

## УПРАВЛІННЯ ДИСТАНЦІЙНОЮ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Фоміна Ж.В., Коптева Г.М.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В умовах воєнного стану вітчизняні підприємства змушені пристосовуватись до нової реальності, де безпека працівників, збереження продуктивності праці, стабільність процесів і моральна підтримка колективу виходять на перший план. У таких обставинах ефективно управління дистанційною працею персоналу стає критично важливим. Найважливішими чинниками успіху, на наш погляд, є [1; 2]:

1. Створення нової моделі управління дистанційною працею (запровадження нових процедур звітності, перегляд моделей комунікації та контролю, емоційна підтримка працівників). Дистанційна праця стала не тільки засобом збереження бізнесу, а й способом забезпечення безпеки для персоналу.

2. Технологічні рішення. Впровадження цифрових платформ стало однією з найважливіших умов ефективної віддаленої взаємодії. Використання інструментів як от Zoom, Microsoft Teams, Google Workspace дозволило організувати комунікацію та командну співпрацю. Розроблені внутрішні системи обліку робочого часу, автоматизовані HR-сервіси дозволили дистанційно керувати всіма етапами життєвого циклу працівника – від найму до оцінки результатів.

3. Адаптація HR-процесів. Підбір персоналу, адаптація, навчання, мотивація і навіть звільнення – всі ці процеси стали віддаленими. Водночас зросла роль «soft skills» у керівників: емпатія, вміння підтримати, ефективна комунікація, збереження ментального здоров'я співробітників (воркшопи з емоційного вигорання, формати неформального онлайн-спілкування тощо).

4. Ідентифікація проблем та викликів (відчуття ізоляції, зниження командного духу, складність у контролі за якістю виконаних завдань, труднощі з інтернет-зв'язком та стабільним електропостачанням, нерівність доступу до технічних ресурсів між різними працівниками, що впливає на загальну продуктивність праці персоналу).

5. Фокус на позитивні результати (підвищення самостійності співробітників, економія часу на дорогу, гнучкість у розкладі роботи, можливість залучення спеціалістів з будь-якого регіону).

Успішна реалізація таких підходів сприяє не лише стабільності бізнесу, а й стійкості суспільства загалом.

### **Література:**

1. Коптева Г.М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Серія: економічні науки. №2. 2020. С.119–124

2. Ткаченко К., Коптева Г. Мотивація та стимулювання праці персоналу в управлінні підприємством. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Серія: економічні науки, №4, 2023. С.33–38.