

ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

©2021 БОНДАРЕНКО О. М., ТАРДАСКІНА Т. М., БОГАТИРЬОВА Л. Д.

УДК 004.7:658.3
JEL: J22; J81; M11; M12

Бондаренко О. М., Тардаскіна Т. М., Богатирьова Л. Д. Дослідження розвитку віддаленої роботи в умовах пандемії COVID-19

У статті розглядається вплив пандемії COVID-19 на процес упровадження технологій організації віддаленої роботи як у менеджменті, так і в технічній сфері. COVID-криза розглядається як фактор, що сприяв, прискорив та активізував впровадження віддаленої форми роботи, бо саме у зв'язку з проблемою нових робочих місць під час пандемії COVID-19 актуальною стає дистанційна робота й інформаційно-технологічне вдосконалення підприємств. Мета статті – дослідити розвиток віддаленої форми роботи під впливом пандемії COVID-19. Об'єктом дослідження є процес упровадження віддалених форм роботи на підприємствах України. Предметом дослідження є організація віддалених форм роботи на підприємствах під час пандемії COVID-19. У статті наведено результати дослідження (на основі опитування) попиту на віддалену форму роботи та навчання серед українців під час пандемії COVID-19. В опитуванні взяли участь 150 українців. Серед них – жінки і чоловіки у віці від 18 до 65 років, які працюють і навчаються як традиційно, так і віддалено. Аналіз даних проводився за допомогою google-анкетування. Учасникам опитування було задано актуальні питання, щодо їх можливості та бажання повного переходу на віддалену форму роботи; рівня розвитку віддаленої форми роботи на їх підприємстві або місці навчання. В результаті виявлено найбільш позитивні та негативні, на думку опитуваних, риси віддаленої форми роботи; програм, якими вони найчастіше користувалися для забезпечення віддаленої роботи. У висновках робиться акцент на тому, що українці не лише готові до прийняття нових форм організації роботи, але й активно до них адаптуються та, незважаючи на недоліки, віддалена форма роботи є затребуваною та перспективною, особливо в умовах карантинних заходів, викликаних пандемією COVID-19.

Ключові слова: віддалена робота, персонал, форми організації праці, COVID-криза, пандемія, карантин.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-2-190-197>

Рис.: 8. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 21.

Бондаренко Олена Михайлівна – кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку (вул. Кузнечна, 1, Одеса, 65029, Україна)

E-mail: 7871996@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9853-5051>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2041310/olena-m-bondarenko/>

Тардаскіна Тетяна Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку (вул. Кузнечна, 1, Одеса, 65029, Україна)

E-mail: tardaskina@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3818-7029>

Богатирьова Людмила Дмитрівна – старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу, Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку (вул. Кузнечна, 1, Одеса, 65029, Україна)

E-mail: nniemzfonaz@onat.edu.ua

UDC 004.7:658.3
JEL: J22; J81; M11; M12

Bondarenko O. M., Tardaskina T. M., Bogatyryova L. D. Researching the Development of Remote Work in the Context of the COVID-19 Pandemic

The article considers the impact of the COVID-19 pandemic on the process of implementing technologies for the organization of remote work both in management and in the technical sphere. The COVID-crisis is seen as a factor that has facilitated, accelerated and intensified the introduction of remote forms of work, because precisely due to the problem of new jobs during the COVID-19 pandemic both remote work and information-technological improvement of enterprises become relevant. The article is aimed at researching the development of remote forms of work under the influence of the COVID-19 pandemic. The object of the research is the process of introducing remote forms of work at Ukrainian enterprises. The subject of the the research is the organization of remote forms of work at enterprises during the COVID-19 pandemic. The article presents the results of the study (based on a survey) of the demand for a remote form of work and training among Ukrainians during the COVID-19 pandemic. 150 Ukrainians took part in the survey. Among them are women and men aged 18 to 65 who work and study both traditionally and remotely. The analysis of the data was carried out using a Google survey. The survey participants were asked topical questions about their possibility and desire for a complete transition to a remote form of work; level of development of the remote form of work at their enterprise or place of study. As result, the most positive and negative, according to the respondents, traits of a remote form of work are identified; also the most frequently used programs to provide remote work. The conclusions emphasize that Ukrainians are not only ready to accept new forms of work organization, but also actively adapt to them and, despite the shortcomings, the remote form of work is in demand and promising, especially in the context of quarantine measures caused by the COVID-19 pandemic.

Keywords: remote work, staff, forms of labor organization, COVID-crisis, pandemic, quarantine.

Fig.: 8. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 21.

Bondarenko Olena M. – PhD (Philosophy), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Marketing, University of Intellectual Technologies and Communications (1 Kuznechna Str., Odessa, 65029, Ukraine)

E-mail: 7871996@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9853-5051>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2041310/olena-m-bondarenko/>

Tardaskina Tetiana M. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Management and Marketing, University of Intellectual Technologies and Communications (1 Kuznechna Str., Odessa, 65029, Ukraine)

E-mail: tardaskina@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3818-7029>

Bogatyryova Lyudmyla D. – Senior Lecturer of the Department of Management and Marketing, University of Intellectual Technologies and Communications (1 Kuznechna Str., Odessa, 65029, Ukraine)

E-mail: nniemzfonaz@onat.edu.ua

Реаліями сьогодення є глобальна цифрова трансформація суспільства, яка охоплює всі галузі та сфери життєдіяльності людини через ІТ. Зараз Четверта промислова революція будується на Третій – цифровій революції, яка відбувається із середини минулого століття. Вона характеризується злиттям технологій, яке розмиває лінії між фізичною, цифровою та біологічною сферами [1].

Незважаючи на те, що цей процес розпочався досить давно, найбільш відчутним для кожного він став саме зараз через сучасну кризу, викликану світовою пандемією COVID-19.

Проте світова пандемія COVID-19 не лише стала пусковим механізмом для нової кризи, але й, перш за все, дала можливість і поштовх для активного розвитку сфери ІТ і телекомунікацій, бо, як вважає В. О. Пекар: «Жодна криза не ламає трендів, які набрали силу до її початку. Вона не ламає систем, які існували до цього, і не робить різкий поворот убік. Вона прискорює ці тренди. Ми починаємо дуже швидко рухатися по тих рейках, які були збудовані до початку кризи» [2; 3].

У результаті кризи почалось активне переформування міжнародних і національних економік, соціально-економічних відносин, переосмислення існуючих умов і нових можливостей на базі сучасних підходів, чітко визначивши пріоритетність on-line вектора розвитку [4].

У наш час технології дозволяють працювати з будь-якої точки світу та бути на зв'язку 24 години на добу. Отже, тренд віддаленої роботи/навчання став новою тенденцією розвитку сучасного суспільства, і все більше людей бажають працювати та навчатися вдома [5].

COVID-криза прискорила процес упровадження технологій організації віддаленої роботи та дала поштовх їх розвитку як у менеджменті, так і в технічній сфері, значно підвищивши попит на них. В умовах карантину можливість працювати віддалено стала не питанням бажання чи небажання людини працювати вдома, а нагальною необхідністю. Коли перед людиною стає вибір між збереженням власного здоров'я та економічним виживанням, лише можливість працювати віддалено рятує ситуацію. Водночас для забезпечення цього потрібне всебічне проникнення інфокомунікацій у всі галузі та сфери людської діяльності, і саме карантин довів необхідність і можливість цього.

Ще півроку назад більшість людей, що працюють і навчаються, були дуже поверхнево знайомі з поняттям «віддалена робота», методами її організації та засобами її забезпечення. Сьогодні більшість населення не лише чули, але й активно працюють у програмах, що забезпечують організацію віддаленої роботи: Zoom, Moodle, Meet, Viber, Telegram, Skype тощо. Менеджери всіх сучасних підприємств, що жили на ринку в умовах карантину, вже мають навички організації віддаленої роботи своїх підлеглих.

При цьому проблеми формування та організації віддаленої роботи не нові та розглядалися як на практичному, так і на теоретичному рівнях, у публікаціях такими дослідниками, як Назарова К. О., Мойсеєнко О. М. [4], Бояринова К. О., Дергачова В. В., Кравченко М. О., Копішинська К. О. [6], Безрукова А. І. [7], Голев А. А. [8], Гордієнко Г. С. [9], Корольов В. В. [10], Кохова І. В., Петроченко Н. П. [11], Кравченко А. А., Нехода Є. В. [12], Нащєєва О. А. [13], Орлов В. Б., Буранина О. І. [14–16], Тебеньков Є. В., Норкіна А. М. [17], Діба М. І., Герні Ю. О. [18], Мороз О. С. [20], Моторна І. І. [21].

Літературний аналіз показує, що у вітчизняній і зарубіжній теорії та практиці віддалена форма організації роботи активно використовується та постійно вдосконалюється завдяки швидкому розвитку новітніх технологій, особливо на фоні карантину, викликаного світовою пандемією.

Отже, віддалена робота – це форма роботи, коли працівник не перебуває на робочому місці та виконує свою професійну функцію «дистанційно». Можливість працювати віддалено з'явилася з розвитком Інтернету, коли учасники інтелектуального ринку праці усвідомили, що передавати результати роботи й отримувати нові завдання можна за допомогою комп'ютера та глобальної мережі, без необхідності знаходитися в офісі.

Проаналізувавши літературу, можна побачити, що як у вітчизняній, так і в зарубіжній теорії та практиці є подібні підходи, але в деяких моментах відрізняється тлумачення видів і деяких окремих фрагментів нетипових форм зайнятості [3], які постійно вдосконалюються завдяки швидкому розвитку новітніх технологій. Проте сучасна криза пандемії COVID-19 прискорила та активізувала процес упровадження віддаленої форми роботи. Цю форму роботи вимушені були активно використовувати протягом досить тривалого часу на підприємствах різних сфер людської діяльності. Тому мета статті – дослідити розвиток віддаленої форми роботи під впливом пандемії COVID-19.

Об'єктом дослідження є процес упровадження віддалених форм роботи на підприємствах України.

Предметом дослідження є організація віддалених форм роботи на підприємстві під час COVID-19.

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань, ресурси Internet.

При проведенні дослідження використано методи опитування, структурно-логічного аналізу, порівняння та узагальнення результатів дослідження.

За прогнозами експертів, Україна демонструє більш глибоке падіння, ніж світова економіка, яке у 2020 р. складе 4,2%. Усі елементи попиту показують негативну динаміку, але найбільшим буде падіння інвестицій, яке складе 14,8%. Для підтримки попиту населення та пом'якшення негативних наслідків уведе-

них карантинних заходів зростає бюджетна підтримка, що в умовах скорочення доходів призведе до істотно зростання дефіциту бюджету – до 5,6% ВВП [9].

Найбільше стримувати економічну динаміку будуть роздрібна та оптова торгівля, транспорт, металургія та машинобудування. Отже, ситуація на ринку праці буде залишатися складною [6–8]. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує, що гнучкі форми є ефективним інструментом регулювання зайнятості. Їх застосування дозволяє наймачам управляти чисельністю і складом працівників виходячи з економічної ситуації, оперативного скорочуючи або збільшуючи обсяги виробництва та не створюючи при цьому соціальної напруженості в трудових колективах.

Безробіття буде тривалим у зв'язку зі значним падінням економіки та суттєвими структурними змінами. Мігранти будуть повільно повертатися в міста роботи за межами України, як унаслідок збереження ризиків зараження, так і через економічні проблеми у світі. Рівень безробіття на поточний рік буде значним [16].

У зв'язку з проблемою нових робочих місць під час пандемії актуальною стає дистанційна робота й інформаційно-технологічне вдосконалення підприємств. Основними причинами впровадження та застосування гнучких форм є: потреба у працевлаштуванні різних категорій працівників, а також потреба ринку праці в мобільності робочої сили.

Наприклад, дослідження про вплив пандемії вірусу COVID-19 на бізнес і HR-процеси в Україні, який проводився в травні 2020 р. компанією ЕМА PARTNERS [19], підтвердив, що в нинішніх умовах кризи ключовим HR-пріоритетом є «підтримка високої продуктивності працівників в умовах віддаленого режиму роботи» – так вважають 53% компаній – учасниць дослідження (зі 131 компаній-учасниць). При цьому, згідно з дослідженням, 58% представників компаній відзначають ефективність віддаленого режиму роботи.

Використовуючи гнучкі форми зайнятості, можна вирішити ряд проблем:

1. Така форма зайнятості дає можливість працездатному населенню робити вибір щодо використання часу для роботи або відпочинку.
2. Допомогає підприємцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили, використовуюваної на підприємстві, відповідно до потреб розвитку виробництва й економічної ситуації.
3. Дозволяє ефективно вирішувати проблеми щодо праці пенсіонерів, студентів, працівників-мігрантів та ін.

Гнучкі форми зайнятості характеризують новий розвиток економіки. Можливості переходу до дистанційної роботи здійснюється за допомогою ІТ-сервісу на базі онлайн-сервісів, що значною мірою дозволить зберегти продуктивність організацій у цей період часу.

Багато компаній переходять на електронні платформи взаємодії з постачальниками та клієнтами (надання інформації про товари, контроль доставки та ін.). Однак не всі сфери діяльності можна перевести в режим онлайн-функціонування. Для дослідження організації віддаленої роботи підприємств під впливом пандемії COVID-19 було проведено опитування, в якому взяли участь 150 українців. Серед них – жінки і чоловіки, у віці від 18 до 65 років, які працюють як традиційно, так і віддалено. Аналіз даних проводився за допомогою google-анкетування. При аналізі даних використовувалися методи описової статистики.

Серед респондентів в анкетуванні брали участь студенти таких навчальних закладів:

1. Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку.
2. Одеський національний політехнічний університет.
3. Одеська державна академія будівництва та архітектури.
4. Одеський державний аграрний університет.
5. Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова.
6. Одеський технологічний університет «ШАГ».

Респондентам були задані низка запитань.

1. На запитання «Ваша стать?» відповіло 100% респондентів, з них 58,1% – чоловіки, а 41,9% – жінки (рис. 1).

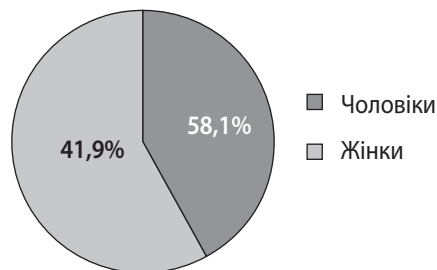


Рис. 1. Стать респондентів, які взяли участь в анкетуванні

2. На запитання «Основний вид вашої діяльності?» (рис. 2) відповіли 100% респондентів (150 осіб). З них, 29% (43 респонденти) виявилися студентами, які отримують вищу освіту, а 71% (107 респондентів) суміщають навчання з працею. Респондентів, що не працюють, або не отримують вищої освіти, не виявлено.

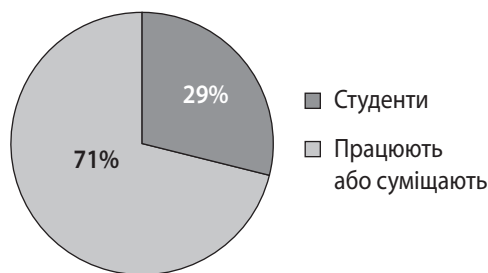


Рис. 2. Основний вид діяльності респондентів

3. На запитання «Чи є у Вас є можливість працювати або вчитися віддалено?» (рис. 3) відповіли 100% респондентів, з них 96,8% (146 респондентів) обрали відповідь «Так», а ще 3,2% (4 респонденти) обрали відповідь «Ні» – через відсутність необхідного для віддаленої роботи обладнання. Тобто на даному етапі розвитку віддаленої роботи в Україні більшість опитаних мають змогу працювати та навчатися віддалено.

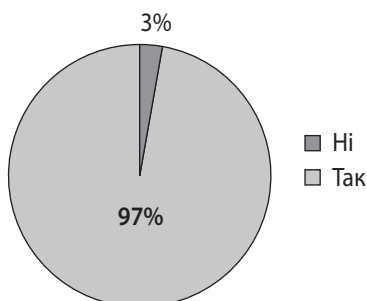


Рис. 3. Наявність у респондентів можливості працювати/навчатися віддалено

4. На запитання «Чи мали Ви досвід навчання чи роботи віддалено?» (рис. 4) відповіли 100% респондентів. З них 90,3% (136 респондентів) обрали відповідь «Так», що каже про їх обізнаність і наявність досвіду в питанні віддаленої роботи. Не мали досвіду роботи 9,7% (14 респондентів).

У реаліях пандемії можна спостерігати, що більшість адаптувалися до об'єктивних умов і користуються віддаленою формою роботи та навчання.

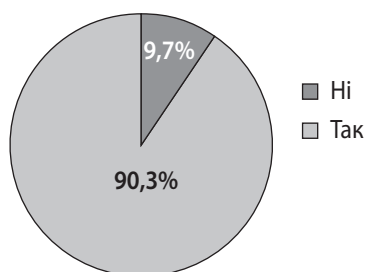
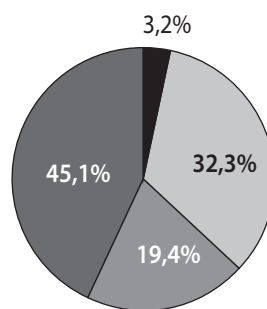


Рис. 4. Наявність у респондентів досвіду віддаленої роботи

5. На запитання «Що Вам сподобалося при роботі чи навчанні віддалено?» (рис. 5) відповіло 100% респондентів. З них 32,3% респондентів обрали «Можливість працювати вдома та проводити більше часу з рідними»; 3,2% обрали відповідь «Менше контролю за виконанням роботи та більша концентрація»; 19,4% – «Економія часу та коштів на проїзд у громадському транспорті або власному авто». Більшість – 45,1% респондентів – обрали «Усі варіанти», тобто всі перераховані варіанти є для них привабливими.

6. На запитання «Що Вам не сподобалося при роботі чи навчанні віддалено?» відповіло 100% респондентів, які мали досвід віддаленої роботи. Більшість,



- Менше контролю за виконанням роботи та більша концентрація
- Можливість працювати вдома та проводити більше часу з рідними
- Економія часу та коштів на проїзд у громадському транспорті або власному авто
- Усі варіанти

Рис. 5. Думка респондентів щодо позитивних рис віддаленої роботи

61,3% (84 респонденти) обрали відповідь «Дефіцит живого спілкування», 25,8% (35 респондентів) обрали, як недолік віддаленої роботи, «Неможливість сконцентруватися», і лише 12,9% (17 респондентів) обрали відповідь «Нестабільність навчання та роботи».

Тобто можна зробити висновок, що більшості опитаних не вистачає саме соціалізації та живого спілкуванні, яке неможливо забезпечити в онлайн-режимі при віддаленій формі роботи (рис. 6).

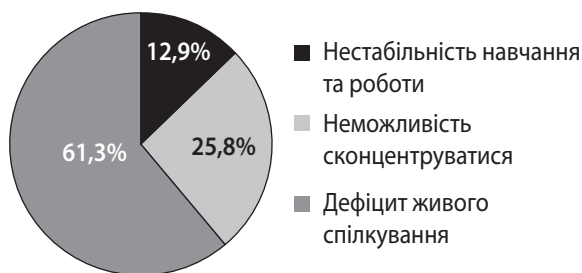


Рис. 6. Думка респондентів щодо негативних рис віддаленої роботи

7. На запитання «Чи змогли б Ви повністю перейти на віддалену форму роботи?» відповіло 100% респондентів, з них 71% (106 респондентів) обрали відповідь «Так», а 29% (44 респондент) відповіли «Ні». Таким чином, можна зробити висновок, що в час сучасних технологій у більшості респондентів є можливість на постійній основі працювати віддалено (рис. 7).

8. На запитання «На якому рівні розвитку, з Вашої точки зору, знаходиться віддалена робота/навчання в Україні?» відповіло 100% респондентів (рис. 8). Більшість, 61,3% (93 респонденти) вважають, що віддалена форми роботи та навчання в Україні знахо-

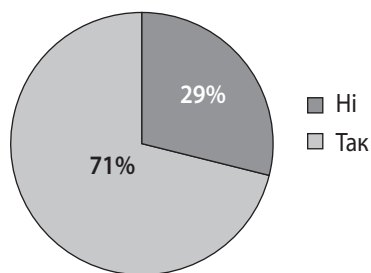


Рис. 7. Можливості респондентів щодо повного переходу на віддалену форму роботи

диться «на середньому рівні», бо через COVID-кризу українські підприємства почали активно впроваджувати віддалену форму праці та вдосконалювати її. «Недостатньо розвиненою» віддалену форму роботи вважають 32,3% (48 респондентів), а «достатньо розвиненою» – 6,4% (9 респондентів). Також цілковито передбачувано, що жоден респондент не відмітив рівень розвитку віддаленої форми роботи в Україні як «Відмінний» або «Відсутній».



Рис. 8. Думка респондентів щодо рівня розвитку віддаленої форми роботи та навчання в Україні

Також респондентам було задано питання щодо програм, якими вони найчастіше користувалися для забезпечення віддаленої роботи, та згруповано топ-10 популярних програм (перелік від найпопулярнішого до найменше використовуваного продукту):

1. Zoom.
2. Telegram.
3. Viber.
4. Google meetings.
5. Slack.
6. Microsoft teams.
7. Jira.
8. Glitch.
9. Trello.
10. Bitbucket.

Програми набагато спрощують комунікації віддалено, тому їм і надають перевагу користувачі. Таким чином, в умовах сучасної пандемії люди не лише готові, а вже почали адаптуватися до об'єктивних умов буття (табл. 1).

ВИСНОВКИ

На сьогоднішній день упровадження та організація віддаленої роботи важлива для формування економіки не тільки окремих підприємств, але й країни в цілому. Одним із вирішальних чинників цього є попит на віддалену форму роботи серед українців і готовність підприємств до переведення штатів на віддалений режим. Як показало дослідження, українці не лише готові до прийняття нових форм організації роботи, але й активно до них адаптуються. Це, незважаючи на COVID-кризу, дає окремі конкурентні переваги та сприяє зростанню ефективності підприємств України. Проте для впровадження віддаленої форми роботи на високому рівні потрібно:

- ✦ розробити загальнодержавну політику у сфері дистанційної зайнятості;
- ✦ створити програми з дистанційних форм зайнятості;
- ✦ адаптувати законодавство України до дистанційних форм зайнятості та до міжнародних стандартів;
- ✦ встановити міждержавне співробітництво з дистанційних форм зайнятості.

Отже, віддалена робота – це інструментарій, завдяки якому компанія додатково збільшує свої позиції на конкурентній арені й отримує гнучкість на ринку. Вона не тільки здатна вберегти компанію від банкрутства, а й підвищує рівень лояльності співробітників, які будуть впевнені, що навіть у складній кризовій ситуації, такий як пандемія, люди не позбудуться свого заробітку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. 14.01.2016. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
2. Волощук І. Криза – це очищення від слабких. Яким буде світ після завершення пандемії. URL: <https://shpalta.media/2020/04/27/kriza-ce-ochishhennya-vid-slabkix-yakim-bude-svit-pislya-zavershennya-pandemi%d1%96/>
3. NBU TALKS blitz online. «Буревій змін, або як зараз виглядає VUCA світ». URL: <https://www.youtube.com/watch?v=qBLOKOZqZd0&feature=youtu.be>
4. Назарова К. О., Мойсеєнко О. М. COVID-криза як драйвер диджиталізації бухгалтерських процедур. *Бізнес Інформ*. 2020. № 6. С. 227–234. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-227-234>
5. Бондаренко О. М., Рішко Ю. І., Тардаскіна Т. М. Переваги віддаленої роботи як ефективної форми зайнятості персоналу в сучасних умовах. *Бізнес Інформ*. 2018. № 12. С. 425–430. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-12_0-pages-425_430.pdf
6. Бояринова К. О., Дергачова В. В., Кравченко М. О., Копішинська К. О. Аналіз прогнозів впливу пандемії

Попит українців, щодо впровадження віддаленої роботи

Питання	Відповіді			
	Жіноча – 41,9%		Чоловіча – 58,1%	
1. Ваша стать	Жіноча – 41,9%		Чоловіча – 58,1%	
2. Основний вид вашої діяльності	Студент – 29%	Працюю – 71%	Не працюю – 0%	
3. У Вас є можливість працювати або вчитися віддалено?	Так – 96,8%		Ні – 3,2%	
4. Чи мали Ви досвід навчання чи роботи віддалено?	Так – 90,3%		Ні – 9,7%	
5. Які програми Ви використовували?	Zoom, Telegram, Viber, Google meetings, Slack, Microsoft teams, Jira, Glitch, Trello, Bitbucket			
6. Що Вам сподобалося при роботі чи навчанні віддалено?	Можливість працювати вдома та проводити більше часу з рідними – 32,3%	Менше контролю за виконанням і більше концентрації – 3,2%	Економія часу та коштів на проїзд у громадському транспорті або власному авто – 19,4%	Усі варіанти – 45,1%
7. Що Вам не сподобалося при роботі чи навчанні віддалено?	Дефіцит живого спілкування – 61,3%	Мінливість роботи – 12,9%		Складно сконцентруватися – 25,8%
8. Чи змогли б Ви повністю перейти на віддалену роботу?	Так – 71%		Ні – 29%	
9. Як Ви вважаєте, на якому рівні розвитку знаходиться дистанційна робота/ навчання в Україні?	Недостатньо розвинена – 32,3%	Розвинена – 6,5%		На середньому рівні – 61,2%
10. Що Вам найбільше сподобалося у використанні Google-сервісів?	Доступність – 58,1%	Функціональність – 32,3%	Стабільність – 6,5%	Безпека – 3,1%
11. Що Вам більше за все не сподобалося у використанні Google-сервісів?	Важкість використання – 53,3%	Нестабільна робота – 16,7%		Інше – 30%
12. Що Вам найбільше сподобалося у використанні програми Telegram?	Мобільність – 16,1%	Доступність – 29%	Безпека – 38,7%	Швидкість використання – 16,2%
13. Що Вам більше за все не сподобалося у використанні програми Telegram?	Незручний інтерфейс – 65,5%	Можливість витоку інформації – 13,8%	Безпека – 20,7%	
14. Що Вам найбільше сподобалося у використанні програми Microsoft Teams?	Інтуїтивний пошук, адаптивний, зручний у використанні – 26,7%	Адаптивний – 53,3%	Зручний у використанні – 20%	
15. Що Вам найбільше не сподобалося у використанні програми Microsoft Teams?	Поганий звук при роботі, нечітка картинка, незручний інтерфейс – 41,4%	Нечітка картинка – 44,9%	Незручний інтерфейс – 13,7%	
16. Що Вам найбільше сподобалося в програмі Slack?	Мобільність – 29%	Безпека – 35,5%	Інше – 35,5%	
17. Що Вам найбільше не сподобалося в програмі Slack?	Важкий інтерфейс – 51,6%	Перебої в роботі – 6,5%	Інше – 41,9%	
18. Що Вам найбільше сподобалося в програмі Trello?	Швидкість – 32,3%	Надійність – 12,9%	Функціонування – 32,3%	Інше – 22,5%
19. Що Вам найбільше не сподобалося в програмі Trello?	Мало інтеграції в безкоштовній версії – 45,2%	Не завжди справно працює – 3,2%	Інше – 51,6%	
20. Чи хотіли б Ви повністю перейти на віддалену роботу?	Так – 77,4%		Ні – 22,6%	

- коронавірусу на економіку України та сусідніх країн. *Бізнес Інформ*. 2020. № 7. С. 6–15. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-7-6-15>
7. Безрукова А. И. Особенности труда удаленных работников и формирование HR-бренда. *Преподаватель. XXI век*. 2013. № 3. С. 377–383.
 8. Голев А. А. Преимущества удаленной работы, как эффективной занятости персонала в современных реалиях. *Аллея науки*. 2018. Т. 5. № 6. С. 228–231.
 9. Гордиенко Г. С. Способы повышения эффективности удаленной работы сотрудников // *International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education : Collection of scientific articles XLVII International Correspondence Scientific and Practical Conference*. Boston, USA. 24–25 July, 2018. P. 72–73.
 10. Королёв В. В. Учимся работать удаленно // *Инновационная экономика и менеджмент: Методы и технологии : сборник материалов II Международной научно-практической конференции* (г. Москва, 26 октября 2017 г.). М. : Аспект Пресс, 2018. С. 47–49.
 11. Кохова И. В., Петроченко Н. П. Использование нестандартных форм занятости для повышения конкурентоспособности фирм в условиях кризиса. *Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика*. 2015. Вып. 3. С. 67–70.
 12. Кравченко А. Л., Нехода Е. В. Удаленная работа и гибкий график как дополнительные мотивирующие факторы. *Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики*. 2014. № 5. С. 163–166.
 13. Нащеева А. А. Способы оплаты удаленной работы. *Российский экономический интернет-журнал*. 2011. № 3. С. 134–140. URL: <http://www.e-rej.ru/Articles/2011/Nashcheeva.pdf>
 14. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Тенденции и перспективы удаленной работы в современной России. *Вестник Югорского государственного университета*. 2015. № 3-2. С. 124–127.
 15. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений. *Вестник Югорского государственного университета*. 2014. № 4. С. 40–46.
 16. Орлов В. Б. Удаленная работа: менеджмент и самодирективный менеджмент. *Вестник Югорского государственного университета*. 2015. № 54. С. 248–250.
 17. Тебеньков Е. В., Норкина А. Н. Удаленная работа как возможность оптимизировать расходы для бизнеса в кризис. *Sciences of Europe*. 2016. № 10-1. С. 55–56.
 18. Дыба М. І., Герні Ю. О. Діджиталізація економіки: світовий досвід та можливості розвитку в Україні. *Фінанси України*. 2018. № 7. С. 50–63. DOI: <https://doi.org/10.33763/finukr2018.07.050>
 19. Мороховська У. Як COVID-19 вплинув на бізнес та HR-процеси. Результати дослідження / *EMA Partners International, Ukraine // Executives*. URL: <https://executives.com.ua/yak-covid-19-vplynuv-na-biznes-ta-hr-protsezy-rezultaty-doslidzhennia/>
 20. Мороз О. С. Розвиток інвестиційної діяльності в Україні в умовах економічної кризи 2020 року. *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 46–50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/154-8>
 21. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її реалізації. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 6. С. 6–12.

REFERENCES

- Bezrukova, A. I. "Osobennosti truda udalennykh rabotnikov i formirovaniye HR-brenda" [Features of Work of Remote Workers and the Formation of an HR Brand]. *Prepodavatel. XXI vek*, no. 3 (2013): 377-383.
- Boiarynova, K. O. et al. "Analiz prognozov vplyvu pandemii koronavirusu na ekonomiku Ukrainy ta susidnykh krain" [Analyzing Forecasts of the Influence of the Coronavirus Pandemic on the Economy of Ukraine and the Neighboring Countries]. *Biznes Inform*, no. 7 (2020): 6-15. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-7-6-15>
- Bondarenko, O. M., Rishko, Yu. I., and Tardaskina, T. M. "Perevahy viddalenoj roboty yak efektyvnoi formy zainiatosti personalu v suchasnykh umovakh" [The Advantages of Remote Work as an Efficient Form of Employment of Staff in Modern Conditions]. *Biznes Inform*, no. 12 (2018): 425-430. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-12_0-pages-425_430.pdf
- Dyba, M. I., and Herni, Yu. O. "Didzhitalizatsiia ekonomiky: svitovyi dosvid ta mozhlyvosti rozvytku v Ukraini" [Digitalization of Economy: International Experience and Possibilities of Development in Ukraine]. *Finansy Ukrainy*, no. 7 (2018): 50-63. DOI: <https://doi.org/10.33763/finukr2018.07.050>
- Golev, A. A. "Preimushchestva udalenoj roboty, kak effektivnoj zanyatosti personala v sovremennykh realiyakh" [Advantages of Remote Work as Effective Employment of Personnel in Modern Realities]. *Alleya nauki*, vol. 5, no. 6 (2018): 228-231.
- Gordienko, G. S. "Sposoby povysheniya effektivnosti udalenoj roboty sotrudnikov" [Ways to Improve the Efficiency of Remote Work of Employees]. *International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education*. Boston, USA, 2018. 72-73.
- Kokhova, I. V., and Petrochenko, N. P. "Ispolzovaniye nestandardnykh form zanyatosti dlya povysheniya konkurentosposobnosti firm v usloviyakh krizisa" [Using Non-standard Forms of Employment to Improve the Competitiveness of Firms in a Crisis]. *Aktualnyye problemy sotsialnoy i ekonomicheskoy psikhologii: metodologiya, teoriya, praktika*, no. 3 (2015): 67-70.
- Korolev, V. V. "Uchimysya rabotat udalенno" [Learning to Work Remotely]. *Innovatsionnaya ekonomika i menedzhment: Metody i tekhnologii*. Moscow: Aspekt Press, 2018. 47-49.
- Kravchenko, A. L., and Nekhoda, Ye. V. "Udalennaya rabota i gibkiy grafik kak dopolnitelnyye motiviruiushchiye faktory" [Remote Work and Flexible Hours as Additional Motivating Factors]. *Upravleniye chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoy ekonomiki*, no. 5 (2014): 163-166.
- Morokhovska, U. "Yak COVID-19 vplynuv na biznes ta HR-protsezy. Rezultaty doslidzhennia / EMA Partners International, Ukraine" [How COVID-19 Has Affected Business and HR Processes. Results of the Research /

EMA Partners International, Ukraine]. *Executives*. <https://executives.com.ua/yak-covid-19-vplynuv-na-biznes-ta-hr-protsey-rezultaty-doslidzhennia/>

Moroz, O. S. "Rozvytok investytsiinoi diialnosti v Ukraini v umovakh ekonomichnoi kryzy 2020 roku" [Development of Investment Activities in Ukraine under the Economic Crisis of 2020]. *Ekonomichnii prostir*, no. 154 (2020): 46-50.
DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/154-8>

Motorna, I. "Dystantsiina zainiatist v umovakh hlobalizatsii ekonomiky ta sotsialno-ekonomichni vyhody vid yii realizatsii" [Distance Employment in the Context of Economic Globalization and Socio-economic Benefits from Its Implementation]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 6 (2008): 6-12.

"NBU TALKS blitz online. «Burevii zmin, abo yak zaraz vyhlidaie VUCA svit»" [NBU TALKS blitz online. "Storm of Change, Or What the VUCA World Looks Like Now"]. <https://www.youtube.com/watch?v=qBLOKOZqZd0&feature=youtu.be>

Nashcheeva, A. A. "Sposoby oplaty udalenoj raboty" [Payment Methods for Remote Work]. *Rossiyskiy ekonomicheskij internet-zhurnal*, no. 3 (2011): 134-140. <http://www.e-rej.ru/Articles/2011/Nashcheeva.pdf>

Nazarova, K. O., and Moiseienko, O. M. "COVID-kryza yak draiver dydzhytalizatsii bukhholderskykh protsedur" [The COVID Crisis as a Driver of the Digitalization of Accounting Procedures]. *Biznes Inform*, no. 6 (2020): 227-234.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-227-234>

Orlov, V. B. "Udalennaya rabota: menedzhment i samomenedzhment" [Remote Work: Management and Self-Management]. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 54 (2015): 248-250.

Orlov, V. B., and Buranshina, Ye. I. "Tendentsii i perspektivy udalenoj raboty v sovremennoj Rossii" [Trends and Prospects of Telework in Modern Russia]. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 3-2 (2015): 124-127.

Orlov, V. B., and Buranshina, Ye. I. "Udalennaya rabota kak novaya realiya trudovykh otnoshenij" [Remote Work as the New Reality of Labor Relations: Analysis of Factors Predisposing to Telework]. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 4 (2014): 40-46.

Schwab, K. "The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond". January 14, 2016. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

Tebekov, Ye. V., and Norkina, A. N. "Udalennaya rabota kak vozmozhnost optimizirovat raskhody dlya biznesa v krizis" [Remote Work as an Opportunity to Optimize the Costs for Businesses in Crisis]. *Sciences of Europe*, no. 10-1 (2016): 55-56.

Voloshchuk, I. "Kryza – tse ochyshchennia vid slabkykh. Yakym bude svit pislia zavershennia pandemii" [A Crisis Is a Cleansing From the Weak. What Will the World Be Like after the End of the Pandemic]. <https://shpalta.media/2020/04/27/kriza-ce-ochishhennya-vid-slabkix-yakim-bude-svit-pislya-zavershennya-pandemi%d1%96/>