

Шинкаренко Н. С., канд. техн. наук Джур О. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РОЗРОБКА МЕТОДОЛОГІЇ ОЦІНКИ ВПЛИВУ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ
НА ПРОДУКТИВНІСТЬ МІЖНАРОДНИХ КОМАНД:
УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ТА ЗМІШАНІ МЕТОДИ**

Активне поширення віддаленої роботи стало однією з найважливіших змін у сфері управління персоналом за останнє десятиліття. За даними міжнародної статистики, у 2025 році близько 48% працівників у світі працюють повністю або частково віддалено. Актуальною є потреба у розробці методології, яка б дозволила комплексно оцінити вплив віддаленої роботи на продуктивність міжнародних команд із урахуванням як об'єктивних показників, так і суб'єктивного досвіду працівників.

У наукових дослідженнях останніх років спостерігається значний інтерес до проблематики зростання ролі віддаленої роботи як чинника продуктивності. Емпіричні дані свідчать, що до 77% працівників відзначають підвищення ефективності завдяки гнучкості, скороченню часу на дорогу та зменшенню відволікаючих чинників. Рандомізоване дослідження (Bloom et al., 2015) зафіксувало зростання продуктивності на 13% (9% – за рахунок збільшення робочого часу, 4% – через зниження плинності). Подальші дослідження (Bloom et al., 2023) показують, що гібридний формат підвищує продуктивність на 3-5% і знижує плинність на 33%. Водночас повністю віддалена робота супроводжується скороченням міжкомандних взаємодій на 25% і зменшенням міжфункціональних зв'язків на 18-20%, що потенційно обмежує інноваційність. Рівень залученості є найвищим у гібридних командах (37% проти 30% в офісних і 32% у віддалених).

Попри переваги, дистанційний формат пов'язаний із ризиками соціальної ізоляції, зниження неформальної комунікації та психологічного перевантаження. Вплив віддаленої роботи є контекстуальним і залежить від організаційної культури, стилю управління, цифрової зрілості та навичок самоменеджменту. Це обмежує застосування одновимірних підходів до оцінювання продуктивності.

Метою дослідження є розробка методології оцінки продуктивності міжнародних команд на основі змішаних методів.

Кількісна складова базується на HR-метриках (KPI, строки виконання, плинність, залученість), що забезпечують об'єктивну оцінку результатів. Опитування працівників дозволяють оцінити самооцінку продуктивності, автономію та якість комунікації. Середній індекс продуктивності становить: офісний формат – 100, гібридний – 108, віддалений – 112, що підтверджує ефективність гнучких моделей за умови належного управління. Якісна складова (інтерв'ю) виявляє контекстні чинники: довіру, міжкультурну взаємодію, психологічну безпеку та сприйняття справедливості. Встановлено, що ключовим детермінантом продуктивності є стиль управління: чіткість цілей, регулярний зворотний зв'язок і доступ до цифрових інструментів підвищують ефективність, тоді як надмірний контроль і неструктурована комунікація її знижують.

Інтеграція кількісних і якісних даних забезпечує комплексне пояснення результатів та підвищує обґрунтованість управлінських рішень. Запропоновано інтегральний індекс продуктивності (IPI):

$$IPI = 0,35KPI + 0,20Eng + 0,15Ret + 0,15Qcollab + 0,15WB,$$

де показники відображають результативність, залученість, утримання персоналу, якість взаємодії та психологічний добробут. Шкала: 90-100 – висока продуктивність; 75-89 – стабільна; 60-74 – ризик; <60 – критичний рівень.

Висновки підтверджують, що віддалена робота є ефективною за умов належних управлінських практик і цифрової інфраструктури. Її вплив не є однозначним і потребує змішаних методів оцінювання. Інтегрований підхід дозволяє врахувати як результати діяльності, так і їхні причинні механізми, що є критично важливим для управління міжнародними командами.

Менеджмент майбутнього при вирішенні питань віддаленої роботи, управління командами та талантами може проявляти себе через створення підсистеми «орієнтованих даних управління талантами», орієнтацію на використання гнучких форматів роботи та цифрової екосистеми, культурну інклюзивність та міжнародну взаємодію, акцент на людському потенціалі, використанні змішаних методів для комплексної оцінки продуктивності, штучному інтелекту в управлінні, етичному менеджменті і цифровій безпеці при застосуванні віддаленого методу роботи і комунікації [6].

Список використаних джерел:

1. Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Jiang, X., Gibson, C., & Larson, B. Z. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6, 43-54. URL: <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>.
2. Beale, R. (2025). Am I productive? Exploring the experience of remote workers with task management tools. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2510.06816>.
3. Thompson, Z. (2024). The impact of remote work on employee productivity: A study of IT companies in Silicon Valley. *Journal of Business and Management Insights*, 1(1), 23-40.
4. Ziemba, P., Piwowarski, M., & Nermend, K. (2023). Remote work in post-pandemic reality- multi-criteria evaluation of teleconferencing software. *Sustainability*, 15(13), 9919.
5. International Workplace Group (IWG). (2024). Hybrid working makes employees happier, healthier and more productive, study shows. *The Guardian* <https://www.theguardian.com/business/article/2024/jun/16/hybrid-working-makes-employees-happier-healthier-and-more-productive-study-shows>.
6. Джур О. Є., Гульман Д. Сучасні наукові дослідження в менеджменті і маркетингу на прикладі сучасної української компанії *Економіка та суспільство*, (69). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-26>.

Шмалько М. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ТА
ДОСЯГНЕННЯ ЕНЕРГОЗАЛЕЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: ВІТЧИЗНЯНИЙ
ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

У сучасних умовах функціонування економіки України, що характеризуються високим рівнем невизначеності, енергетичними ризиками та зростанням вартості енергоносіїв, проблема підвищення енергоефективності підприємств набуває стратегічного значення. Енергетичні ресурси формують вагому частку витрат підприємств, що безпосередньо впливає на рівень собівартості продукції та конкурентоспроможність на ринку. В умовах економічної кризи раціональне використання енергії стає важливим чинником забезпечення фінансової стійкості та адаптивності суб'єктів господарювання.

Проблематика енергоефективності та енергетичної незалежності підприємств знайшла відображення у працях сучасних українських науковців. Зокрема, Р. В. Грінченко та О. М. Орленко обґрунтовують необхідність підвищення енергоефективності як складової економічної безпеки держави та підприємств [1].