворотна тенденція спостерігається у визначенні негативного характеру змін: серед людей старше 50 років це 43%, 40-50 років – 36%, 30-40 і 20-30 років – по 16%.

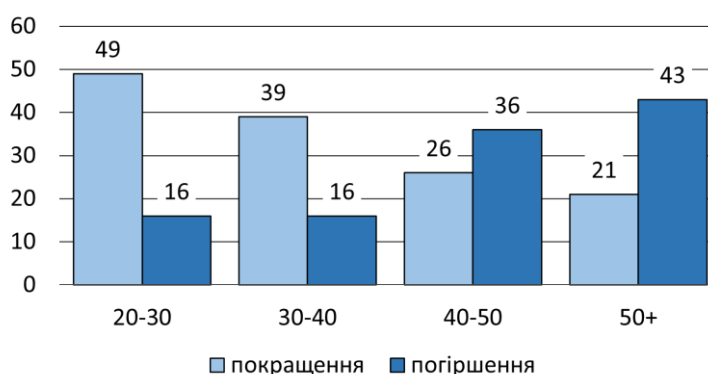


Рис. 5. Зміни в порядку або характері виконуваних функцій в залежності від віку, % респондентів

Жінки виявились більш чутливими – розподіл на таких, що не знайшли змін в характері роботи, знайшли зміни позитивними, і знайшли зміни негативними, складає відповідно 30%:38%:32%. Серед чоловіків ці показники сягають відповідно «без змін» 49%, позитивно – майже 38%, негативно – 13%.

За сферами діяльності відмітили скоріше позитивні зміни у сферах фінансів, інтелектуальної праці і освіти (відповідно 50%, 44% і 41%, при цьому не помітили змін відповідно 38% 46% і 29%). Скоріше негативний характер мали зміни для промисловості як у B2B секторі (27%, без змін – 54%), так і у B2C секторі (33%, без змін 44%). Серед виконуваних функцій представники роботи з інформацією та обслуговування клієнтів відмітили позитивні зміни (відповідно 45 і 41%). Представники спілкування з аудиторіями розділились у думках майже порівну: по 35% знайшли зміни негативними або не помітили змін, 30% знайшли позитивні зміни. Водночас статистичний аналіз не підтверджує значущої залежності між факторами галузі та функції ($\chi^2(df=48, N=219)=50,24$; $p=0,38$ та $\chi^2(df=12, N=219)=15,19$; $p=0,2312$ відповідно) і оцінкою змін.

Отже, сприйняття характеру змін виконуваних робіт і операцій внаслідок переходу на дистанційну форму праці залежить переважно від віку респондентів і значно меншою мірою від галузі та виконуваних робітником функцій.

Переважна кількість опитуваних відмічає

позитивні зміни у зручності вибору часу для виконання трудових операцій – 64%, та місцезнаходження – 68%. При чому знову спостерігається зв'язок: чим молодші респонденти, тим більше з них зазначають позитивні зміни у виборі як часу ($\chi^2(df=20, N=219)=51,61$; $p<0,001$), так і місцезнаходження ($\chi^2(df=20, N=219)=34,31$; $p=0,0241$). Так, серед 20-30 річних ця частка відповідно 73% та 78%, серед 30-40 річних – 72% та 64%, 40-50 років – 49% та 64% та 50+ років – 49% та 63%. Трохи більш задоволеними вибором часу виявились чоловіки (70%) ніж жінки (60%).

Серед галузей найбільше відмітили позитивні сторони у виборі часу та простору працівники інтелектуальної праці (відповідно місце та час 72% та 64%), промисловості B2B сектору (55% та 62%) B2C сектору (47 і 57%), освіта – 66% і 55%). Але галузеві відмінності скоріш за все викликані особливостями конкретної вибірки і не є закономірністю. Водночас, критерій Пірсона демонструє зв'язок сприйняття зручності вибору часу і місця з функціональними обов'язками ($\chi^2(df=12, N=219)=38,71$; $p<0,001$ та $\chi^2=27,01$; $p=0,0077$ відповідно). При цьому це були здебільшого виконавці функцій обробки даних (відповідно місце та час 78% та 73%), спілкування з аудиторіями (по 59%), обслуговування клієнтів (66% та 64%). Навіть серед виконавців операцій з механізмами або іншими матеріальними об'єктами показали покращення зручності вибору часу 50%, та місця 35%, а погіршення відповідно 35% та 45% респондентів.

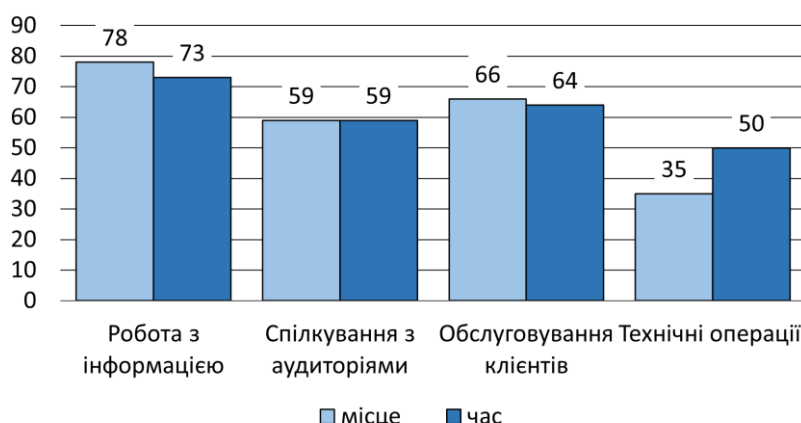
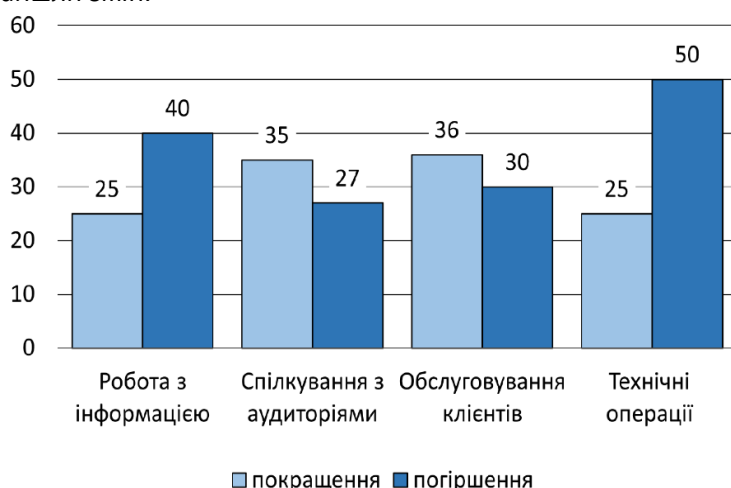


Рис. 6. Частки респондентів (%), що оцінили позитивно зміни у часі та місці для роботи за умов дистанційної праці

З точки зору можливостей технічного облаштування робочого місця працівники оцінюють зміни скоріше негативно: майже 29% вважають, що дистанційно працювати краще, майже 35% не відчували різниці, і дещо більше – 36% відмітили погіршення, пов'язане зі складністю налаштування робочого місця. Менше всіх помітили різницю в робочому місці 20-30 річні – лише 25% визначили погіршення, у решти груп цей показник складає 40-50%. Покращення у можливостях облаштування робочого місця відмітили 29-30% у всіх вікових групах ($\chi^2(df=25, N=219)=48,02; p=0,0037$). Очевидно, вік знову є ключовим фактором. Очікувано відмітили складнощі з облаштуванням робочого місця респонденти виконавці операцій з механізмами або іншими матеріальними об'єктами (50%), невдоволення висловили представники спілкування з аудиторіями та обслуговування клієнтів (відповідно 27 і 30%). В тих самих групах навпаки, покращення відмітили 35 і 36%. Несподіваним виявився також досить високий рівень складнощів у представників роботи з інформацією – 40%. Зважаючи на це, аналіз не підтверджує ($\chi^2(df=15, N=219)=15,72; p=0,4$) наявність істотного зв'язку між функціональним обов'язками та сприйняттям зміни на робочих місцях.

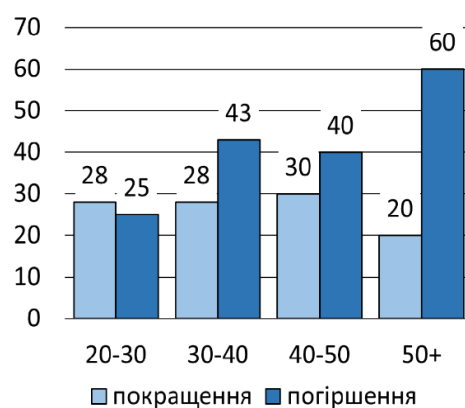
Оцінка змін у зручності прийняття рішень демонструє слабо позитивний ефект: 27% відмітили зниження, 32% – покращення, 41% не знайшли змін.



а

При цьому у людей у віці від 20 до 30 та 30-40 років кількість людей, що відмічає підвищення зручності прийняття рішень превалює над кількістю, що відмічає зниження (36 та 35% проти 22 та 23%), натомість у людей 40-50 років тенденція зворотна: кількість людей, що відмічає підвищення зручності (23%) поступається кількості, що відмічає зниження (42%). Люди 50+ продемонстрували рівний розподіл відповідей.

Найбільше оцінили зручність у прийнятті рішень працівники освіти (41% опитаних відмітили покращення, 35% не помітили змін). Цікаво, що попри очікування, для представників групи роботи з інформацією та обробки даних спостерігається найменший розрив між тими, що відмітили покращення, і тими, що відмітили погіршення 32 і 26%). Збільшення проблем, пов'язаних з прийняттям рішень, виявили представники функцій роботи з механізмами або матеріальними об'єктами (45% проти 15%, що вказали на покращення). У працівників сфери обслуговування клієнтів та спілкування з аудиторіями зворотна тенденція: вони оцінюють підвищення зручності прийняття рішень більше, ніж зниження: 34% проти 21% та 38% проти 30% відповідно. Варто зазначити, що в питанні змін у прийнятті рішень не можна чітко виділити чинник, що впливає найбільше на оцінку. За тестом хі-квадрат у всіх випадках зв'язок є можливим, але це питання потребує подальшого уточнення.



б

Рис. 7. Погляд на можливості облаштування робочого місця (частка, у %) в залежності від виконуваних функцій (а) та від віку (б) респондентів

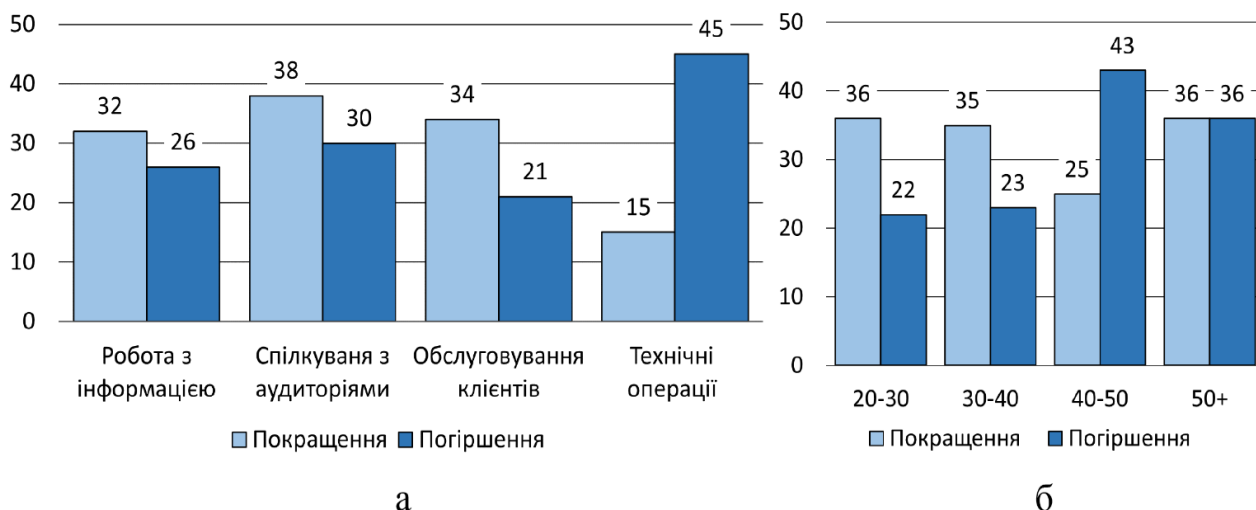


Рис. 8. Зміни у зручності прийняття рішень в залежності від виконуваних функцій та від віку, % респондентів

Спілкування з оточенням розглянуто в дослідженні як фактор психологічного комфорту. В цьому факторі найменша кількість респондентів не відмітила змін (22%). Зміни у позитивний бік вказали 33% опитаних, у негативний – 45%. Загалом, суттєвої залежності від розглянутих факторів не відмічається. В групі 50+ найбільш виражене негативне враження від дистанційної праці в частині змін у спілкуванні – 80% проти 20%, що знайшли позитивні зміни. В інших вікових групах співвідношення позитивного і негативного ставлення майже однакове: 31-34% проти 40-45% ($\chi^2(df=12, N=219)=27,54$; $p=0,1208$). Більш незадоволеними виявились чоловіки – 50% проти 26% позитивних відповідей. У жінок таке співвідношення має невеликий розрив: 42 і 38 % ($\chi^2(df=12, N=219)=11,27$; $p=0,51$). Найбільшу різницю в ставленні до змін у спілкування з оточенням висловили виконавці операцій з механізмами – 60% опитаних, і лише 10% знайшли позитивні зміни. Також досить великий розрив у представників групи роботи з інформацією: 45% негативних вражень проти 31% позитивних. У груп, що пов'язують свої функції зі спілкуванням з аудиторіями та обслуговуванням клієнтів, розрив трохи нижчий: відповідно частки респондентів з негативним ставленням складає 41% і 43%, з позитивним ставленням – 38% і 41% ($\chi^2(df=12, N=219)=17,21$; $p=0,1420$).

47% опитуваних відмітили збільшення відволікаючих факторів, що ускладнюють

роботу, 27% вказали на зменшення таких, а 26% не помітили різниці. Найбільше ускладнення внаслідок відволікаючих факторів відмітили люди у віці 30-40 років (51%), найменше – 20-30 років (46%) ($\chi^2(df=20, N=219)=15,32$; $p=0,758$). Більше скаржились жінки (50%), а серед чоловіків це 46% опитаних ($\chi^2(df=12, N=219)=16,91$; $p=0,1532$). Більший негативний вплив відволікаючі фактори мали на виконавців робіт з механізмами (майже 69% висловились негативно), приблизно однаковою мірою (40%) негативний вплив вказали представники спілкування з аудиторіями та обробка інформації, в обслуговуванні клієнтів частка незадоволених збільшенням відволікаючих факторів склала 43%, що свідчить про наявність зв'язку цих факторів з функцією робітника ($\chi^2(df=12, N=219)=23$; $p=0,0277$).

Незважаючи на відволікаючі фактори, переважна більшість респондентів вважає що особиста продуктивність підвищилась (51%). 30% не знайшли змін, 19% вважають, що продуктивність знизилась.

При цьому більше вказали на підвищення особистої продуктивності молоді люди: 20-30 років – 57% та люди у віці 50+ років – 50%. Серед людей у віці 30-40 років найбільший відсоток таких, що не помітили змін – 40%, а частка тих, що відмітили підвищення – 48%. У людей у віці 50+ виявилась найбільша чутливість – не знайшли змін в особистій продуктивності лише 7%, а частки таких що відмітили позитивні і

негативні наслідки мають найменший розрив, проте чіткої залежності відповідей від віку не спостерігається ($\chi^2(df=20, N=219)=24,76$; $p=0,2108$). Такий розподіл корелює з даними щодо відволікаючих факторів, який найвищий у людей у віці 30-40 років в даній вибірці. Можна

припустити, що у людей такого віку відволікаючі фактори пов'язанні з наявністю дітей шкільного віку, які під час локдауну також знаходились на дистанційному навчанні, і вимагали більше уваги з боку батьків.

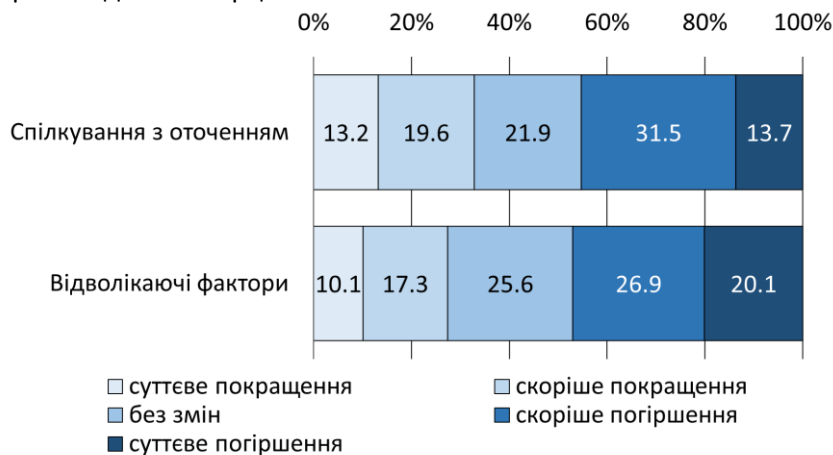


Рис. 9. Сприйняття дистанційної праці з т. з. змін у спілкуванні з оточенням та відволікаючих факторів, % респондентів

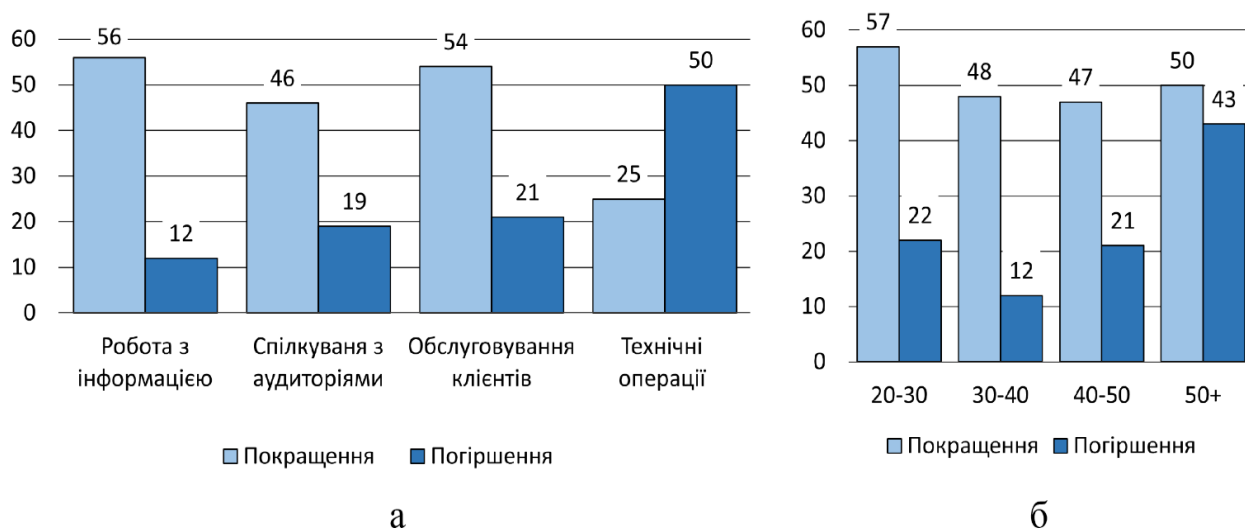


Рис. 10. Оцінка респондентами змін в особистій продуктивності (частка, у %) в залежності від виконуваних функцій та від віку респондентів

Не знайшлось істотної відмінності у ставленні до особистої продуктивності чоловіків та жінок. Водночас галузеві і функціональні відмінності, очевидно, мають певний вплив. Серед галузей найбільше оцінили підвищення продуктивності працівники торгівлі, освіти, інтелектуальної праці, та фінансів (69, 59, 58 та 50% відповідно) проти частки, що відмітили зниження (25, 18, 12 та 6% відповідно), приблизно однаково

оцінили підвищення і зниження особистої продуктивності працівники промисловості: 33-39% підвищення проти 19-23% зниження ($\chi^2(df=48, N=219)=70,21$; $p=0,0199$). За виконуваними функціями найбільше відзначили підвищення продуктивності група з роботи з інформацією (56%), обслуговування клієнтів (54%), спілкування з аудиторіями (46%), Очікувано відмічають зниження продуктивності представники виконання операцій з

механізмами або іншими матеріальними об'єктами (50%), хоча і серед цієї категорії 25% відзначили підвищення продуктивності ($\chi^2(df=48, N=219)=25,5; p=0,0126$).

Підсумовуючі наведені респондентами групи А оцінки, можна вирахувати зміну вказаних факторів у відсотках. Оскільки при оцінці була запропонована 5-бальна шкала, де «3» означало відсутність змін, оцінки «4» і «5» характеризували ступені покращення, а «2» і «1» - відповідно ступені погіршення вказаних чинників, то середнє значення оцінки може бути перетворено на відсоток покращення чи

погіршення відносно до значення, що характеризує відсутність змін (табл. 1).

Отримані результати можна інтерпретувати таким чином: запровадження дистанційної форми праці оцінюється працівниками як покращення на 6,06%, і приводить до підвищення особистої продуктивності (за власними оцінками) на 12%. Втім, оцінка власної продуктивності є безумовно, суб'єктивною, тому варто порівняти оцінки працівників з оцінками керівників / власників компаній – респондентами групи Б.

Таблиця 1. Сприйняття переходу на дистанційну організацію праці працівниками

Характеристики, на які впливає перехід на дистанційну працю	Середня оцінка	Відхилення, %
Особисті витрати	3,62	20,67
Особистий дохід	3,07	2,33
Середнє значення фактору економічної доцільності	3,35	11,50
Зручність у виборі місця знаходження	3,76	25,33
Зручність у виборі часу / періоду праці протягом дня/тижня тощо	3,72	24,00
Можливості технічного/інформаційного облаштування засобів праці або робочого місця	3,25	8,33
Порядок або характер виконуваних функцій чи операцій	3,17	5,67
Зручність прийняття рішень у процесі діяльності	3,06	2,00
Середнє значення фактору професійного комфорту	3,38	12,67
Спілкування з оточенням	2,94	-2,00
Відволікаючі фактори	2,74	-8,67
Середнє значення фактору особистого комфорту	2,82	-6,00
Узагальнена оцінка сприйняття дистанційної форми організації праці	3,18	6,06
Особиста продуктивність	3,36	12,00

Результати опитування групи Б щодо економічної доцільності показало, що переважна більшість (49%) відмітили зниження доходів компанії, 29% не відмітили змін, і лише близько 12% відзначили збільшення. До тих, що відмітили збільшення доходу, належать керівники підприємств з сфер освіти та послуг (інтелектуальна праця). Зниження витрат відзначили також близько 49%, не виявили змін – 27%, погіршення (збільшення витрат) відзначили 24% керівників.

Таким чином, тенденція економічних наслідків у груп А і Б дещо різняться в плані доходу, але мають однакову спрямованість стосовно витрат. Очевидно, що особистий дохід працівників непропорційно залежить від доходів компанії, або має місце ефект

відтермінування наслідків, і тому працівники на момент опитування ще не встигли відчути на собі зниження доходів компанії.

За факторами професійного комфорту маємо такі результати. Керівники та власники відмічають скоріше негативний тренд у порядку прийняття рішень, це свідчать 50,5% опитаних, покращення знайшли лише 17% керівників, що відносять свої функції скоріше до роботи з інформацією, обробкою даних і проведенням розрахунків.

Більш лояльними до змін виявились керівники у питанні проведення нарад та зборів: відсоток тих, що знайшли позитивні зміни, дещо вище ніж у попередньому пункті – 23%. Негативно висловились 45%, і трохи більше 32% не знайшли змін.

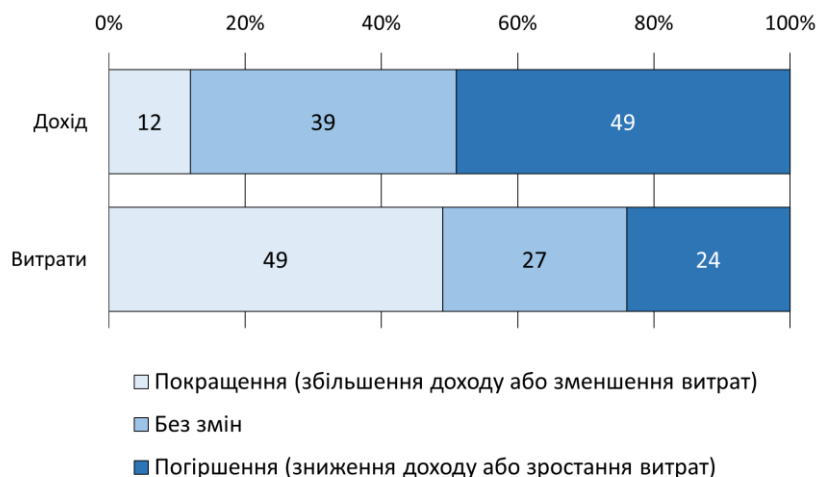


Рис. 11. Зміни в доходах і витратах компаній відповідно до оцінок респондентів групи Б (власники/керівники підприємств), % респондентів

Також негативно оцінили керівники зміни у порядку та характері виконуваних підрозділом/компанією функцій: лише 10% побачили спрощення в характері виконуваних функцій, 47% знайшли ускладнення. 6% респондентів відмітили спрощення в принципах оцінювання результатів роботи підприємства/підрозділу. Ускладнення відмітили більше 35%, а переважна більшість не знайшла змін.

Ускладнення контролю та доступу до

підлеглих відмічають переважна більшість керівників (76%), покращення – лише 6%. Характер технічних складнощів при дистанційній формі організації праці був оцінений досить різноманітно. Майже 27% вважають технічні складнощі такими, що суттєво обмежують або навіть унеможливають роботу. Трохи більше 45% вважають складнощі відсутніми або несуттєвими. 33% знайшли їх помірними та подоланими.

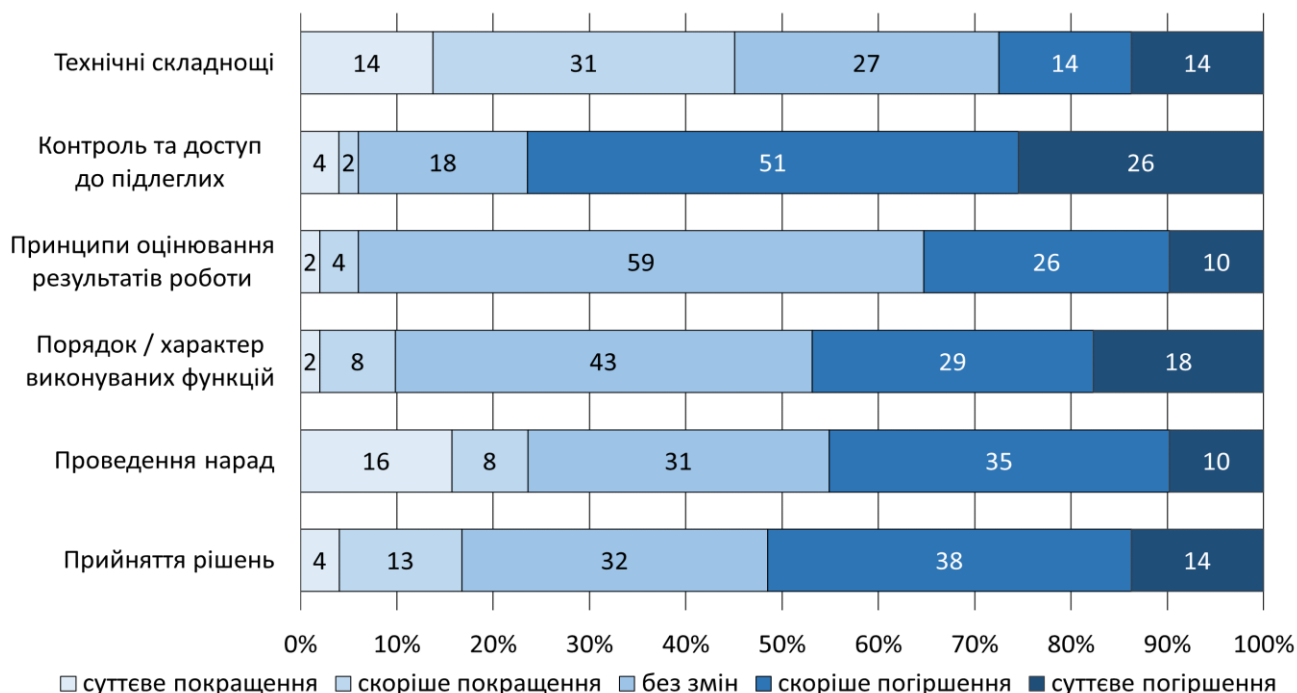


Рис. 12. Оцінка факторів професійного комфорту з боку респондентів групи Б (керівники), % респондентів

В якості факторів особистого або психологічного комфорту було розглянуто можливе явище супротиву з боку підлеглих новому порядку виконання операцій або новим принципам оцінювання результатів праці. З

істотним супротивом з боку підлеглих зіткнулись 14% керівників, близько 38% вважають супротив помірним і подоланим, і решта 48% вважають що не виявили проявів супротиву, або мали місце незначні прояви.

Таблиця 2. Ступінь сприйняття переходу на дистанційну організацію праці керівниками

Характеристики, на які впливає перехід на дистанційну працю	Середня оцінка	Відхилення, %
Дохід	2,32	-22,67
Поточні витрати	3,24	8,00
Середнє значення фактору економічної доцільності	2,78	-7,33
Контроль та доступ до підлеглих	2,05	-31,67
Порядок чи характер виконуваних підрозділом операцій	2,4	-20,00
Порядок прийняття рішень	2,52	-16,00
Принципи оцінювання результатів роботи підприємства/підрозділу	2,64	-12,00
Проведення нарад та зборів	2,81	-6,33
Технічні складнощі забезпечення підлеглих потрібною технікою/технологією або опанування підлеглими потрібних технік/технологій	3,23	7,67
Середнє значення фактору професійного комфорту	2,61	-13,06
Супротив підлеглих новому порядку виконання операцій або новим принципам оцінювання результатів праці (психологічний комфорт)	3,37	12,33
Узагальнена оцінка сприйняття дистанційної форми організації праці	2,92	-2,69
Результативність роботи підприємства/підрозділу	2,39	-20,33

Так, спостерігаємо зворотну тенденцію щодо оцінювання змін, пов'язаних із запровадженням дистанційної праці з боку респондентів групи Б порівняно з групою А.

Також інша тенденція виявляється в оцінці

керівниками результативності роботи підприємства або підрозділу: лише 13,5% відмітили позитивні зміни, більше 51% відмічають зниження результативності.

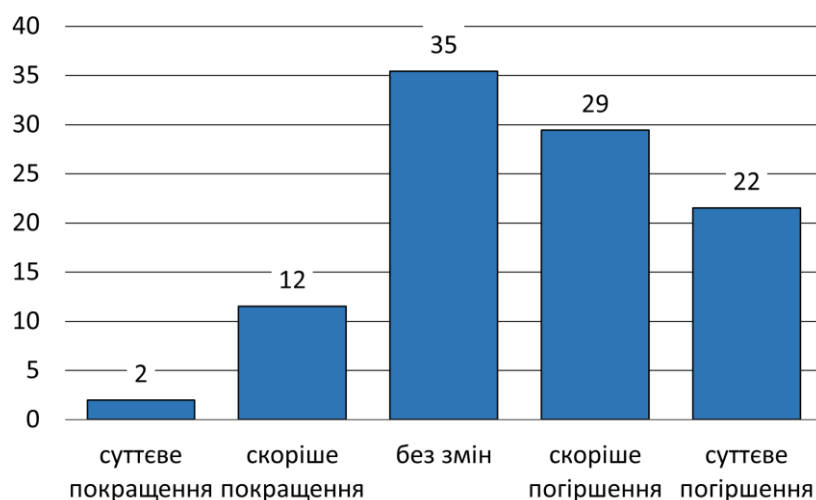


Рис. 13. Оцінка керівниками змін результативності роботи, % респондентів групи Б

Отримані результати можна інтерпретувати таким чином: запровадження дистанційної форми праці оцінюється керівниками як незначне погіршення умов праці на 2,7%, але

приводить до зниження результативності роботи компанії (за власними оцінками) на 20,33%.

Таблиця 3. Порівняна оцінка змін внаслідок запровадження дистанційної праці, %

Оцінка чинників	працівники	керівники
Економічна доцільність	+11,50	-7,33
Професійний комфорт	+12,67	-13,06
Психологічний комфорт	-6	+12,06
Оцінка змін внаслідок запровадження дистанційної праці	+6,06	-2,69
Зміна результативності	+12	-20,33

Таким чином, спостерігається розрив між ставленням працівників та керівників до дистанційної форми організації праці, при чому ставлення вказаних груп майже прямо протилежне. На нашу думку, причинами такого протилежного ставлення можуть бути такі.

1. Як було вказано раніше, працівники відчували зниження витрат без зміни доходу, що очевидно є наслідком фіксованих форм оплати праці, які не зреагували на зниження результативності роботи компаній.

2. Працівники не відчували професійного дискомфорту, очевидно, внаслідок втрати частини контролю керівниками. В той самий час втрата такого контролю або невизначеність показників результативності роботи (KPI) призводить до викривлення оцінки продуктивності (обом сторонами).

3. Керівники не відчували значного супротиву з боку працівників тому що ці зміни були сприйняті працівниками скоріше позитивно.

4. Певне зниження особистого комфорту працівників все ж вказує на потреби в «живому» спілкуванні саме у виробничих відносинах.

Висновки і перспективи подальших розвідок

Ставлення до дистанційної форми організації праці визначаються чинниками економічної доцільності, професійного комфорту та особистого комфорту, і може бути вираховано як зміна у сприйнятті таких факторів як працівниками так і керівниками підприємств

або структурних підрозділів.

Дистанційна форма організації праці оцінюється по-різному працівниками - виконавцями функцій (скоріше позитивно) та керівниками (власниками) компаній (скоріше негативно). З позиції працівників дистанційна форма організації праці підвищує економічну доцільність та 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 організації (підрозділу).

Позитивний характер змін виконуваних робіт і операцій внаслідок переходу на дистанційну форму праці відмічають скоріше молоді люди, представники інтелектуальної праці та освіти, що займаються роботою з інформацією, обчисленнями та обслуговуванням клієнтів.

Віддалена праця дозволяє підвищити особисту продуктивність, але результативність всієї організації при цьому знижується.

Зважаючи на суттєвий розрив у ставленні працівників та керівників вважаємо перспективним подальше дослідження оптимального співвідношення між традиційною та дистанційною формами організації праці та пошук можливостей рішення проблемних питань, що виникають у працівників та керівників у зв'язку з переходом на віддалену працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Державна служба статистику України. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/arh_zn_smsz_19_u.htm.
2. The future jobs report 2018. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>.
3. Nickson, David, and Suzy Siddons. Remote working. Routledge, 2012.
4. Staples, D. Sandy. A study of remote workers and their differences from non-remote workers. *Journal of Organizational and End User Computing*. 2001. № 13.2. C. 3-14.
5. Табанова А. І., Сало, Я. В. Інноваційні форми зайнятості в сучасній економіці України. *Вчені записки Таврійського національного університету імені ВІ Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Вип. 30 (69) № 1. С. 95-99.
6. Руденок А. І., Петяк О. В., Ханецька Н. В. Дистанційна робота в умовах карантину та самоізоляції в період пандемії COVID-19. *Габітус. Психологія праці*. 2020. Вип.16. С. 204-208.
7. Albach H. et al. Management of permanent change. Springer Fachmedien Wiesbaden, 2015. 240 p. DOI 10.1007/978-3-658-05014-6.
8. Mark A. Brown The empathic enterprise: winning by staying human in digital age. Vero Beach, FL: Merchant Trask Press. 2016. 166 p.
9. Bejinaru, R. Impact of digitalization on education in the knowledge economy. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*. 2019. Vol.7(3). P. 367-380.
10. Galanti, Teresa, et al. Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2021. № 63.7 P. 426.
11. Ozimek, Adam, The Future of Remote Work. URL: <https://ssrn.com/abstract=3638597>.
12. Ferreira, Rafael, et al. Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2021. №7.1 P. 70
13. Alexander, Andrea, et al. What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey & Company*. 2021. P. 1-13.
14. Brin P., Polančič G. and Prokhorenko O., "Digitalization of Education: An Urgent Need of Sustainable Teaching Process Caused by Covid 19," *2021 IEEE International Conference on Modern Electrical and Energy Systems (MEES)*, Kremenchuk, Ukraine, 2021, P. 1-5, doi: 10.1109/MEES52427.2021.9598779.
15. Ковшик В. І., Яценко О. М., Горбунов М. П. Менеджмент дистанційної роботи в умовах пандемії. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2021. №11, Т. 3. С. 34-41.

REFERENCES

1. State Statistics Service of Ukraine. Demographic and social statistics. Labor market Employment and unemployment. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/arh_zn_smsz_19_u.htm.
2. The future jobs report. (2018). <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>.
3. Nickson, D., & Siddons, S. (2012). *Remote working*. Routledge.
4. Staples, D. S. (2001). A study of remote workers and their differences from non-remote workers. *Journal of Organizational and End User Computing*, 13(2), 3-14.
5. Tabanova, A. I., and Salo, Y. V. (2019). Innovatsiini formy zainiatosti v suchasni ekonomitsi Ukrainy. [Innovative forms of employment in the modern economy of Ukraine]. *Scholarly notes of the Tavri National University named after VI Vernadskyi. Series: Economics and management*, 30 (69), 95-99. [in Ukrainian].
6. Rudenok, A. I., Petyak, O. V., and Khanetska, N. V. (2020). Dystantsiina robota v umovakh karantynu ta samoizoliatsii v period pandemii COVID-19. [Remote work in conditions of quarantine and self-isolation during the COVID-19 pandemic]. *Habitus. Psychology of work*, 16, 204-208 (in Ukrainian)
7. Albach, H. (2015). *Management of permanent change*. Springer. 240 p. DOI 10.1007/978-3-658-05014-6.
8. Brown, M. A. (2016). *The empathic enterprise: winning by staying human in digital age*. Vero Beach, FL: Merchant Trask Press. 166 p.
9. Bejinaru, R. (2019). Impact of digitalization on education in the knowledge economy. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 367-380.
10. Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), 426-432
11. Ozimek, A. (2020). The Future of Remote Work. <https://ssrn.com/abstract=3638597>.

12. Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70, 1-24
13. Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., & Ravid, D. (2021). What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey & Company*, 1-13.
14. Brin, P., Polančič, G. & Prokhorenko, O. (2021) Digitalization of Education: An Urgent Need of Sustainable Teaching Process Caused by Covid 19. *International Conference on Modern Electrical and Energy Systems (MEES)*, Kremenchuk, Ukraine, 1-5, doi: 10.1109/MEES52427.2021.9598779.
15. Kovshik, V. I., Yatsenko, O. M., & Horbunov, M. P. (2021). Menedzhment dystantsiinoi roboty v umovakh pandemii. [Remote work management during a pandemic]. *Internauka*, 11, 34–41. [in Ukrainian].

Olena Prokhorenko, PhD, Associate Professor, Head, Department of Management, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine

Pavlo Brin, PhD, Associate Professor, Professor, Department of Management, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine

Valentin Kovshyk, PhD, Associate Professor, Department of Management, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine

CONSEQUENCES OF THE TRANSITION TO REMOTE WORK: ATTITUDES OF MANAGERS AND EMPLOYEES

Abstract

Introduction. Changes in the forms and methods of labor organization, caused primarily by the development of information and communication technologies (ICT), have led to a significant increase in the possibilities of information transfer and even management of operations. Under these conditions, businesses receive a number of advantages. The COVID-19 pandemic and the war on the territory of Ukraine became an additional catalyst for the development of remote technologies with their introduction into various areas and spheres of activity: execution of operations, provision of services, trade, and learning. However, the forced transition to remote work also leads to negative consequences, quite often associated with the unpreparedness of employees and managers for this form of relations.

Purpose. The purpose of this paper is to study changes in the working conditions aftereffects as a result of the introduction of remote work from the point of view of the owners (managers or employers) and from the point of view of the employees or executors, as well as to highlight the main differences between these positions.

Method. The empirical methods (observation and measurement), as well as empirical-theoretical methods: analysis and synthesis, induction and generalization were used during the research.

Results. The measure of changes due to the transition to remote work D can be calculated as the average value of the influence of the following factors: economic feasibility X_e , professional comfort X_p , and personal comfort X_h . The value of each of the X_i factors, in turn, can be determined as a relative deviation of the assessment of the respondent's perception of remote work from the assessment of the traditional organization of the working process. According to the surveys conducted among employees and owners or managers of enterprises or structural divisions, a significant difference in the perception of the transition to remote was shown. From the employees' point of view, the remote work increases economic feasibility and professional comfort, but at the same time, the degree of personal comfort decreases. From the point of view of managers, the negative impact is observed on all three factors, which leads to decreasing in the organization's (unit's) performance.

The positive effect of the transition to the remote mode of work is mostly noted by young people, employees of intellectual work and education, who engaged in work with information, calculations and customer service. Remote work increases the personal productivity of employees, but the effectiveness of the entire organization decreases.

Keywords: remote work; economic feasibility; psychological comfort; performance; personal productivity; WFH.

Cite as: Prokhorenko, O., Brin, P., and Kovshyk, V. (2023). Consequences of the transition to remote work: attitudes of managers and employees. *Economic analysis*, 33 (1), 227-242. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.01.227>