

ISSN 2710-1177 (online)

DOI: 10.61718/crp



TM

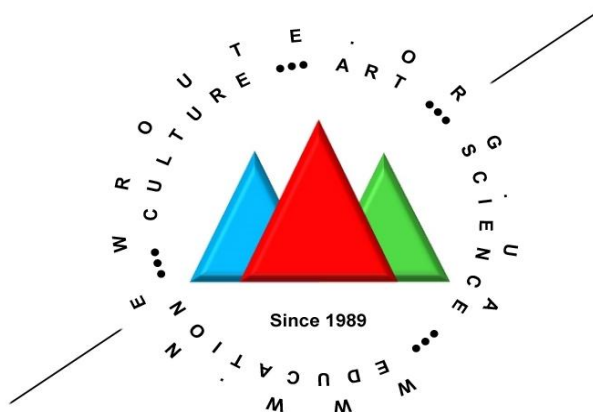
КРЕАТИВНИЙ ПРОСТІР

Науковий журнал

Електронне видання



ISSN 2710-1177 (online)
DOI: 10.61718/crp
Publisher ID: 7886



TM

КРЕАТИВНИЙ ПРОСТІР

Науковий журнал

Електронне видання

2025 • № 25

- Освіта, фізична культура і спорт • Культура, мистецтво та гуманітарні науки •
- Соціальні науки, журналістика та інформація • Бізнес, адміністрування та право •
 - Природничі науки, математика та статистика •
- Інформаційні технології, інженерія, виробництво та будівництво •
- Сільське, лісове, рибне господарство та ветеринарна медицина •
 - Охорона здоров'я та соціальне забезпечення •
- Готельно-ресторанна справа, транспорт, туризм та рекреація •
 - Безпека, правоохоронна діяльність та оборона •



КРЕАТИВНИЙ ПРОСТІР™

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

Засновано 2020 року. Журнал є електронним мультидисциплінарним науковим виданням. Міжнародний стандартний номер періодичного видання ISSN 2710-1177 (online). Видавцем журналу викривається офіційно зареєстрований знак для товарів та послуг (торгова марка) Креативний простір™, що підтверджує та гарантує високу якість наданих послуг (Свідоцтво № 342949 видане Державною організацією «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій»). Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 8013 від 22.11.2023. Зареєстровано у глобальному реєстрі видавців Global Register of Publishers. Ідентифікатор видавця 7886. Видання отримує власний DOI. Видавництво зареєстровано у Crossref із власним префіксом 10.61718. Засновник та видавець: Соціально-гуманітарна науково-творча майстерня «Новий курс» (рік заснування – 1989) є науковою установою. E-mail: creatspace2020@gmail.com, info@newroute.org.ua. Сайт: www.newroute.org.ua Контент розміщується в базі даних інформаційного ресурсу «Наукова періодика України», в пошуковій системі наукових публікацій «Google Scholar», в репозитарії на сайті засновника. Індексуються за показниками h-індекс (Google Scholar), i10-індекс (Google Scholar). Включено до каталогу наукових ресурсів відкритого доступу ROAD, до академічної бази даних ResearchBid, до бази наукових публікацій Google Scholar, до каталогу наукової періодики України з питань освіти, педагогічної, психологічної та соціальних наук Державної науково-педагогічної бібліотеки України імені В. О. Сухомлинського Національної академії педагогічних наук України, до реєстру наукових видань України державної наукової установи України «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації». Публікація у журналі є науковою працею, яка опублікована у вітчизняному електронному науковому періодичному виданні та підтверджує апробацію наукових досліджень автора. У журналі можуть бути розміщені наукові повідомлення про розробки та праці, в т. ч. інформація про підготовку дисертаційних досліджень та творчих мистецьких проєктів тощо. Видання не входить до переліку фахових видань України. У журналі розміщуються наукові публікації за повним переліком галузей знань. Автори несуть відповідальність за зміст (авторство та самостійність досліджень), точність та достовірність викладеного матеріалу. Редакція може не поділяти точку зору авторів. Наукові публікації оприлюднюються в рамках проведення науково-практичної конференції «Креативна трансформація та модернізація сучасного суспільства», м. Харків, Україна. Розміщення публікації автора у виданні є підтвердженням участі автора у конференції. За результатами проведення конференції та оприлюднення рукописів, автори отримують електронний сертифікат (до 45 годин – 1,5 ECTS credits). Сертифікати оприлюднюються за адресою www.newroute.org.ua (згідно Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800).

Редакційна колегія:

Кучин Сергій Павлович, головний редактор, доктор екон. наук, проф., СГ НТМ «Новий курс», Харківський національний університет мистецтв імені І. П. Котляревського.
Акішчина Ірина Миколаївна, кандидат філологічних наук, доцент, Галузевий державний архів Українського інституту національної пам'яті.
Березовська-Чміль Олена Борисівна, кандидат політичних наук, доцент, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника.
Внукова Ольга Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, Київський національний університет технологій та дизайну.
Гетьман Ірина Анатоліївна, кандидат технічних наук, доцент, Донбаська державна машинобудівна академія.
Гришко Світлана Вікторівна, кандидат географічних наук, доцент, Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького.
Доброєр Наталія Вікторівна, кандидат культурології, доцент, Національний університет «Одеська політехніка».
Дубовик Наталія Анатоліївна, кандидат політичних наук, доцент, Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій.
Єрошенко Олена Віталіївна, кандидат мистецтвознавства, доцент, Мукачівський державний університет.
Калініна Ольга Сергіївна, кандидат культурології, Харківська гуманітарно-педагогічна академія.
Карпинський Борис Андрійович, доктор економічних наук, професор, Львівський національний університет імені Івана Франка.
Кислюк Любов Вікторівна, канд. наук із соц. ком., доц., Національний аерокосмічний університет ім. М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».
Кожедуб Олена Василівна, кандидат соціологічних наук, доцент, Київський національний університет імені Тараса Шевченка.
Коробчук Людмила Іванівна, кандидат педагогічних наук, доцент, Луцький національний технічний університет.
Кучин Павло Захарович, заслужений артист України, Харківська державна академія культури.
Кучина Тетяна Ігорівна, відповідальний секретар, магістр з маркетингу, СГ НТМ «Новий курс».
Мкртічян Оксана Альбертівна, доктор педагогічних наук, доцент, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди.
Пашкова Надія Ігорівна, кандидат філологічних наук, доцент, Київський національний лінгвістичний університет.
Підлісна Ольга Вікторівна, кандидат мистецтвознавства, доцент, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова.
П'ятакова Галина Павлівна, доктор педагогічних наук, доцент, Львівський національний університет імені Івана Франка.
Рассомахіна Ольга Андріївна, кандидат юридичних наук, Європейський університет.
Сафонова Наталія Анатоліївна, кандидат філологічних наук, доцент, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара.
Стефанішин Олена Василівна, кандидат історичних наук, доцент, Західноукраїнський національний університет.
Сторож Олена Василівна, кандидат психологічних наук, доцент, Рівненський державний гуманітарний університет.
Тарасюк Лариса Сергіївна, доктор філософських наук, професор, Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського.
Федоренко Микола Олександрович, кандидат філософських наук, доцент, Національна музична академія імені П. І. Чайковського.
Харченко Артем Вікторович, кандидат історичних наук, доцент, Харківський національний університет мистецтв імені І. П. Котляревського.
Хожило Ірина Іванівна, доктор наук з держ. упр., канд. медичних наук, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка».
Ціватий Вячеслав Григорович, канд. істор. наук, доц., засл. працівник освіти України, Київський національний університет імені Тараса Шевченка.
Шевчук Інна Володимирівна, доктор наук з державного управління, доцент, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова.
Шептуха Олена Михайлівна, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова.
Штулер Ірина Юріївна, доктор економічних наук, професор, Національна академія управління.

Креативний простір: електрон. наук. журн. – № 25. – Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2025. – 67 с.

УДК 001 • ISSN 2710-1177 (online) • DOI: 10.61718/crp • www.newroute.org.ua

Опубліковано на основі ліцензії Creative Commons Attribution License.

© СГ НТМ «Новий курс», 2025

© Автори, 2025



ЗМІСТ

Стор.

Освіта, фізична культура і спорт	...	6
<i>Овсяк Ольга Олександрівна</i> ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПОЧАТКІВЦІВ СПОРТСМЕНІВ І ЇХ МОТИВАЦІЇ ДО ЗАНЯТЬ СПОРТОМ	...	6
<i>Самойленко Олена Валентинівна, Семенов Антон Сергійович</i> ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ ГРАМОТНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ФАРМАЦІЯ»	...	7
<i>Милян Жанна Іванівна</i> ВЗАЄМОДІЯ ШКОЛИ І РОДИНИ У ВИХОВАННІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ У ПОЛІКУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ	...	8
<i>Козубовська Ірина Василівна, Тополянський Сергій Іванович</i> ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТІВ У США	...	9
<i>Бабинець Мирослава Миколаївна</i> ВМІННЯ ІНШОМОВНОГО ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ	...	10
<i>Янков Михайло Леонідович, Горбачов Олександр Миколайович</i> МЕТОДИКА ОБГРУНТУВАННЯ ЗМІСТУ ТАКТИКО-СПЕЦІАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ В ДЕРЖАВНИЙ ПРИКОРДОННИЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ	...	11
<i>Кришталович Клим Наталія Іванівна</i> РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ООП ЗАСОБАМИ ПІСОЧНОЇ ТЕРАПІЇ	...	14
<i>Індиченко Лариса Сергіївна, Загребельна Анна Юріївна</i> ПРОБЛЕМА ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ	...	17
Культура, мистецтво та гуманітарні науки	...	20
<i>Малина Валерій Васильович</i> ОХЛОКРАТІЯ В МЕТАКАТЕГОРІЯХ ПОТВОРНОГО Й НИЗЬКОГО	...	20
<i>Хорошко Олександр Вікторович</i> ПАТРІАРХ ІГНАТІЙ ЗАККА І ІВАС (1980-2014) ТА ЙОГО РOLЬ В ІСТОРІЇ СИРІЙСЬКОЇ ПРАВОСЛАВНОЇ ЦЕРКВИ АНТІОХІЇ ТА ВСЬОГО СХОДУ	...	28
<i>Онучак Людмила Володимирівна, Руженська Тетяна Миколаївна</i> ЛЕКСИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕКЛАДУ АНГЛОМОВНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТЕКСТІВ		33
Бізнес, адміністрування та право	...	35
<i>Zhang Rui, Ткаль Ярміла Сергіївна</i> RESEARCH ON THE IMPACT MECHANISM OF DIGITAL TRANSFORMATION ON ENTERPRISE COMPETITIVENESS	...	35
<i>Lin Lei, Ткаль Ярміла Сергіївна</i> DIGITAL TRANSFORMATION AS A CATALYST FOR HUMAN CAPITAL OPTIMIZATION: STRATEGIC IMPLEMENTATION OF TECHNOLOGICAL SOLUTIONS	...	36
<i>Дудко Денис Віталійович, Ткаль Ярміла Сергіївна</i> ЩОДО ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНOSTІ ЯК ФІНАНСОВОГО АКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА	...	37
<i>Кас'яненко Анна Сергіївна, Ткаль Ярміла Сергіївна</i> ОБЛІК ДОХОДІВ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОРИСТАННЯМ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ	...	38

<i>Дворський Олексій Миколайович, Ткаль Ярміла Сергіївна</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ СОБІВАРТОСТІ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ОСНОВНОГО ВИРОБНИЦТВА	... 40
<i>Заковоротний Олександр Олексійович, Ткаль Ярміла Сергіївна</i> ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ОРГАНІЗАЦІЮ ОБЛІКУ	... 41
<i>Ільїчов Антон Ігорович</i> ПРОБЛЕМИ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ГРОМАДСЬКОГО ТРАНСПОРТУ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	... 42
<i>Круглов Данило Олегович</i> ПРОФЕСІЙНЕ УПРАВЛІННЯ НЕРУХОМІСТЮ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА РІШЕННЯ	... 43
<i>Редько Наталія Олександрівна, Федюк Іван Іванович</i> РОЛЬ ПРАВОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ У ФОРМУВАННІ ПРИВАБЛИВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ В УКРАЇНІ	... 46
<i>Лесько Олександр Йосипович, Романюк Олександр Никифорович, Шаманський Антон Анатолійович</i> ГІБРИДНІ БІЗНЕС-МОДЕЛІ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ	... 47
Інформаційні технології, інженерія, виробництво та будівництво	... 51
<i>Романюк Олександр Никифорович, Бобко Олексій Леонідович, Ковальова Юлія Олександрівна</i> ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ РОЗПОДІЛЕНОГО РЕНДЕРИНГУ	... 51
Готельно-ресторанна справа, транспорт, туризм та рекреація	... 55
<i>Маренкова Тетяна Іванівна</i> ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ХАРЧУВАННЯ У ГОТЕЛЯХ	... 55
Безпека, правоохоронна діяльність та оборона	... 56
<i>Стефанович Павло Іванович</i> ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ УКРАЇНИ В СПІЛЬНІЙ СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ	... 56
<i>Білий Денис Вадимович, Бабенко Денис Вадимович</i> ЗАСТОСУВАННЯ РОБОТИЗОВАНИХ СИСТЕМ ПІД ЧАС ВЕДЕННЯ НАСТУПАЛЬНОГО БОЮ З ФОРСУВАННЯМ ВОДНОЇ ПЕРЕШКОДИ	... 61

Лесько Олександр Йосипович
Кандидат економічних наук, професор
Вінницький національний технічний університет
Романюк Олександр Никифорович
Доктор технічних наук, професор
Вінницький національний технічний університет
Шаманський Антон Анатолійович
Вінницький національний технічний університет

ГІБРИДНІ БІЗНЕС-МОДЕЛІ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Гібридні бізнес-моделі [1-4] поєднують традиційні та сучасні методи організації робочих процесів, що дозволяє компаніям ефективно використовувати переваги як офісної, так і віддаленої роботи. Такий формат став особливо популярним після пандемії COVID-19, коли численні організації змушені були адаптувати свої стратегії до нових умов.

Згідно з даними дослідження KPMG, 88% керівників в Україні вважають гібридну модель основною для своїх компаній у майбутньому, що значно перевищує світовий показник у 28%. Це демонструє сильну орієнтацію українського бізнесу на гібридні форми роботи.

На міжнародному рівні також спостерігається зростання популярності гібридної роботи: близько 30% працівників у світі залучені до гібридних робочих структур. Це вказує на те, що така модель стає стандартом для багатьох компаній у різних країнах.

Віддалена робота стала невід'ємною частиною гібридної моделі, що дозволяє співробітникам працювати з будь-якої точки. Це значно знижує витрати на оренду офісних приміщень і надає гнучкість працівникам. У гібридних бізнес-моделях компанії можуть вибирати різні варіанти для співробітників: деякі працюють в офісі, інші – віддалено, а третя категорія може мати можливість вибору, в залежності від конкретних обставин і проєктів. Це дозволяє зберегти гнучкість, при цьому зберігаючи певний рівень зв'язку та командної взаємодії.

Одним з ключових елементів успішного застосування гібридних моделей є використання технологій для забезпечення ефективної комунікації та управління проєктами. Онлайн-інструменти для спільної роботи, відеоконференцій, а також системи для керування задачами та проєктами стали основними засобами в цьому процесі.

Гібридні моделі бізнесу надають компаніям можливість створювати робочі умови, які найкраще відповідають їхнім потребам та вимогам співробітників. Ці моделі передбачають певну кількість днів або годин роботи в офісі, а інші – віддалено, що дозволяє зберегти гнучкість та баланс між особистим життям і професійними обов'язками. Такий підхід має кілька важливих переваг, зокрема, зниження витрат на офісні приміщення, що може бути значною економією для компаній, а також зменшення кількості часу, який працівники витрачають на добирання до офісу, що підвищує їх продуктивність.

Водночас цей формат вимагає налаштування внутрішніх процесів компанії, адже ефективне управління віддаленими командами потребує спеціалізованих інструментів для комунікації, координації завдань та моніторингу виконання. Платформи для відеоконференцій, чати, інструменти для управління проєктами стали незамінними елементами гібридної роботи. Крім того, важливим аспектом є збереження корпоративної культури. Якщо компанія активно впроваджує віддалену роботу, необхідно розвивати інструменти для підтримки взаємодії між співробітниками, щоб уникнути ізоляції та зберегти командний дух.

Ще одним значним фактором є адаптація керівників до нових умов. Лідери команд, які працюють в гібридному форматі, повинні вміти балансувати між управлінськими ролями і підтримкою дистанційної комунікації. Вони повинні бути здатні надати підтримку своїм співробітникам, допомогти з вирішенням робочих питань і забезпечити необхідний рівень мотивації навіть при відсутності прямого фізичного контакту.

Гібридні моделі також стимулюють інновації в компаніях, оскільки дають можливість наймати спеціалістів з різних регіонів або навіть країн, не обмежуючись територіальними рамками. Це забезпечує доступ до ширшого пулу талантів і підвищує рівень конкуренції на ринку праці.

Тому для успішного функціонування гібридної моделі важливо ретельно підібрати інструменти для співпраці, провести тренінги для персоналу щодо ефективної роботи в нових умовах і, найголовніше, підтримувати культуру відкритості та прозорості у комунікаціях. Це дозволить зберегти ефективність роботи на високому рівні і задоволення співробітників від таких умов праці.

Гібридні моделі бізнесу також ставлять перед організаціями завдання щодо удосконалення системи оцінки продуктивності працівників. Оскільки частина команди працює в офісі, а інша – віддалено, важливо створити стандарти, які дозволять об'єктивно оцінювати результати незалежно від того, де саме перебуває співробітник. Замість традиційної системи, коли головним критерієм є фізична присутність в офісі, компанії повинні орієнтуватися на досягнуті результати і вміння співробітників ефективно працювати на відстані. Це дозволяє не тільки зберігати мотивацію, але й створює рівні умови для всіх працівників, незалежно від того, чи працюють вони в офісі, чи з дому.

Для забезпечення ефективності гібридної моделі також важливо вирішити питання безпеки даних і захисту конфіденційної інформації. Віддалена робота часто пов'язана з використанням домашніх комп'ютерів і нестандартних мереж, що створює потенційні ризики для безпеки компанії. У зв'язку з цим, бізнеси повинні впроваджувати сучасні методи захисту даних, а також навчати своїх співробітників правильно користуватися інструментами для захисту інформації.

Ще одним важливим аспектом є розвиток корпоративної культури в умовах гібридної роботи. Відсутність фізичних зустрічей може впливати на створення зв'язків між співробітниками і формування командного духу. Важливо, щоб компанії створювали можливості для неформального спілкування і соціалізації, навіть коли команда працює на відстані. Це може включати регулярні онлайн-збори, віртуальні заходи або навіть організацію зустрічей в офісі для тих, хто працює віддалено, щоб підтримувати зв'язок і відчуття спільності.

Крім того, впровадження гібридної моделі може сприяти зростанню інклюзивності в бізнесі. Це відкриває можливості для найму людей з різними потребами, особливостями та стилями життя. Люди з обмеженими можливостями, батьки, які доглядають за дітьми, або особи, що проживають в віддалених регіонах, можуть скористатися гнучкістю такого формату роботи для того, щоб досягати успіху в своїй кар'єрі, не відчуваючи обмежень, що виникають при необхідності бути фізично присутнім в офісі.

Гібридна модель бізнесу також має потенціал для зниження рівня вигорання співробітників. Гнучкість у виборі місця і часу роботи дозволяє працівникам краще управляти своїм робочим графіком, що може позитивно вплинути на їх психологічний стан. Однак важливо, щоб компанії активно підтримували баланс між роботою і особистим життям співробітників, забезпечуючи їм не тільки гнучкість, але й можливість відпочивати і не перевантажуватися. Для цього керівникам необхідно встановлювати чіткі межі і правила щодо робочого часу, щоб уникнути перевантаження працівників.

В результаті, гібридні моделі бізнесу є перспективними для багатьох компаній, оскільки вони дозволяють зберігати ефективність, гнучкість і інноваційність. Однак для того, щоб така модель стала успішною, потрібно ретельно продумати стратегії комунікації, технологічну підтримку, а також культуру і цінності, які компанія хоче розвивати серед своїх співробітників. Віртуальний та фізичний простір повинні взаємодіяти, підтримуючи взаєморозуміння і спільні цілі.

Щоб успішно впровадити гібридну модель бізнесу, компанії повинні враховувати різноманітні аспекти організації робочого процесу. Одним із важливих аспектів є налаштування технологічної інфраструктури, що дозволяє працівникам безперешкодно виконувати свої завдання, як із дому, так і в офісі. Для цього необхідно забезпечити доступ до необхідних ресурсів та програмного забезпечення через хмарні сервіси або віртуальні робочі станиції, що гарантують цілісність і безпеку даних. Крім того, важливо, щоб співробітники мали доступ до підтримки в разі технічних проблем, оскільки віддалена робота вимагає високого рівня технічної грамотності і безперерйного доступу до інструментів.

Ще одним важливим елементом є адаптація лідерів до змін у способах управління. Управлінці повинні змінити підходи до оцінки продуктивності працівників, зосереджуючись не тільки на часових рамках, а й на результатах. Керівники повинні стати більш орієнтованими на підтримку своїх команд, встановлення чітких цілей та надання допомоги в реалізації завдань, а не просто контролювати процеси. Це вимагає від них нових навичок, таких як ефективне використання комунікаційних платформ, управління проектами та розвитку емоційного інтелекту.

Також важливою є організація навчання та професійного розвитку для співробітників. Гібридна модель потребує, щоб працівники постійно вдосконалювали свої навички, зокрема, у використанні нових технологій, онлайн-комунікацій, а також у самоуправлінні і тайм-менеджменті. Це дозволяє підвищити продуктивність працівників та забезпечити їхню адаптацію до змінюваних умов. У багатьох випадках, саме завдяки онлайн-курсам і вебінарам, працівники можуть швидко освоїти нові знання та навички, що дозволяє компаніям залишатися конкурентоспроможними на ринку.

Корпоративна культура в умовах гібридної роботи має зазнати певних змін. Традиційно культура компанії формувалася через особисті зустрічі, неформальне спілкування та колективні заходи. Однак у нових умовах важливо забезпечити таку ж відчутну підтримку для віддалених працівників, створюючи онлайн-ініціативи, такі як віртуальні кави, регулярні комунікаційні сесії або спільні події, що дозволяють підтримувати зв'язок між співробітниками. Такі заходи зміцнюють почуття належності до компанії, навіть якщо працівники фізично не перебувають в одному місці.

Проте не можна забувати і про те, що гібридна модель може мати й певні недоліки. Наприклад, не всі працівники можуть легко адаптуватися до роботи в умовах віддаленості. Для деяких людей важливий фізичний контакт з колегами та керівниками для досягнення високої продуктивності. Крім того, існують соціальні та психологічні виклики, пов'язані з відсутністю соціалізації, що може призвести до зниження командного духу і навіть ізоляції. У таких випадках важливо своєчасно визначати ознаки вигорання і стресу у співробітників і вживати заходів для підтримки їх психоемоційного здоров'я.

Гібридна робота також може стати корисною для розвитку компаній у глобальному масштабі. Віддалена робота дає змогу наймати людей з різних куточків світу, що дозволяє отримувати нові перспективи та досвід, розширюючи культурну різноманітність команди. Це може стати великим плюсом для інновацій та розвитку бізнесу, оскільки компанії можуть швидше адаптуватися до змін у глобальній економіці та конкурентному середовищі.

Насамкінець, гібридна модель бізнесу є потужним інструментом, що дозволяє адаптуватися до швидко змінюваного середовища. Вона сприяє покращенню гнучкості, зниженню витрат та залученню талановитих спеціалістів з різних куточків світу. Проте успішне впровадження такої моделі залежить від належної підготовки, підтримки інфраструктури, адаптації корпоративної культури та ефективного керівництва. Тільки при належному балансі між усіма цими аспектами гібридна модель може стати запорукою успіху для компаній в умовах сучасного бізнес-середовища.

Для реалізації гібридної моделі бізнесу існує множина комп'ютерних програм, які сприяють ефективному управлінню віддаленими командами, забезпеченню комунікації та координації завдань. Однією з основних груп таких програм є платформи для комунікації та співпраці, такі як Microsoft Teams, Slack, Zoom та Google Meet. Вони дозволяють організувати відеоконференції, чат-комунікацію та обмін документами, що є критично важливим для підтримки зв'язку між співробітниками, незалежно від того, де вони знаходяться.

Крім того, для управління проектами та завданнями існують інструменти, які допомагають зберігати порядок і ефективно керувати робочим процесом. До таких програм відносяться Asana, Trello, Monday.com та Basecamp. Ці платформи дозволяють створювати, призначати та відслідковувати завдання, організовувати роботу над проектами в умовах гнучкого розподілу ролей і обов'язків, що є основою для гібридної роботи.

Для керування документами і спільної роботи над ними часто використовуються Google Drive, Microsoft OneDrive і Dropbox. Ці сервіси дозволяють зберігати документи в хмарі, забезпечують доступ до них з будь-якого пристрою та дозволяють кільком користувачам працювати над документом одночасно, що сприяє колективній роботі навіть на відстані.

Важливим аспектом гібридної роботи є також підтримка безпеки даних, особливо коли працівники використовують свої особисті пристрої або працюють в нестабільних мережах. Для цього компанії можуть використовувати програми для захисту даних, такі як VPN-сервіси (Virtual Private Network) і інструменти для управління доступом, зокрема Okta або LastPass. Вони забезпечують безпечне з'єднання між співробітниками та ресурсами компанії, захищають від можливих кіберзагроз і допомагають контролювати доступ до чутливої інформації.

Що стосується управління ефективністю та продуктивністю, то програми типу Time Doctor, Toggl або RescueTime дозволяють стежити за тим, як співробітники використовують свій час, фіксуючи робочі години та визначаючи, на що витрачається основний робочий час. Це особливо важливо для віддалених працівників, адже дозволяє оцінити їхню продуктивність без необхідності постійного фізичного контролю.

Інструменти для підтримки корпоративної культури в умовах гібридної роботи включають платформи для організації віртуальних заходів і командних активностей. Наприклад, Donut, яка інтегрується з Slack, допомагає налаштувати регулярні онлайн-зустрічі між співробітниками для неформального спілкування, що допомагає зберегти атмосферу командної роботи, навіть якщо співробітники працюють у різних місцях.

Загалом, існує безліч програм, які дозволяють реалізувати гібридну модель бізнесу, підвищити ефективність роботи та полегшити комунікацію між співробітниками. Вибір конкретних інструментів залежить від специфіки компанії, її розміру та характеру діяльності, але правильне поєднання таких програм може значно покращити процеси в межах гібридного робочого середовища.

Гібридні моделі бізнесу мають кілька обмежень, які можуть впливати на їх ефективність і впровадження в організаціях. Для успішної реалізації гібридної моделі бізнесу необхідно мати надійну технічну інфраструктуру, що включає стабільний доступ до інтернету, необхідні програмні інструменти для комунікації, управління проектами, зберігання даних і забезпечення безпеки. У разі недостатньої технічної підтримки, компанії можуть зіткнутися з проблемами у зв'язку та організації роботи.

Віддалена робота створює додаткові ризики для безпеки даних, оскільки співробітники можуть використовувати особисті пристрої або підключатися до мереж з низьким рівнем захисту. Це може призвести до витоку конфіденційної інформації або кібер-атак. Необхідно впроваджувати ефективні стратегії кібербезпеки, включаючи VPN, багатофакторну аутентифікацію та інші засоби захисту.

Відсутність фізичного контакту між співробітниками може ускладнити комунікацію і знизити ефективність командної роботи. Брак неформальних зустрічей, спільних обідів або коротких бесід може призвести до зниження рівня довіри між співробітниками, а також ускладнити взаєморозуміння. Для вирішення цієї проблеми важливо розвивати спеціальні інструменти для онлайн-комунікації та створювати можливості для неформального спілкування.

Оцінка продуктивності віддалених співробітників може бути складною, оскільки традиційні методи оцінки, такі як контроль за часом проведеним в офісі, не підходять для гібридної моделі. Відсутність безперервного спостереження може призвести до відчуття "невидимості" співробітників, що може вплинути на мотивацію і ефективність. Замість цього, необхідно орієнтуватися на результативність, встановлюючи чіткі цілі та вимірюючи досягнення.

Гібридна робота може призвести до розриву корпоративної культури, оскільки частина працівників працює вдома, а інша — в офісі. Без належної уваги до розвитку комунікацій та підтримки єдиного робочого духу, гібридна модель може призвести до ізоляції окремих працівників або відсутності спільних цінностей.

Керівники, які не звикли до управління віддаленими командами, можуть мати труднощі з мотивацією співробітників, забезпеченням їхнього розвитку та підтримкою ефективної комунікації. Вони повинні адаптувати свої методи управління, орієнтуючись на довіру, автономію співробітників та чітке визначення цілей.

Для деяких працівників постійна віддалена робота може призвести до відчуття ізоляції, стресу або вигорання, оскільки вони не мають можливості спілкуватися з колегами або відчувати підтримку з боку керівництва. Важливо створювати механізми для соціалізації та психологічної підтримки, щоб мінімізувати ці ризики.

Гібридна модель вимагає високого рівня гнучкості від компаній, адже потрібно налаштувати процеси так, щоб задовольнити потреби як віддалених, так і офісних працівників. Цей процес адаптації може бути дорогим і вимагати значних ресурсів у вигляді часу, коштів і зусиль.

Загалом, хоча гібридна модель бізнесу має багато переваг, вона також приносить певні обмеження і виклики. Для успішної реалізації такої моделі необхідно враховувати ці фактори і забезпечити належну підтримку для ефективного функціонування гібридного робочого

Гібридні моделі роботи, які поєднують віддалену та офісну працю, набувають все більшої популярності як в Україні, так і в світі.

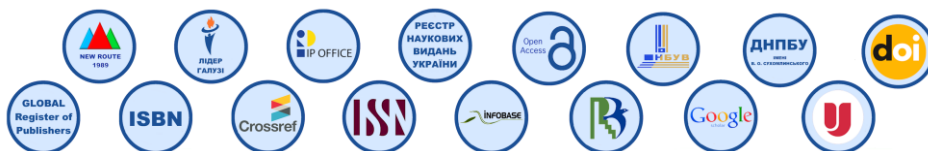
Джерела.

1. Caroline Webb. How the Future Works: How Hybrid Work is Changing Business. HarperCollins. 2024. 320 p.
2. Adam Grant .live and Take: Creating a Culture of Collaboration in Hybrid Environments. nguin Random House. 2023. 280 pages.
3. Julie Cypher . Hybrid Reality: How to Combine Remote and Office Work. McGraw-Hill Education. 2022.250 p.
4. Clayton Christensen. Innovations in the Workplace: How Hybrid Models are Changing Business Processes. Harvard Business Review Press, 2021, 300 p.

Наукове видання
КРЕАТИВНИЙ ПРОСТІР™
Науковий журнал
Електронне видання
№ 25
ISSN 2710-1177 (online). DOI: 10.61718/crp
Видання українською та англійською мовами
Відповідальний секретар – Кучина Т. І.
Формат 60х90 1/8, А4. Гарнітура «Times New Roman»
Авторські аркуші – 7,2
Опубліковано на основі ліцензії
Creative Commons Attribution License

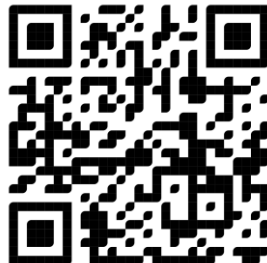


Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і
розповсюджувачів видавничої продукції:
ДК № 8013 від 22.11.2023. Зареєстровано у Global
Register of Publishers. Ідентифікатор видавця 7886.
Видавцем викривується офіційно зареєстрований
знак для товарів та послуг (торгова марка)
Креативний простір™ Свідоцтво № 342949 видане
Державною організацією «Український національний
офіс інтелектуальної власності та інновацій».
Видавець СГ НТМ «Новий курс» (наукова установа)
Пр. Перемоги, 77, оф. 179, м. Харків, 61174, Україна.
Тел.: +380500301905, +380962250903. Telegram, Viber:
+380970440309 Сайт: www.newroute.org.ua



Запрошуємо

Національна академія наук і мистецтв України www.newroute.org.ua/nanmu



Наші пропозиції

Збірник «Соціально-гуманітарний вісник» www.newroute.org.ua/sgv
Журнал «Креативний простір» www.newroute.org.ua/crp
Часопис «Нотатки сучасної науки» www.newroute.org.ua/nsn
Журнал «Advanced top technology» www.newroute.org.ua/att
Колективна монографія www.newroute.org.ua/kmnk
Підвищення кваліфікації www.newroute.org.ua/pkv
Видавництво www.newroute.org.ua/pub
Творчі конкурси www.newroute.org.ua/art

Приєднуйтеся

Підписка <http://surl.li/vvfqkp>
Фейсбук-сторінка www.facebook.com/newroute1989
Телеграм <https://t.me/newroute1989>
Інстаграм www.instagram.com/newroute1989
Вайбер <http://surl.li/nbtqz>
Фейсбук-група www.facebook.com/groups/secnr

Будемо раді подальшій співпраці!