

ВПЛИВ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ

Федотова І.В., Різник І.Є.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет, м. Харків

Напружена ситуація у світі останніх років трансформувала спосіб роботи організацій, а віддалена робота стала нормою в багатьох галузях. Хоча це дозволило забезпечити більшу гнучкість і баланс між роботою та особистим життям для працівників, це також суттєво вплинуло на організаційну культуру [1]. В роботі розглянуто вплив віддаленої роботи на організаційну культуру. Одним з найбільш значущих впливів віддаленої роботи на організаційну культуру є втрата персональної взаємодії [2]. Дистанційна робота може призвести до ізоляції та роз'єднання, особливо для працівників, які живуть самі або не мають доступу до належних технологій чи робочого простору [1]. Щоб протидіяти цим негативним наслідкам, організації повинні докладати цілеспрямованих зусиль для створення можливостей для зв'язку та співпраці. Однією із стратегій є проведення регулярних віртуальних зустрічей [2]. Інша стратегія полягає у наданні пріоритету комунікації та прозорості. У віддаленому робочому середовищі інформація може легко загубитися, а працівники можуть відчувати себе неважливими. Докладаючи спільних зусиль для чіткої та частотної комунікації, організації можуть допомогти працівникам відчувати себе більш пов'язаними з усією командою та місією організації [3]. Крім того, важливе створення віртуальних командних проєктів та ініціатив для працівників з різних департаментів, а також формування віртуальних просторів для спілкування та співпраці, таких як чат-канали або віртуальні дошки для спільної роботи над проєктами. Організації можуть надавати доступ до онлайн-курсів та інших ресурсів для підвищення кваліфікації та розвитку професійних навичок. Також підприємства можуть використовувати технології для створення відчуття згуртованості та спільної культури на основі організації віртуальних соціальних заходів (наприклад, онлайн-ігор, віртуальних екскурсій або віртуальних вечірок), надання можливості для працівників поділитися своїми зацікавленнями та хобі зі своїми колегами. Таким чином, надаючи пріоритет комунікації, співпраці та згуртованості, організації можуть сприяти формуванню почуття спільної мети та побудові міцніших стосунків між членами команди в період дистанційної роботи, що призведе до зміцнення організаційної культури.

Література:

1. Bloom, N., Liang, J. Remote work and the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*. 2020. Vol. 36, Supplement_1. P. 268-270.
2. Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. Work from home, get more done: The productivity effects of remote work during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*. 2020. Vol. 105, №5. P. 539-541.
3. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91, №6. P. 1340-1342