

Міністерство освіти і науки України

Львівський національний університет імені Івана Франка

Історичний факультет

Кафедра соціології

ДИПЛОМ

На тему

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ В ІТ СФЕРІ

Виконала студентка 4
курсу

спеціальності «Соціологія»,
групи ІСС-41с

Андрусяк Інеса Василівна

Науковий керівник

Марусяк Т.С.

Львів – 2022

ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Історичний факультет

Кафедра соціології

Пояснювальна записка

До дипломної кваліфікаційної роботи

бакалавра

на тему:

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ В ІТ СФЕРІ

Виконала: студентка 4 курсу

Групи Ісс-41с

Напрямку підготовки (спеціальності)

054 «Соціологія»

Бізнес-соціологія

Андрусак І.В.

Керівник: канд.соц.наук, доц. Марусяк Т.С.

Рецензент: асистент Химович О.С.

Львів - 2022

**ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА
ФРАНКА**

Факультет історичний

Кафедра соціології

Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр

Галузь знань – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 054 «Соціологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач _____ кафедри _____

“ ____ ” _____ 20__ року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ (БАКАЛАВРСЬКУ) РОБОТУ СТУДЕНТУ

Андрусяк Інесі Василівній

1. Тема роботи: дистанційна робота як форма зайнятості в ІТ сфері

керівник роботи: Марусяк Тетяна Сергіївна, кандидат соціологічних наук,
доцен

затверджені Вченою радою факультету від “21” березня 2022 року №:6

2. Строк подання студентом роботи: 10.06

3. Вихідні дані до роботи:

1.

2.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

Розділ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення віддаленої роботи як форми зайнятості

1.1 Поняття «зайнятості» з точки зору соціогуманітарних наук

1.2 Віддалена робота з точки зору соціальних аспектів та її соціологічне вивчення

1.3 Соціологічне моделювання віддаленої роботи з позиції феноменології.

Розділ 2. Емпіричне вивчення дистанційної роботи - як форми зайнятості в сфері ІТ

2.1 Аналіз досліджень віддаленої роботи як форми зайнятості: соціальні аспекти

2.2 Методологія авторського дослідження «Дистанційна робота як форма зайнятості у сфері ІТ»

2.3 Інтерпретація даних дослідження

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Марусяк Т.С. доцент		
2	Марусяк Т.С. доцент		

6. Дата видачі завдання: 1.09.2021

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної (бакалаврської) роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Написання вступу до роботи	Вересень 2021	
2.	Написання теоретико-методологічного розділу	Січень 2022	
3.	Розробка програми та інструментарію дослідження	Лютий 2022	
4.	Проведення власного дослідження	Лютий- Травень 2022	
5.	Аналіз емпіричних даних, отриманих в ході дослідження	Травень 2022	
6.	Написання емпіричного розділу	Травень 2022	
7.	Підсумки, робота над висновками	Червень 2022	

Студент _____ Андрусяк І.В.

Керівник роботи _____ Марусяк Т.С.

Зміст

Вступ	6
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення віддаленої роботи як форми зайнятості	11
1.1 Поняття «зайнятості» з точки зору соціогуманітарних наук	11
1.2 Віддалена робота з точки зору соціальних аспектів та її соціологічне вивчення	17
1.3 Соціологічне моделювання віддаленої роботи з позиції феноменології.	31
Висновок до розділу 1	40
Розділ 2. Емпіричне вивчення дистанційної роботи - як форми зайнятості в сфері ІТ.....	41
2.1 Аналіз досліджень віддаленої роботи як форми зайнятості: соціальні аспекти.	41
2.2 Методологія авторського дослідження «Дистанційна робота як форма зайнятості у сфері ІТ».....	47
2.3 Інтерпретація даних дослідження	56
Загальні висновки	60

Вступ

Практична актуальність. Робота є невід’ємною частиною життя кожного індивіда. Звертаючись до статистики, ми можемо побачити, що в середньому індивід витрачає 40 годин на тиждень саме на роботу, що становить приблизно четверту частину від загальної кількості наявного часу, та говорить про важливість дослідження саме цієї частини людського життя.

До початку пандемії в 2019 році, віддалена робота не мала широкого поширення серед мас, оскільки людство вже звикло до рутинного походу до офісу. Але пандемія Covid-19 кардинально змінила наше уявлення про робоче місце чи формат робочого процесу. Щоб уповільнити розповсюдження вірусу та захистити співробітників, багато компаній перейшли на віддалену роботу, а відеодзвінки та обмін миттєвими повідомленнями стали замінювати зустрічі та розмови в офісах. ІТ сфера також не пасла задніх в даному питанні, ба більше часто були першовідкривачами певних методів онлайн комунікації. З приходом нового формату роботи, людство стикнулося з багатьма викликами в свою сторону, адже це нова практика, яку насильно асимілювала досить вагома частина людства.

Якщо порівнювати з кількістю людей, що працювали віддалено в ІТ сфері, то з пандемією COVID-19 частка зайнятого населення, що працює на дому, зросла в геометричній прогресії. А кількість вакансій, що відкриваються для віддаленої роботи зросла вчетверо. Варто звернути увагу на те, що змінився сам формат взаємодії між колегами. Люди, які раніше соціалізувались на роботі та щодня отримували достатню дозу живого спілкування, були ізольовані один від одного, що однозначно могло вплинути не тільки на ефективність окремих працівників чи компаній, а й

на психологічну стабільність індивідів, що також є взаємопов'язано з фізичними відчуттями, та кінцевими результатами ефективності.

За аналізом 71% ІТ-підприємств у Україні наразі працюють віддалено.

Опираючись на цифри, можна говорити про те, що це являється новою прийнятою реалією двадцять першого століття, і однозначно не може бути проігнороване з сторони дослідників, як нова форма робочого процесу.

Теоретична актуальність. Питання віддаленої роботи, як нової форми суспільної зайнятості широко не вивчалось до кризового моменту переходу на даний вид зайнятості, оскільки були встановлені норми, чи можливо навіть традиції – походу до офісу. Але поняття зайнятість є широко вивчене серед дослідників.

Тому, поки ми можемо говорити про низку таких дослідників як: А.Г. Бабенко, Д.П. Богиня, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, О.В. Шкільов, К.І. Якуба. Вивченням проблеми зайнятості та відтворення робочої сили в Україні займались такі вітчизняні науковці, як, зокрема, В.С. Васильченко, О.А. Грیشнова, Г.В. Джегур, Н.О. Зезека, В.М. Петюх, В.В. Савченко. Результати досліджень цих вчених висвітлюють важливі аспекти впливу соціальних факторів для підвищення зайнятості населення та ефективності праці в суспільному виробництві. В.С. Васильченко визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Легкий В.І.: проблема зайнятості - одна з найважливіших, які однозначно вклали чималу частину в дослідження даної проблематики.

Також, не варто забувати про М.Л. Олсон та І.М. Судаков, які досліджували дане питання до початку пандемії 2019 року, щоправда тоді це розглядалося не як популярна практика у світі, а як один із можливих варіантів форм

зайнятості, що супроводжується великою кількістю побоювань в сторону радикально нового поділу між поняттями: “дім” і “робота”.

Також, ми не можемо говорити про тільки деструктивний характер даної форми зайнятості, оскільки дане явище вже практикується більше ніж рік по всьому світу. Однозначно, одночасна для сотень тисяч людей, зміна звичного циклу життя, вплинула не тільки на ефективність, а й на психологічне самопочуття працівників. Саме дослідження віддаленої форми роботи з фокусу соціального аспекту, я визначила як основне, що буде розглядатися в моїй роботі.

Метою дипломної роботи є вивчення віддаленої роботи, як нової форми зайнятості крізь призму сфери ІТ.

Завдання:

- Проаналізувати вивчення даної теми з соціологічного підходу;
- Проаналізувати поняття «форма зайнятості», та зокрема різновид віддаленої форми зайнятості;
- Дослідити вплив віддаленої форми зайнятості на суспільство крізь ІТ призму;
- Обрати методологічну перспективу для вивчення даної проблематики;
- Виявити позитивні та негативні наслідки переходу на новий формат роботи;
- Розглянути та проаналізувати вітчизняні та закордонні емпіричні дослідження, що досліджували дану проблематику;
- Проаналізувати соціальний аспект віддаленої роботи з точки зору працівників.

Об’єкт: віддалений формат роботи

Предмет: Люди в ІТ сфері, які працюють віддалено.

Практичне значення роботи полягає в подальшому використанні отриманих результатів не тільки в наукових статтях, а й при корекції віддаленої форми зайнятості – як основного виду роботи в сфері ІТ.

Отримані результати можуть бути корисні, як менеджерам, що організовують роботу команди, так і безпосередньо працівникам, що опинилися в ситуації віддаленого формату роботи. Положення та ідеї можуть бути корисними з точки зору пізнання нової інформації, щодо адаптації організаційної культури, командних зустрічей, поняття власної приналежності до компанії в умовах відсутності фізичного офлайн контакту.

Теоретико-методологічною основою дослідження є феноменологія.

Свій вибір я можу обґрунтувати тим, що досліджую віддалену зайнятість, як форму зайнятості в ІТ сфері. Для того щоб якісно дослідити соціальний аспект більш влучно використовувати феноменологію, адже ми говоримо про внутрішні установки та переживання працівників, зокрема про поняття «дім», «робота», а також «мотивація». Також, варто зазначити, що ми не вивчаємо статне поняття, а пробуємо дослідити динамічні уявлення працівників. Завдяки даній теоретико-методологічній основі ми можемо дослідити вплив віддаленої роботи на дії працівника, будь то повсякденність, чи ні.

Метод дослідження – глибинне інтерв'ю. Я обрала якісні соціологічні методи, оскільки саме вони дадуть змогу більш ширше дослідити уявлення про віддалений формат роботи, а також про адаптацію працівника до нього.

Структура роботи:

Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного й емпіричного), висновків, списку використаних джерел та літератури, а також додатків.

Розділ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення віддаленої роботи як форми зайнятості

1.1 Поняття «зайнятості» з точки зору соціогуманітарних наук

Суспільство має вже встановлений сценарій, якого ми повинні дотримуватись, щоб не засмучувати батьків, громаду чи себе. На мою думку, варто розпочати із того, що таке робота, що вона нам приносить: користь чи негатив, та чому ми повинні працювати?

Варто згадати слова Арістотеля: робота існує для того, щоб люди могли зайняти вільний час, який призначений для споглядання та розслаблення. Робота заохочує продуктивність праці, навчає важливим навичкам та урокам, які приносять користь людям та суспільству [6].

Натомість в сучасному розумінні, робота – це конкретне завдання, яке виконується в рамках звичайного зайнятості чи за узгодженою ціною.

Якщо аналізувати користь роботи як явища, то потрібно виокремити наступне:

- Робота - як явище, регулює суспільні процеси та допомагає суспільству розвиватись;
- Завдяки роботі людина може відчувати особисту важливість [8];
- Робота – своєрідний спосіб самовираження;
- Робота – причина приналежності до соціальної групи.

Розібравшись із тим, що ж таке робота, потрібно також розуміти, що таке зайнятість та розрізняти її з першим значенням.

Під час вивчення літератури, я найчастіше зустрічалась із наступними дефініціями:

Зайнятість – діяльність громадян, що пов’язана з із задоволенням особистих та суспільних потреб [26].

Зайнятість – стан людини, коли вона виконує певне завдання і тим саме задовільняє власні потреби, опісля чого, вона отримує грошову чи негрошову винагороду [5]

Якщо звернутися до Конституції України, то можна знайти наступний опис поняття «зайнятість»:

Зайнятість – дозволений на законодавчому рівні, рід діяльності, який окрім задоволення власних потреб, існує для отримання грошової чи негрошової допомоги.

З точки зору економіки, зайнятість – це договір між роботодавцем та працівником, при якому відбувається обмін діяльності чи часу працівника на грошову винагороду. Не варто також забувати, що робота має кілька цілей, включаючи практичні причини, такі як: заробіток, достатній для оплати короткострокових та довгострокових витрат.

Якщо говорити з точки зору філософії, то варто виокремити наступне: філософія, шукає в сфері зайнятості можливості уникнення економічного колапсу, а також можливі інструменти, які не дозволять цьому статися, адже симбіоз нових технологій, інститутів організації праці, виробництва та управління, нова структура ресурсів і чинників набуття незаперечних конкурентних переваг і багато іншого докорінно змінюють усі складові соціально-трудової сфери..

Психологія ж, в свою чергу досліджує внутрішню мотивацію працівників, як один з основних явищ в понятті зайнятість.

Право досліджує зайнятість суто із законодавчої точки зору, та скеровує свій фокус на правове регулювання зайнятості. Відношення роботодавець-працівник на законодавчому рівні.

І знову ж таки, якщо говорити про поняття «зайнятість» із соціологічного дискурсу, то вона забезпечує людям почуття успіху та сприяє розвитку подій, які приносять користь країнам та суспільству загалом. Саме через зайнятість, як явище, людина може самостверджуватись та реалізовуватись, що однозначно впливає на сприйняття себе, як успішної одиниці суспільства.

Дослідивши, що поняття зайнятість має право на існування в кожній із соціогуманітарних наук, не можна не розглянути саме соціально-економічні аспекти.

Зайнятість, так само як і праця, дозволяє людині задовільняти власні потреби. З соціологічного аспекту зрозуміло, що під час зайнятості, людина задовільняє свою потребу в приналежності до певної соціальної групи. Нікому не секрет, що ми – істоти соціальні і перебуваючи наодинці, без усвідомлення того, що ти являєшся частиною чогось більшого, людям притаманно відчувати себе в небезпеці. Перебування в певній соціальній групі – являється базовою потребою людини, яка була сформована на основі тверджень, що коли ти наодинці – ти із значно вищою ймовірністю втрапиш в халепу. Тому, із самого початку розвитку люди пересувались групами [4]. Зайнятість є соціально-економічним явищем, а тому вона має економічну та соціальну сутність.

Якщо говорити з точки зору економіки, то варто зазначити, що дана діяльність людини дозволяє їй забезпечувати себе фінансовими статками, які згодом ми обмінюємо на предмети, які вважаємо за необхідне отримати, також вона дозволяє споживачам та компаніям купувати товари, послуги та

робити довгострокові інвестиції, щоб забезпечити виживання та розвиток суспільства. Можна прослідкувати, що саме завдяки зайнятості та роботі загалом, людина стала активним суб'єктом в економічній галузі, адже чим більше людей в країні є зайняті, тим вище ВВП і як наслідок – вищий рівень життя суспільства і в результаті чого, в споживчих практиках також відбувається розвиток.

Не варто забувати, що більшість ринків працюють за грошово-кредитною системою, і саме робота дозволяє постійно функціонувати та розширювати економіку, засновану на грошовій одиниці [18].

Якщо говорити про соціальну сутність зайнятості, то можна сказати, що вона транслює потребу людини у самовираженні і самоствердженні через працю, що вважається суспільно корисною, а також впливає те, який ступінь задоволення своїх потреб від доходів на даному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

Кожне поняття можна охарактеризувати через його функції, та на основі цього побудувати уявлення про негативний чи позитивний вплив явища на суспільство загалом, чи кожного індивіда поодиночі.

Отже, можна виокремити наступні функції зайнятості:

1. Забезпечення життєдіяльності суспільства, включаючи його непрацездатних членів
2. Забезпечення життєдіяльності індивіда, як окремої одиниці, та його подальшого розвитку
3. Забезпечення якості робочої сили

Потрібно також звернути увагу на те, що сама реалізація трудової діяльності може бути реалізована шляхом різних форм зайнятості. Та їхня категоризація може залежати від різних чинників, для прикладу, можна

виокремити повний і неповний робочий день, де розподіл побудований по кількості часу, яку індивід повинен працювати.

Отже, які існують форми зайнятості?

Як вже згадувалось раніше, існують повний та неповний формат зайнятості.

Повний формат зайнятості – це 8-годинний, класичний, в нашому розумінні робочий день, який передбачений законодавством. В даному випадку, ми можемо вказати, що працівник є частиною загального штату компанії. Варто зазначити, що в українському законодавстві прописані вимоги, яких повинні дотримуватись роботодавці по відношенню до штатних працівників.

Неповний формат зайнятості – це може бути робота, яка займає меншу кількість часу, ніж стандартний повний формат. В даному випадку ми не можемо точно вказати кількість годин, якій відповідає неповний формат зайнятості, оскільки кожен роботодавець має можливість самостійно визначати оптимальну кількість годин та коригувати її в залежності до бізнес-потреб.

Якщо спрямувати фокус власне на часові обмеження, протягом якого людина буде працювати, то можна виокремити наступні:

Сезонна робота – робота, яка триває протягом тільки певного сезону. Умовно, це може бути робота в кемпінгових таборах, що найбільш популярне саме влітку, чи гірськолижним тренером, що є актуальним тільки взимку.

Проектна робота – це коли людина працевлаштовується для виконання конкретного проекту. Коли проект закінчується, контракт про роботу також закінчується.

Постійна робота – означає, що зайнятість триває до тих пір, поки ви самі не вирішите піти, бути звільненим або звільнитися. Не існує чітко визначеної дати закінчення вашої роботи [20].

За місцем перебування працівника під час робочого процесу, можна виокремити наступні форми зайнятості:

Звичайна – штатна зайнятість, під час якої працівник обов'язково має перебувати в зазначеному локальному офісі, та не має права без дозволу роботодавця змінювати чи покидати його під час професійної зайнятості.

Також, раніше дослідники розмежовували поняття дистанційної та віддаленої роботи, опираючись на те, що дистанційна робота – це коли працівник може працювати за межами офісів, але за потреби він зобов'язаний прийти до офісу, а віддалена робота – це коли сам працівник визначає своє робоче місце, та він не зобов'язаний відвідувати офіс навіть при гострій потребі з сторони роботодавця. Даний пункт зазначається у договорі, який підписують обидві сторони (працівник та роботодавець), та це є документально затверджено [17].

Але, з різким переходом до віддаленого формату роботи, розмежування між поняттями дистанційна робота та віддалена робота стерлися, і наразі це синоніми, які описують формат роботи, при якому працівник не може бути зобов'язаний з'являтися до офісу [9].

Тут важливо зазначити, що практично кожна країна має певні особливі бачення на ту чи іншу форму зайнятості, тобто по-іншому інтерпретує їх і тим самим може трохи по-іншому реалізовувати той чи інший формат зайнятості.

Але, дивлячись на всі різновиди форм зайнятості, можна однозначно сказати, що у них є спільна основа, а саме – отримання заробітної платні в обмін на виконаний спектр робіт (чи на час, якщо спрощувати).

1.2 Віддалена робота з точки зору соціальних аспектів та її соціологічне вивчення

Промислова революція зіграла всіх людей із власних плантацій до офісів. Налаштувала роботу таким чином, яким ми це пам'ятаємо. Було чітке розмежування між поняттям дім-робота. Тепер ж, все знову міняється там бум інформаційних технологій дозволяє нам з легкістю, в практичному плані, закривати робочі завдання, які щодня перед нами постають.

То ж не можна заперечувати, що життя швидкоплинне, ще тільки наче вчора створили інтернет, а сьогодні вже люди за допомогою VR-технологій можуть “приміряти” онлайн одяг, чи бути на відеозв'язку з різних частин світу.

Сталося так, що вже раніше звичний для нас, 8-годинний робочий день в офісі, який ми так добре пам'ятаємо, почав витіснятися новими реаліями, перехід від виробництва до інформаційної економіки розширив кількість робочих місць, які підходять для дистанційної роботи. Звична для нас система роботи, почала змінюватись, тим самим відкриваючи для кожного нові можливості, але й також, кидаючи виклики не тільки кожному індивіду зокрема, а й суспільству загалом. І цим новим, ще недостатньо вивченим явищем стала робота за допомогою нових технологій. У нашому випадку це можна назвати віддаленою роботою.

Дослідження даного явище були непопулярними, поки не прийшов Covid-19, і тільки опісля дослідники так масово зацікавились даним форматом роботи.

Як вже я писала віддалена робота – це повна форма роботи, за якої працівники знаходяться поза межами офісів в робочий час. Саме так це явище окреслюють в тлумачному словнику, проте я б хотіла звернути увагу на те що значною проблемою в огляді наукових висновків щодо віддаленої роботи є різноманітні визначення та концептуалізації віддаленої роботи, що використовуються в існуючій літературі. Незважаючи на те, що цей термін використовується протягом десятиліть, дослідники використовували різні дефініції та концептуалізації, повідомляючи результати досліджень даного формату роботи. Відсутність загальноприйнятого визначення та концептуалізації суттєво завадила розумінню цього формату роботи, оскільки результати часто не порівнюються між дослідженнями.

Проблема ще більше ускладнюється роз'єднаною літературою, що випливає з кількох дисциплін (наприклад, транспорт, інформаційні системи, менеджмент, комунікації, психологія, нерухомість та операції), які мають різні акценти та не завжди посилаються на роботу один одного.

Отже, окрім того, що вчені поки не прийшли до єдино правильного визначення віддаленого формату роботи, то вони також використовують різні поняття для назви цього формату роботи, отож, щоб позбутися плутанини й надалі я б хотіла окреслити наступне:

1. Розподілена робота

Співробітники працюють поза географічними кордонами і в якійсь мірі працюють за допомогою комп'ютерно-опосередкованого спілкування з метою досягнення спільної мети - П. Бош-Сійтсема., А. Синувен.

2. Гнучка робота

Альтернативні варіанти роботи, які дозволяють виконувати роботу за межами традиційних тимчасових та/або просторових домовленостей стандартного робочого дня - К. Шоклі., Т. Аллен.

3. Віддалена робота

Організація роботи, за якої працівник проживає і працює за межами місцевої зони роботи керівника

4. Дистанційна робота (telecommuting)

Використання телекомунікаційних технологій для того щоб частково або повністю замінити доїзд на роботу та з роботи - П. Мохтарян.

Часта робота далеко від звичайного робочого місця з дому та спілкування за допомогою комп'ютерних технологій - Т. Голден.

Робота, що проводиться вдома, часто підтримується телекомунікаціями технології - Е. Коссек., Б. Лаутч.

Порядок роботи, за якого працівники виконують свою звичайну роботу в місці, відмінного від офісу компанії - А. Пінсоннелт., М. Боїзвер.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій на відновлення або заміну робочого середовища, яке вимагає від людей їзди на роботу - - Ф. Беланже., М. Ватсон-Мангейм., Б. Свен.

Системи, які дозволяють працівникам виконувати регулярні, офіційно призначені обов'язки вдома або на альтернативних робочих місцях, територіально зручних для них - Д. Пірс.

5. Дистанційна робота (telework)

Робота, що виконується тими, хто працює віддалено вдома або на супутниковий офіс, або ті, чия дистанційна робота переважно здійснюється на місцях, або ж ті, чия робота «об'єднана в мережу» таким чином, що вони регулярно працюють в поєднанні домашнього, робочого та польового контекстів - В. Моргансон., Д. Оборн., К. Веріве., М. Хілан.

Форма організації праці, при якій робота частково або повністю виконується за межами звичайного робочого місця компанії за допомогою інформаційних та телекомунікаційних послуг - У. Конрадт., Р. Шмук., М. Малекє.

Робота, яка покладається на опосередковане технологіями спілкування і складні можливості обробки інформації замість спільного розташування для виготовлення та постачання результатів роботи - Р. Гаррет., Д. Данцигер.

«Робота, за якої працівники виконують свою звичайну роботу, в локації відмінній від звичайного робочого місця, що підтримується технологічними з'єднання - К. Фоннер., М. Ролофф.

6. Віртуальні команди

Просторово або географічно розкидані робочі офіси, які загалом характеризуються відносно коротким терміном служби, технологічно вдосконаленими комунікаціями, а також дефіцитом спілкування віч-на-віч - Л. Дворогер., К. Руппель., Б. Гонг., Р. Польман.

Проте, незважаючи на те, що існує ціла низка дефініцій даного поняття, я виокремила наступну дефініцію, як ту, від якої я буду відштовхуватись при написанні дипломної роботи.

Віддалений формат роботи – діяльність, при якій людина займається звичними робочими справами в особисто сконструйованому робочому місці.

Варто зазначити, що віддалений формат роботи не є тотожним до вільної роботи, адже головними ознаками поняття, яке я вивчаю є наступне:

1. Працівник знаходиться поза межами офісу, тобто фізично не пов'язаний з роботодавцем.

2. Працівник має змогу сам регулювати свій робочий час.
3. Працівник зобов'язаний виконувати ту ж кількість роботи, що й в звичайному, штатному режимі.

Якщо дослідити законодавство, то можна помітити, що існують певні прогалини в державному регулюванні щодо даного формату роботи. Оскільки ми не маємо ще уставлених норм, то роботодавець сам повинен регулювати даний процес і створювати належні умови для якісної взаємодії.

Варто зазначити, що хоча більша частина уявлень про віддалену роботу передбачає, що працюють з дому, та це не суто єдиний можливий варіант. У широкому розумінні віддалена робота включає будь-яка ситуацію, коли працівник фізично відокремлений від роботодавця.

Одним із чинників, який відіграв важливу роль у сприйнятті людьми нового формату роботи є мовні навіювання. Якщо згадати Бекона, то можна зрозуміти, що на нас вплинув так званий ідол площі, що постає як мовна особливість, яка в самих висловлюваннях навіює негативне забарвлення щодо віддаленого формату роботи [2]

Розглянемо дану ситуацію на конкретному кейсі:

Висловлювання «Приносити гроші в дім», підтекстно говорить про локальне розташування роботи, як місця, де ми отримуємо кошти поза нашим будинком. Із даним внутрішнім дисонансом стикнулося чимало людей, які втратили відчуття «роботи» у новому режимі.

Але як саме відбувалося зародження та розвиток даного поняття в історичному вимірі? Усі ж розуміють, що поняття віддаленого формату роботи не з'явилося ні з куди, та мало якесь зародження задовго, власне до Covid-19. Тож давайте розглянемо цей нетиповий раніше, та такий звичний сьогодні формат роботи крізь призму історії.

Досліджуючи джерела я натрапила на наступну інформацію:

Вважається, що Джек Нілл придумав слово “telecommuting”, яке зараз ототожнюють з віддаленою роботою, в 1972 році, і він визначив його як «заміну телекомунікацій та/або комп’ютерів для роботи на дому». Загалом ця ідея не прийшла йому в голову просто так, адже він вже на той момент працював в NASA над проектами Національного управління з аеронавтики та дослідження космічного простору, звідси й пішла власне назва.

Акцент робиться на скороченні або виключенні щоденних поїздок на роботу і назад. Хоча дистанційна робота традиційно асоціюється з роботою на дому, цей термін також застосовувався до більш широкого спектру віртуальних варіантів роботи, таких як робота з супутникових робочих офісів

Наразі Джек Нілл говорить, що нарешті, через 48 років доводів, людство побачило, що віддалений тип роботи, це спасіння, а не утопія.

Книга, яку він написав в 1976 році, що була присвячена саме цій тематиці, була оновлена й перевидана в 2007 році, і надалі детально описує дослідження 1973-1974 років і подає питання, які залишаються актуальними й сьогодні. Щоправда тепер він закликає звернути свою увагу саме на працівників, як головному об’єкту дослідження, оскільки соціальні аспекти ще не є добре вивченими в даній тематиці.

Френк Шифф 1979 року ввів таке поняття як “flexwork”, що в основному ґрунтувалось на тому, що робота з дому може зберегти наш газ. Що опісля дало сильний поштовх для сприйняття цієї ідеї як можливої, а не крайньо нерозумної.

Цікаво також розглянути саме розвиток ідеї віддаленої роботи. Оскільки був взятий курс на скорочення поїздок у піковий час, для того щоб не перевантажувати дороги транспортними засобами, чи для збереження газу,

то віддалений формат роботи сприймався як ідеальне вирішення проблеми, що була 'на часі'.

Свого часу навіть президент Буш схвалив віддалену роботу. Представляючи Заяву про національну транспортну політику 8 березня 1990 року, він сказав: «Іноді найкраща транспортна політика означає не переміщення людей, а переміщення їхньої роботи... тенденція, відома як віддалена робота. Мільйони вже виявили, що їхня продуктивність фактично зростає, коли вони працювати ближче до людей, для яких вони справді працюють – їхні сім'ї вдома... Подумайте про це як про поїздку на роботу зі швидкістю світла». У самій заяві про національну політику також є короткий розділ про дистанційну роботу, що однозначно вражає.

Проте згодом науковці почали закликати звернути увагу до наслідків в соціальному житті людини, тому надалі буде йтись про проблему, як соціальна та професійна ізоляція.

Вперше про таку проблему у розрізі даного питання говорили Фельдман та Гайней у 1997 році, тоді вони провели онлайн-опитування 11 383 працівників у 24 країнах. 62% респондентів сказали, що вони вважають дистанційну роботу соціальною ізоляцією, а 50% побоювались, що дистанційна робота може зашкодити їхнім шансам на підвищення. Більше того, фізична відсутність на робочому місці та подальше зниження соціальної участі з колегами, на їхню думку, можуть призвести до соціальної стигматизації.

Враховуючи, що дистанційні працівники за визначенням знаходяться далеко від робочого місця, не дивно, що соціальна ізоляція була визначена як ключова проблема, з якою стикаються дистанційні працівники

Проте, на мою думку, важливо не тільки окреслити поняття даного явища, його функції, чи вивчення соціологами, а й виокремити переваги та недоліки віддаленого формату роботи, як для працівників, так і для організацій, які на даний момент уже відомі соціологам.

Переваги:

1. Кращий баланс між роботою та життям

Хоча говорять, що віддалений формат роботи дозволяє тримати кращий баланс між роботою та життям, у мене все ж є певні припущення щодо цього, яке я власне і буду досліджувати у своєму дослідженні.

2. Багато віддалених робочих місць передбачають гнучкий графік, що означає, що працівники можуть розпочинати і закінчувати свій день, коли вони забажають, спираючись на результативність праці.

Цей контроль за особистим графіком роботи може бути великим плюсом, коли мова йде про задоволення особистих потреб [13]. Для прикладу, ми маємо змогу відвести дітей у школу, виконувати якісь домашні доручення, відвідувати онлайн-фітнес вранці чи інше, адже це простіше збалансувати, коли ти працюєш з дому.

3. Менше часу на дорогу, та як наслідок - стресу

Люди, які працюють вдома наполовину, можуть заощадити близько 4000 доларів на рік. Бензин, обслуговування автомобілів, транспорт, плата за паркування, професійний гардероб, придбання обідів та багато іншого - все це можна зменшити або повністю виключити з витрат. Ці заощадження складаються і як наслідок, позитивно впливають на фінансове забезпечення.

4. Незалежність від локального розташування.

Однією із значних переваг роботи вдома є доступ до більш широкого кола можливостей для працевлаштування, які не обмежуються географічним розташуванням . Це особливо корисно для тих, хто мешкає у сільських громадах та малих містах, де може бути не так багато вільних місцевих посад.

Окрім того, віддалена робота - це чудовий спосіб уникнути областей з високою орендною платою та високою іпотекою, особливо на посадах (наприклад, технічних), які раніше вимагали проживання в місті з високою вартістю життя. Завдяки віддаленій роботі людині більше не доведеться жити поблизу великого міста, щоб отримати омріяну кар'єру.

5. Покращена інклюзивність

Дистанційна робота дозволяє компаніям охопити різноманітність та інклюзію , наймаючи людей з різних соціально-економічних, географічних та культурних середовищ та з різними перспективами, - чого може бути складно досягти, коли набір персоналу обмежується певним локальним розташуванням, яке не кожен хоче, або може собі дозволити.

6. Вплив на стійкість

Віддалена робота підтримує різноманітні ініціативи зі сталого розвитку , починаючи від економічного зростання та зменшення нерівності, закінчуючи, зміною клімату та відповідальним споживанням.

7. Облаштування особистого робочого місця

Можливість створити комфортний домашній офіс - відмінна перевага віддаленої роботи. Незалежно від того, що саме індивід хоче: більш зручний стілець, чи зміна оточуючого середовища. Це допомагає працівникові відчувати те, що він сам владний керувати своїм життям.

8. Підвищення продуктивності

Робота вдома, як правило, призводить до меншої кількості перебоїв, меншої офісної політики, тихішого рівня шуму та менших (або більш ефективних) зустрічей. Якщо ще включити сюди відсутність потреби на добирання, і віддалені працівники, як правило, мають більше часу і менше відволікаються, що призводить до підвищення продуктивності праці - величезна користь від роботи вдома як для працівників, так і для роботодавців.

Якщо все зробити правильно, віддалена робота дозволяє співробітникам та компаніям зосередитись на тому, що насправді важливо - продуктивності. На жаль, офісне середовище може створювати «помилкові припущення», що може призвести до упередженості та фаворитизму. Зрештою, приїзд рано та пізній вихід можуть «виглядати» як більш об'ємна кількість роботи, але фактична ефективність показує набагато нижчий показник продуктивності.

Негативні сторони:

1. Відсутність належного спілкування між колегами

Дистанційне налагодження роботи змусило співробітників довше працювати вдома. Деякі з них стурбовані своєю безпекою роботи в ці непевні часи. Це різко вплинуло на рівень продуктивності цих працівників. З навантаженням робочого дня, що поєднується з тривогою з приводу невизначеного терміну роботи, продуктивність праці працівників може легко прийняти великий удар. Основною причиною зниження рівня продуктивності праці є відсутність належного спілкування між членами команди. Спілкування відіграє життєво важливу роль у колективній роботі. Співробітник повинен отримати чіткі вказівки щодо того, що потрібно зробити, яка кінцева мета завдання, а також бути в курсі очікувань своїх клієнтів. Якщо немає належних шляхів спілкування між членами команди,

які працюють над досягненням певної мети разом, але з різних місць, може виявитись важким забезпечити необхідний рівень калібрування в їх роботі. Це, в свою чергу, вплине на рівень їхньої продуктивності.

2. Проблеми здоров'я працівників та членів їх сімей, як суттєвий негативний чинник впливу.

Будь-які переважні проблеми зі здоров'ям працівника або членів їх сім'ї можуть призвести до втрати уваги до виконуваного завдання, що вплине на продуктивність праці. Коли співробітники виконують подвійну роль і повинні виконувати хатні функції - це може виявитись досить емоційно виснажливим. Це додає загального стресу.

3. Відсутність соціального контакту

З діючими нормами соціального дистанціювання, працівники обмежені у своїх будинках майже з відсутністю соціальних контактів. Для тих, хто є екстравертами і, як правило, насолоджується соціальним життям, може бути дуже важко підтримувати ті ж рівні продуктивності, що й під час роботи в офісі.

4. Відсутність доступу до інструментів робочої області

Відсутність доступу до інструментів робочої області може перешкоджати прогресу роботи та може значно впливати на результати роботи співробітників. Створення спільного робочого простору має важливе значення для полегшення ефективних бізнес-процесів та забезпечення їх оптимізацій. Також необхідно докладати більше зусиль для ефективного спілкування між командами, які повинні співпрацювати, виконуючи те саме завдання.

5. Стирання розмежування між поняттями «дім» «робота»

З переходом на віддалений формат роботи, люди втратили почуття вільного часу і робочого. Тому перебуває на постійній роботі, що однозначно вкладає негативну клепту в самопочуття працівника та в подальшому, його ефективність.

При дослідженні даної проблематики, не потрібно упускати те, що даний формат зайнятості розглядається як можливий постійний варіант у майбутній перспективі [10]. На даний момент, ми можемо тільки спрогнозувати певні наслідки даних змін.

Отже, потрібно розпочати із того, що працівник не буде прив'язаний до певної локації, а тому зможе подорожувати без обмежень. Єдине, що йому буде потрібне – стабільний доступ до Інтернету, а це, наразі, досить поширена практика. Із можливістю часто змінювати власну локацію людство може перетворитися із тих, хто має стале місце проживання на цифрових кочівників.

Коли ми говоримо про цифрових кочівників, як соціальну групу, то ми повинні правильно інтерпретувати дане поняття. Я вважаю, що наступне визначення найбільш влучно описане в наступному:

Цифрові кочівники - мандрівники світу, вони працюють, переїжджаючи з місця на місце місце, це є основною частиною їхньої ідентичності і, по суті, це те, що відрізняє їх від інших груп туристів .

Термін «Цифровий кочівник» спочатку був не що інше, як неологізм, придуманий авторами омонімічної книги, опублікованої в 1997 р. Тоді, гіпотеза про роботу на далекій відстані здавалася далекою, хоча і можливою, з еволюцією праці, технологій та подорожей працювала у взаємодії для розширення можливості вузькоспеціалізованих робітників, які можуть займатися своєю професійною діяльністю в будь-якому місці

світу. На сьогоднішній день цифровий кочівництво є впізнаваним у всьому світі явищем [14].

Однак стрес від роботи в поєднанні з жадібністю подорожей може створити потужний відволікаючий фактор. Отже, питання про продуктивність праці є неминучим.

Також, варто звернути увагу на економічний аспект віддаленого формату роботи. Дивлячись на те, що організації будуть позбуватися від фізичних офісів, то попит на оренду офісів значно впаде. І якщо підкріпити це небажанням людей купляти нерухомість та жити на одному місці, то прослідковується певна економічна криза, яка також може вплинути на життя кожного. Так, це тільки один із варіантів, але він існує. Хочу сказати про те, що кожні нововведення ведуть за собою певні наслідки і нам потрібно бути до них готовими [24].

Варто звернути увагу на те, що, ймовірно, люди будуть переїжджати до сіл, оскільки не буде необхідності знаходитись у великих містах. Поняття місто, може бути відкореговане не тільки у тлумачних словниках, а й в інтерпретації кожного з нас. З однієї сторони, люди не повинні будуть платити захмарні орендні ціни, обмежуватись, умовними, 50 квадратами в квартирі, коли зможуть жити на природі. Зараз прослідковується тенденція, що люди все більше бажають проводити час на природі. Останніми роками значно зріс попит на кемпінгові поселення, тури по горах, та інші види взаємодії людини і природи. Перенаситившись глобалізаційними змінами, людина хоче повернутись назад та просто насолоджуватись розумінням приналежності до цього світу.

Так як ми знаємо, що популяризація даного поняття стала наслідком пандемії, то не можна дослідити органічний приріст людей, що працюють

на віддаленому форматі роботи, проте ми можемо дослідити вплив різного зміну шаблону роботи на соціальне самопочуття окремого працівника

1.3 Соціологічне моделювання віддаленої роботи з позиції феноменології.

Для розгляду проблеми із соціологічної точки зору, потрібно обрати парадигму, згідно якої можна буде вивчати дану тематику.

На мою думку, спершу потрібно пояснити значення поняття «парадигма», щоб влучно донести власний вибір.

Парадигма – філософсько-теоретична основа наукової школи чи дисципліни, в рамках якої формулюються теорії, закони та узагальнення та експерименти, що проводяться на їх підтримку [15].

Отже, питання віддаленої роботи можна вивчати крізь призму різних парадигм. Для прикладу:

1. Конфліктологія:

Система, яка пропонує зміни, реформа основних соціальних інститутів, таких як політика, справедливість та безпека, як щось справді необхідне - покласти край деградації відносин через співпрацю, постійний конфлікт, соціальна несправедливість, незахищеність і відсутність ефективної системи мирного співіснування. Це не питання цінностей, принципів чи ідеології, або набір теорій. Це парадигма, яка дозволить з іншої точки зору розглянути нерівність, як чинник який закономірно й неминуче породжує конфлікти інтересів різних частин системи, та конфлікти в суспільстві [22].

Крізь дану парадигму можна було б дослідити особливості перебігу конфліктів в умовах віддаленої роботи. Або ж особливості їх регулювання з точки зору керівників. Можна також поєднати дану парадигму з символічним інтеракціонізмом та досліджувати перебіги

конфліктів в чатах, чи по фейс-тайму. Загалом дана тематика є актуальною, особливо зараз, коли всі українці перебувають у режимі постійного стресу через війну.

Або ж можна було сфокусуватись на впливі конфліктів на працівника, що працює з дому. Отож, крізь дану парадигму можна знайти чимало актуальних фокусів, та залишатись при цьому актуальним.

2. Етнометодологія:

Фокусується на вивченні методів, які люди використовують під час прожиття соціального життя. Досліджує, як фактична, звичайна діяльність членів суспільства створює та керує налаштуваннями організованих повсякденних ситуацій. Дана парадигма використовує дані, записані на відео, як кращий метод із детальною увагою до взаємодії під час розмови та жестів як форми взаємодії. Багаті, деталізовані дані можуть переглядатися кілька разів, демонструючи тим самим, цінність даних.

Крізь дану призму можна було б досліджувати питання буденності у працівників, у яких робоче місце знаходиться за межами офісу.

Якщо під час пандемії дане питання було більш актуальне, оскільки можна було дослідити дане питання без факторів, таких як війна, що однозначно впливатимуть на результати дослідження.

3. Символічний інтеракціонізм:

Теорія на мікрорівні, яка фокусується на стосунках між людьми в суспільстві. Вважається, що спілкування - обмін значенням за допомогою мови та символів - це спосіб, яким люди осмислюють свій соціальний світ. Теоретики Герман та Рейнольдс (1994) зазначають, що ця перспектива розглядає людей як активних у формуванні соціального світу, а не просто

через реакцію. Дана парадигма вивчає проблематику через знаки та символи.

Отож, при вивченні віддаленої роботи як виду зайнятості в сфері ІТ крізь дану парадигму можна було дослідити комунікацію, та особливості поняття сцени, чи акторів при дистанційному форматі роботи.

Також було б цікаво дослідити, яким чином змінюється комунікація, використання певних емоджі, тощо.

4. Структурний функціоналізм:

Основні поняття полягають у використанні, структури та системи. Теорія структурного функціоналізму тісно пов'язана з роботами Талкотта Парсонса. Основне питання, яке Парсонс розглядає у своїй теорії, стосується процесів того, як люди стають членами даного суспільства, щоб гарантувати виживання та підтримку соціальної системи (пор. Парсонс та Бейлз, 1955). На думку Парсонса, суспільство - це глобальна соціальна система, яка базується на інтегрованій системі цінностей. Окрема людина бере участь у соціальній системі, взаємодіючи з іншими відповідно до різних ролей та посад, які вона чи вони займають у цій системі. Сама глобальна соціальна система складається з ієрархічно впорядкованих підсистем, які характеризуються відповідними інституціоналізованими нормами. З одного боку, ці норми повинні відповідати інтегрованій системі цінностей суспільства, а з іншого боку, вони визначають очікування та правила, пов'язані з конкретними позиціями та ролями.

Цікаво також розглянути на дану проблематику крізь призму вчень Макса Вебера, адже на даний момент розуміючи що суспільство стикнулося з трансформаціями та можна сказати, що у нас утворилися нові, раніше не бачені реалії, а разом з ними і утворюються нові інститути, оскільки кризи (а зміни суспільства однозначно мають під собою кризу в певному аспекті),

приводять до нових харизматичних бачень. Проте ми не можемо сказати, що в питанні віддаленого формату роботи є харизматичні герої, чи антигерої. Звісно, якщо не враховувати політичних діячів, що можуть за допомогою нових технологій давати нам настанови з приводу віддаленого формату роботи, як це вже було на нашій практиці під час епідемії.

Що ще важливіше, історики, що не мають цінності, схильні сприймати події як ознаки, що розгортаються – просвітлення і розум свідчать революції, і тим самим є передвісниками прогресу. Проте Вебер пропонує більш трагічну інтерпретацію історії, стійкість особливих ідей, які переслідують наш світ, наприклад, вимога постійного успіху та зростання капіталізму.

То ж що це означає для віддаленої роботи? Оскільки відомо, що протестантизм пропагує виходити за межі церкви, та відпрацьовувати свої гріхи, то по всьому світу поширюється думка про те, що тільки нескінченна праця, що є освяченою Богом, може бути єдиним пошуком спасінням.

Отже тепер воно стало частиною нашого життя і взялося з тією самою методичністю, що й церква, проникнути саме в ту повсякденність життя, перетворити її на життя у світі задля спокути, але даний сенс життя хоч і дає полегшення для кожного індивіда, що йому дозволяє стати своїм, проте грозить вигоранням

В даному випадку криза і зміни зумовлені нею ведуть до перенесення та гібридності; дух своєрідного віруючого визначає життєву поведінку людини, що працює, тобто практично 100% населення нашої планети. Одночасно інституційні установки інтерналізуються та охоплюються суб'єктом, тому я – як частина суспільства, в якому є епідемії та війни, несучи свій офіс із собою.

Крізь дане бачення можна було б вивчати розподіл понять дім-робота, професійне вигорання. Дане питання також є актуальним оскільки згідно

чималій кількості опитувань, левова частка працівників зазначає симптоми вигорання.

Варто зазначити, що в якості подальшого вивчення «віддаленої роботи» ми можемо також звернути увагу на поширення цифрових пристроїв, призначених для керування та навіть моніторингу праці на відстані, незалежно від того, чи є це нав'язливе спостереження чи інструменти підвищення продуктивності самостійно.

Наразі створені спеціальні трекери, що можуть зчитувати екран/камеру робочого ноутбуку, та відслідковувати скільки часу ви працюєте, чи ви сидите за комп'ютером, чи рухаєте ви мишкою, тачпадом, тощо. Тотальний контроль, і це ми вже говоримо не про віддалену перспективу слідкування з сторони соц.мереж чи інших Інтернет-корпорацій.

Також, важливим аспектом є те, що якщо раніше ми говорили про те, що щось нове створювалось тільки в межах фабрик та офісів, то тепер нові практики та процедури необхідно випробовувати безпосередньо на віддаленому працівникові; ми є експериментальними суб'єктами, та не просто імпровізуємо наші практики, але й являємось об'єктом дослідження.

Я вирішила розглянути дану проблематику з фокусу феноменології. Проте для кращого розуміння мого вибору я б хотіла описати дану парадигму.

Феноменологія:

Концентрується на тому, як конститується реальність на основі загальних структур досвіду залежно від діяльності свідомості. Феноменологічна дисципліна досліджує, як явища реальності представляються в просторі та часі нашій суб'єктивній свідомості. За словами батька-засновника феноменології Едмунда Гуссерля, феноменолог повинен повернутися "до самих речей", тобто до речей, якими вони насправді надані нашому досвіду . Свідомість - це завжди свідомість чогось; вона характеризується

«навмисністю», що означає, що воно спрямоване на “речі” або об’єкти, на яких він фокусується. Отже, конкретний світ у своєму просторово-часовому прояві є мислимим лише стосовно таких видів діяльності свідомості, як переживання, сприйняття, мислення, запам’ятовування тощо. Таким чином, мета феноменологічних досліджень полягає у розкритті інтернаціональної діяльності нашої суб’єктності, щоб описати, як світ і його об’єкти конституюються.

Свій вибір я можу обґрунтувати тим, що досліджую віддалену зайнятість, як форму зайнятості через соціальні аспекти на мікрорівні, адже власне І працівник та його досвід мене цікавлять найбільше. Для того щоб якісно дослідити соціальний аспект більш влучно використовувати феноменологію, адже ми говоримо про внутрішні установки та переживання працівників, зокрема про поняття «дім», «робота», а також «мотивація» [21]. Я маю на меті дослідити досвід респондентів, як основне джерело знань соціальних аспектів віддаленої зайнятості.

Якщо говорити про поняття дистанційної роботи, як явища, то воно включає в себе великий спектр інформації та процесів. Приклад накопичення інформації та тенденції нашого суспільства та трансформацій які спостерігаються протягом останніх років. Тому також важливо зазначити, що особлива неструктурність повсякденних практик яка переплітається з роботою створює нові індивідуальні схеми “як я маю жити”. Тому вивчення та ґрунтовного розуміння явища та стилю життя який утворюється як наслідок неможливо без розуміння суті соціальних трансформацій, освоєння “що таке” постіндустріальне суспільство та інформаційне. Ці питання вивчали та описували такі дослідники: З.Бауман, У.Бек, Д.Белл, А.Горц, М.Грановеттер, Д.Норт, Е.Тоффлер.

“Майбутнє праці” була заснована на роботах футурологів, які описували сучасні зміни на ринку праці, які прогнозували розвиток бізнесу,

організацій і суспільства в цілому. Це роботи К.Гарейса, А.Горца, Д.Пінка, Ч.Хенді.

Якщо говорити про сучасні дослідження, то в 2021 році було проведене дослідження, яке стосувалося коворкінгів та віддаленого формату роботи (більше про перше), в якому широко досліджувались такі поняття як мотивація на віддаленому форматі роботи, соціальні наслідки, побудова робочого місця та інші.

Дослідження було проведене за допомогою якісного методу за мотивами Штрауса і Корбін. Вони досліджували природу самої проблеми та хотіли отримати інформацію про це явище.

Перед дослідником було поставлено два головні запитання:

1. Чи впливає фізичне перебування в офісі на задоволеність працівником роботою?
2. Як впливає дистанційний формат роботи на продуктивність працівника?

Отже під час дослідження було опитано 11 учасників, за допомогою програми Zoom, зі стажем роботи 5-10 років.

Географічне положення – США (Каліфорнія, Мічиган, Техас).

Якщо говорити про результати дослідження, то воно показало, що фізичне перебування в офісі все ж впливає на задоволеність, також цікаво розглянути те, що є певна залежність між поняттями задоволеності від роботи та продуктивністю працівника.

Вони фокусували свій погляд на глибинному вивченню респондентів, намагаючись дослідити не тільки їх досвід, а також прослідкувати за емоційним забарвленням розповіді. Також були чимало уявних питань з приводу: А що б ви змінили, а як можна покращити ті чи інші аспекти.

Тобто програмою дослідження було закладено, що має досліджуватись не тільки сторона досвіду респондента, а й включені були питання щодо майбутнього, та можливих змін, задля кращого розуміння проблемних аспектів даної тематики.

Надихнувшись даним дослідженням, я вирішила застосувати такий самий метод, а саме якісні дослідження, інтерв'ю. Опитувальник також був складений не тільки на основі досвіду, а й з використанням запитань, щодо майбутніх модифікацій, задля покращення процесу дистанційної роботи. Також, хочу звернути увагу, що вони вивчали не тільки дистанційну роботу, а й явище коворкінгів, як заміну офісу. Оскільки моє дослідження базується в загальному на дистанційній роботі, то респондентів я обирала і тих, що відвідують коворкінги, так і тих, що ніколи там не були.

Також, я поставила перед собою дещо інші цілі, а саме: дослідження аспекту комунікацій на дистанційному форматі роботи, також мені було цікаво дослідити продуктивність працівників, в уявленні самого працівника, тому в даному випадку резонно використовувати саме феноменологічний підхід.

Варто зазначити, що я досліджувала також поняття буденності працівника, та побудову робочого місця.

Отож, якщо підсумувати, то основними категоріями мого дослідження стали:

1. Буденність працівників
2. Ефективність крізь призму віддаленої роботи
3. Робоче місце
4. Побудова соціальних зв'язків

Власне гіпотези та гіпотези-наслідки у мене були наступні:

1. Віддалений формат роботи впливає на буденність працівників
 - Прогулянки стали непопулярною практикою
 - Працівники мають ненормований робочий графік, що частіше схиляється в сторону робочих моментів
 - Працівникам складно запланувати собі годину відпочинку
2. Віддалений формат роботи впливає на ефективність роботи працівників
 - Віддаленому працівникові складніше сконцентруватись за межами офісу
 - Працівники не розмежують дім та роботу, тому не можуть бути максимально включеними ні в одній соціальній реальності.
3. Працівники стикаються із проблемою побудови робочого місця
 - Вдома є чимало чинників, що заважають сконцентруватись
4. Віддалений формат роботи впливає на побудову соціальних зв'язків
 - Працівники не встановлюють близьких контактів із колегами
 - Працівники почали частіше проводити зустрічі з друзями/знайомими в форматі онлайн
 - Люди, що працюють віддалено рідко заводять нові знайомства.

В усіх гіпотезах-підставах та гіпотезах-наслідках мій погляд прикутий власне до індивіда як одиниці дослідження, що власне і дозволяє вивчити феноменологія.

Теоретико-методологічна основа даної праці базувалася на теоретичному аналізі праць класиків соціологічно-філософської думки та сучасних соціологів.

Висновок до розділу 1

Зайнятість – стан людини, коли вона виконує певне завдання і тим саме задовільняє власні потреби, опісля чого, вона отримує грошову чи негрошову винагороду.

Віддалена форма зайнятості – діяльність, при якій людина займається звичними робочими справами в особисто сконструйованому робочому місці.

Особливістю даного формату роботи є те, що працівник самостійно влаштовує своє робоче місце, та має можливість корегувати робочий графік відносно особистих потреб.

На даний момент розвиток технологій дозволяє забезпечити практичний перехід на дистанційний формат роботи, але керівникам потрібно ще навчитись корегувати дане явище, задля підтримання працівників у тонусі. Також, на державному рівні недостатньо налаштований процес регуляції даного формату зайнятості.

Ми можемо говорити про те, що для якісного впровадження віддаленої форми зайнятості поки не вистачає емпіричних даних досліджень, але суспільство одназначно досліджує дане явище, як одне з нагальних.

І варто сказати, про те що «віддалена робота», що б це не було, закріплюється, стаючи інституціоналізованою, «новою нормою», яку необхідно досліджувати крізь призму різних підходів, оскільки таким чином можна більш якісно виокремити проблеми та можливі рішення щодо них.

Розділ 2. Емпіричне вивчення дистанційної роботи - як форми зайнятості в сфері ІТ

2.1 Аналіз досліджень віддаленої роботи як форми зайнятості: соціальні аспекти.

Враховуючи глобальні обставини, спричинені COVID-19 було очікувано, що дослідження організаційних, соціальних та психологічних аспектів роботи на віддаленому форматі роботи набирає все більшого значення .

На мою думку, важливим є розглянути емпіричні дослідження не тільки українських чи пострадянських країн, а й іноземних дослідників, оскільки, таким чином ми зможемо дослідити не тільки українські тенденції, а й світові, а всі ми знаємо, що ІТ сфера прагне розвиватися за прикладом Сполучених Штатів Америки.

Отже, варто розпочати із низки досліджень, які мали на меті дослідити вплив віддаленого формату роботи на ефективність працівників та на їх психологічний стан.

В даному дослідженні вказано, що 44% працівників можуть працювати віддалено під час пандемії COVID-19, що є згідно з опитуванням головних кадрових працівників для звіту про майбутнє робочих місць Світового економічного форуму⁵.

У травні 2020 року, за даними опитування Стенфордського університету , 42% американців у віці 20-64 років, які заробляють понад 20 000 доларів США, працювали вдома на повний робочий день, що порівнюється до більш як двох третин економічної діяльності США. Це порівняно із лише 2%, що працюють повний робочий день вдома до пандемії.

Звіт про майбутнє робочих місць виявив величезні розбіжності між країнами та секторами. Близько 60% працівників у країнах із високим рівнем доходу, таких як США та Швейцарія, не можуть повноцінно працювати вдома. Цей показник зростає до більш ніж 80-90% для таких економік, як Єгипет та Бангладеш, здебільшого за рахунок цифрового зв'язку та секторів, спільних для цих економік.

Вплив на продуктивність праці

В дослідженні вказано, що більшість опитаних керівників підприємств (78%) очікують певного негативного впливу поточного способу роботи на продуктивність праці, причому 22% очікують сильного негативного впливу і лише 15% вважають, що це не матиме впливу чи позитивного впливу на продуктивність.

У звіті було визначено три ймовірні причини такого скептицизму:

1. Перехід на віддалену роботу відбувається в період додаткового стресу, спричиненого ризиками, пов'язаними з вірусом COVID-19.
2. Ті, хто доглядає за дітьми, стикаються з додатковим тиском - необхідність продовжувати неоплачувану роботу по догляду через мінливі умови в школі та яслах.
3. Нещодавно віддалені компанії все ще формують почуття спільності та забезпечують потік комунікацій у світі роботи після блокування.

Підтримка психічного здоров'я вдома

У звіті сказано: "Віддалені працівники стикаються з потенційними проблемами добробуту та психічного здоров'я через значні зміни в робочій практиці, а також нові сфери виключення, такі як доступ до цифрового зв'язку, життєві обставини та додаткові обов'язки по догляду за батьками або тих, хто піклується про літніх родичів ».

Довге дослідження у Великобританії показало, що рівень стресу, тривоги та депресії був вищим, ніж очікувалось, у період з березня по квітень 2020 року, коли країна вперше заблокувалась. Психічний дистрес був на 8,1% вищим у квітні 2020 року, ніж у 2017-2019 роках.

Дослідження дорослих, які живуть з дітьми, частіше повідомляють про гірше психічне здоров'я, ніж дорослі, які живуть без дітей. Що, на мою думку, було передбачувано.

Керівники підприємств надають пріоритет психічному здоров'ю працівників. Звіт про майбутнє робочих місць виявив, що забезпечення добробуту співробітників було одним із ключових заходів, що здійснюються керівниками, які прагнуть ефективно перейти на віддалену роботу.

Зокрема, більше третини (34%) керівників заявили, що вживають заходів для створення почуття спільності серед співробітників в Інтернеті; вони також прагнули вирішити проблеми добробуту, пов'язані з переходом на віддалену роботу.

Ще одне досить результативне дослідження, яке я б хотіла проаналізувати, є дослідження компанії Airtasker. Зокрема, вони досліджували чимало аспектів, які пов'язані із віддаленим форматом роботи. Завдяки даному дослідженню було отримано чимало корисних статистичних даних, які в майбутньому використовувались окремими організаціями для оптимізації робочого процесу.

Варто зазначити, що їхня вибірка становить 1004 штатних співробітників по всій території США, 505 з яких працювали віддалено. Вони порівняли все, починаючи з їхньої продуктивності та звичок витрат та навіть здоров'я, щоб вирішити, чи робота поза офісом – оптимальний формат зайнятості. Отже, отримані результати можна інтерпретувати наступним чином:

Локальне розташування і продуктивність.

Ще одна ключова різниця між офісною та віддаленою роботою, яку дослідили в даному дослідженні є визначення більш продуктивного робочого місця.

Варто зазначити, що віддалені співробітники працюють більше. У середньому віддалені працівники щомісяця працювали на 1,4 дня більше, або щороку на 16,8 більше днів, ніж ті, хто працював в офісі. І в ці робочі дні вони витрачали більше часу на те, щоб щось робити. Хоча офісні працівники повідомляли, що в середньому 37 хвилин кожного робочого дня не виконують роботу (поза обідом та стандартними перервами), віддалені співробітники втрачали лише 27 хвилин кожного робочого дня, щоб відволікати увагу. Хоча віддалені працівники вимагали більше часу на офіційні перерви, ніж службовці, факти свідчать, що перерви насправді призводять до вищих показників продуктивності.

Відмінності в здатності зосередитись або знайти фокус в офісі та поза ним були мінімальними: 8% віддалених працівників було важко зосередитися, порівняно з 6% тих, хто знаходився в офісі. Справжній вплив, однак, стався з мікроменеджментом. Якби відстежували час роботи екрану 39% віддалених та 56% офісних службовців знаходили способи уникнути роботи. Однак їм не завжди вдавалося: 51% віддалених та 44% офісних службовців були спіймані роботодавцем.

Прес-пріоритети

Пріоритети для всіх робітників були збалансованими. Більшість (70%) стверджували, що робота та стосунки з колегами є однаково важливими. Лише 19% пріоритетно працювали над стосунками. Однак ці стосунки можуть шкодити продуктивності праці, особливо якщо ви офісний працівник. Офісні працівники витрачали більше години на день,

розмовляючи зі своїми колегами на теми, не пов'язані з роботою. З іншого боку, віддалені працівники лише 29 хвилин спілкувались із колегами з питань, не пов'язаних з роботою, на 37 хвилин менше, ніж їхні колеги в офісі.¹

Відволікання від роботи

Співробітники, як правило, сприймають вину за втрату уваги, і все ж докази показують, що насправді винна бос досить часто, особливо якщо ви працюєте в офісі. Майже чверть офісних службовців заявили, що начальник відволікає їх від роботи. Шістдесят п'ять відсотків офісних працівників сказали, що це тому, що їхній начальник був занадто балакучий, а ще 52% сказали, що їхній начальник підкреслив їх.

Тільки 15% віддалених робітників, навпаки, заявили, що їх начальник відволікав їх від роботи. Як і у офісних службовців, найімовірнішою причиною того, що начальники так відволікали увагу своїх віддалених працівників, була надто балакуча. Більшість експертів сходяться на думці, що для керівної ролі важливіше бути начальником, ніж другом. Ваш авторитет та продуктивність ваших співробітників можуть бути порушені, якщо ви витрачаєте занадто багато часу на роздуми про час компанії.

Тим не менш, важливо підтримувати стосунки, особливо щодо перебування працівників. Двадцять вісім відсотків співробітників кинули роботу через токсичні стосунки зі своїми колегами

Відчуття і можливості балансу

Без офісу або традиційного місця для роботи межа між роботою та особистим життям, очевидно, починає стиратися. Іншими словами, віддалені співробітники мають гірший баланс між роботою та життям. У той час як 29% віддалених працівників намагалися знайти належний баланс між роботою та особистим життям, лише 23% офісних службовців

відчували те саме. І погіршилося, коли мова зайшла про віддалених тисячоліть: майже кожному третьому учаснику цієї демографічної групи було важко підтримувати власний баланс між роботою та життям.

Занепокоєння і стрес також спричинила робота поза офісом. П'ятдесят чотири відсотки віддалених співробітників сказали, що під час робочого дня вони зазнали надмірного стресу, а 45% відчували високий рівень тривоги порівняно з 49% та 42% офісних працівників відповідно. Однак різниці між віддаленими та офісними працівниками не було, коли справа доходила до труднощів управління емоціями під час роботи: 21% обох груп зазначили напруження в управлінні ними.

Також, були виокремлені основні платформи, які використовувалися для покращення становища комунікації у компаніях:

Інструменти для співпраці, такі як Slack, Skype, Zoom, Google Meet та інструменти обміну файлами, такі як Dropbox. Організація може застосувати Google Drive для сприяння ефективному спілкуванню між членами команди. Інструменти управління проектами, такі як Basecamp, Asana, Monday.com, допомагають полегшити чітке спілкування між членами команди щодо завдань та результатів.

2.2 Методологія авторського дослідження «Дистанційна робота як форма зайнятості у сфері ІТ»

Варто розпочати із того, чому я обрала дану тематику дослідження. Оскільки, 21 століття можна описати тільки одним словом – зміни, та майже щодня люди синтезують нові знання та вносять їх у наше повсякденне життя, тому варто досліджувати не тільки те які вони є, ці зміни, а й як окремому індивіду із ними живеться. Ще кілька десятиліть тому ми не могли уявити собі телефон як основний атрибут сучасної особистості, а тепер не уявляємо життя без нього. Ми буквально засинаємо та прокидаємось із гаджетом в руках, він супроводжує нас в усіх найважливіших життєвих ситуаціях та просто повсякденних ситуаціях. Суспільство швидко адаптується до змін і знаходить нові рішення нових проблем, як от на прикладі з телефоном створили трекери, щоб повертати нас до офлайн реальності.

У 2019 році ми зіткнулися з пандемією коронавірусу і були змушені залишатися вдома, що, безсумнівно, змінило наш стандартний погляд на буденність, спілкування чи життя загалом.

Роботодавці стикнулися з гострою проблемою заборони великих зібрань в одному місці, тому майже за добу тисячі українців і мільярди людей на планеті перейшли на віддалену роботу, що є не лише для всієї організації, а й для кожного індивіда зокрема непростим викликом.

Отож зараз робоче місце це там де ти, ноут та стабільне Інтернет-з'єднання. Сфера ІТ одна з перших, що ввела даний формат роботи, як можливий на постійній основі. Ба більше, вони експериментували щодо цього ще до коронавірусної пандемії.

Наразі ми маємо більш важливі змінні, що змінили наше сприйняття щодо дистанційного формату роботи, оскільки під час прямої небезпеки пріоритети змінюються, повертаючись до базових бажань – вижити.

При написанні першого варіанту дослідження в Україні ще не було війни, тому мій первинний запитальник та цілі чи гіпотези були актуальними. Щоправда перше моє інтерв'ю було проведено вже після 24 лютого 2022 року. Що одразу дало зрозуміти, що програму потрібно змінювати, адже в умовах тотального стресу неможливо отримати всю інформацію, що була потрібна для глибокого аналізу проблематики.

Наразі я б хотіла перейти безпосередньо до опису дослідницьких програм.

У першій програмі я зосередилась на тому, що таке дистанційна робота в уявленнях працівників, як працівники сфери ІТ відчують себе на дистанційному форматі роботи. Чи вплинуло то на їхні соціальні аспекти, чи продуктивність. Яким чином в кожного респондента влаштоване робочий простір.

Якщо говорити більш предметно, для того щоб зрозуміти яким чином я інтегрувала дані категорії в дослідження, варто розглянути гіпотези, та як наслідок, запитальник, що був мною сконструйований.

У запитальнику у мене було чотири блоки, до яких я включила:

1. Інформація про респондента.

Інформація була мені необхідна для збору базової інформації та подальшої можливості робити певні висновки при аналізі. В даному блоці були прописані такі питання, як: спеціальність, досвід роботи, наявність досвіду роботи в форматі офлайн.

Також в кінці даного блоку було питання з приводу того, чи подобається працівникові дистанційний формат роботи, я спеціально прописала це

питання на початку дослідження, та схоже питання наприкінці дослідження, адже таким чином хотіла прослідкувати, чи залишиться тієї ж думки респондент опісля проговорення можливих проблем, що будуть стосуватись наступних блоків опитувальника.

2. Стосунки з колегами. Соціальний аспект дистанційного формату роботи.

У даному блоці я планувала дослідити питання соціальної взаємодії під час віддаленого формату роботи.

Та зокрема отримати відповіді щодо того, як відбувається комунікація з колегами, коли ви працюєте віддалено. Чи можливо таким чином замінити звичайну офлайн-комунікацію, та як респонденти почувають себе із онлайн-дзвінками, та текстовими повідомленнями, замість прямої розмови.

Також у цьому блоці були прописані питання щодо неформального спілкування, таким чином досліджувалося питання, чи можливо побудувати близькі стосунки за допомогою нових технологій, та яким чином компанії стимулюють своїх працівників до внутрішньої згуртованості.

Звісно було включене питання з приводу того, який формат роботи більш імпонує респондентові, якщо розглядати виключно соціальний аспект.

3. Результативність роботи на дистанційному форматі роботи.

Оскільки я вирішила більш сконцентруватися саме на досвіді людини, що працює на дистанційному форматі роботи, та використовували якісні методи, а саме – глибинне інтерв'ю, то я не розглядала статистичні дані щодо продуктивності працівника. Які можна отримати за допомогою спеціальних програм-трекерів, що фіксують всю активність людини протягом робочого дня. Також можна було дослідити питання

продуктивності з сторони аналізу планерів, та кількості протермінованих, незакритих задач. Але, повторююсь, мені було цікаво дослідити уявлення про власну продуктивність на віддаленому форматі роботи, саме з сторони працівника.

Тож у даному блоці були питання, щодо уявлень про продуктивність на дистанційному форматі роботи, а також я просила відповісти на питання з приводу того, який формат роботи є більш результативним. Та що на це може впливати.

Оскільки в гіпотезах я припустила, що робоче місце впливає на продуктивність працівника, то наступні питання були сконцентровані саме на робочому місці. Що в уявленні працівника є робочим місцем на дистанційному форматі роботи, як виглядає його особисте робоче місце, та що потрібно на його думку змінити, задля покращення продуктивності.

4. Переваги та недоліки дистанційного формату роботи.

У даному розділі, я хотіла щоб працівник підсумував плюси та мінуси даного формату роботи, та прослідкувати, в якому порядку будуть вказуватись що негативні, що позитивні сторони. Я припустила, що даним чином можна було сформуванати певну ієрархію, та зрозуміти що найбільш турбує, чи найбільш подобається. На основі цього, я планувала прописати рекомендації, щодо майбутніх аспектів вивчення даної тематики, на основі проведеного мною дослідження.

Також, як я писала вище, я планувала прослідкувати, чи зміниться відповідь на запитання: «Чи подобається вам даний формат роботи?», - опісля обговорення усіх блоків запитальника.

Для даного дослідження я сформувала вибірку за допомогою методу снігової кулі.

Як я вже писала раніше, я провела одне інтерв'ю, у якому використовувала запитальник першої програми дослідження, яка не була адаптована до періоду війни та перманентного стресу через можливі напади з сторони країни-агресора. Таким чином я зрозуміла, що моя програма дослідження не є зараз цілком правильною для використання, та дещо її адаптувала, щоб не ставити запитання, які можуть травмувати людину, та звести усе інтерв'ю нанівець.

Для опису моїх змін я буду використовувати інтерв'ю (Д1), як одне з головних джерел, та керуватися власним аналізом.

Отже розпочавши із звичного блоку знайомств мій респондент відповіла: «Я Іванна, мені 25 років, живу в місті.. жила в Києві, наразі знаходжусь у Львові, через війну, ну ви знаєте. Вчилась в Шевченка, на інформаційних технологіях»

Як можна помітити у респондента більшість питань закінчуються питанням війни. Таким чином отримати релеванту інформацію про життя до 24 лютого досить складно і може нести травматичний досвід самому респондентові. Ось кілька прикладів того, як все в діалозі знову і знову поверталось до тематики війни:

1. «Працювати вдома мені подобається, але за таких обставин уже й до офісу могла ходити, лиш би спокійно. А то з цією війною завжди чекаєш, що прилетить»
2. «Ой, вільний час... зараз допомагаю з волонтерством. Багато комунікую із знайомими із-за кордону. Розказую що в нас відбувається, вони допомагають нам, шукають потрібне. Стараюся не сидіти просто так, відчуваю, що зобов'язана допомогти чим тільки можу у цей час.»
3. «Зараз всі мої офлайн зустрічі в шелтері»

4. «Коли безпечно, то були одні думки, зараз кожен за своє життя думає, того онлайн у даному випадку куди кращий варіант.»
5. «Хм, найкраще коли в тебе сирена не грає, та нічого не бомблять у твоїй країні. Тоді та, тоді продуктивність.»
6. «Повторюсь, я вже не можу дочекатись перемоги.»
7. «Русню б перемогти, а там уже не так важливо, чи є в тебе вазон на столі, чи кавомашинка поруч.»

Під час інтерв'ю респондент згадувала щодо підтримки з сторони команди, та неформальні зустрічі. Таким чином мені стало цікаво дослідити, чи справді ми можемо говорити, що з приходом війни командам був даний поштовх, що сприяв стрімкому розвитку відносин:

1. «З колегами ми зіздвонюємось кожного дня, наш Антон збирає нас, підтримує дух, так кажучи.»
2. «Ой, люди з якими я працюю мені подобаються, це прикольні ребята, які завжди мають багато ідей і не стоять на місці. Якщо раніше ми бачилися поза роботою раз в місяць всі разом, то зараз після роботи можемо зізвонитись. Або в нашому чаті скидуємо фотки, як в шелтерах сидимо, хто за скільки часу збіг. Ну не всі звісно бігають, але..»

Отож провівши це інтерв'ю я зрозуміла, що мені потрібно поставити перед собою інші цілі, оскільки результатів, які необхідні для коректного аналізу я не отримаю.

Варто зазначити, що респондент відхилився від блоку побудови робочого місця, та не зазначив жодних релевантних даних з приводу продуктивності. Тому, я вважаю за доцільне виключити блок питань з побудовою робочого місця, оскільки зараз люди справді ховаються у підвалах, і дане питання

може негативно впливати та навіть викликати агресію, все залежить від рівня напруженості людини.

Щодо продуктивності, то релевантних даних також не буде отримано, оскільки зрозуміло, що при тотальній небезпеці, питання самореалізації постало не на 1 місце. І згідно піраміди Маслоу українці на певний час повернулися до нижчої ланки, де одним з ключових питань є питання безпеки. Звісно можна досліджувати, різні типи реакцій, оскільки можна прослідкувати загальні тенденції, щодо реакцій та дій людей з початком війни, але це вже не в рамках бізнес-соціології. Це питання може взяти в дослідження психологія, що буде досліджувати питання захисних реакцій окремої людини.

Отож, я визначила для себе питання, чи ба більше, навіть цілі блоки питань, які я більше не можу використовувати за даних умов.

Тому єдине на чому я вирішила зосередити свою увагу, це дослідження комунікацій в середині команд, що знаходяться та працюють віддалено, з настанням війни. Тобто, я змістила фокус на розвиток неформальних відносин в командах, що працюють спільно над одними і тими самими проектами.

Також, оскільки наступні інтерв'ю було по часовим рамкам проведено пізніше, то я б хотіла також спробувати дослідити питання адаптації в контексті роботи, тим самим розглянути питання продуктивності, таким як вони його аналізують самі.

Тому, можна сказати, що в новому дослідженні ми виокремлюємо 3 наступні блоки запитань:

1. Біографічний блок
2. Неформальний соціальний контакт

Оскільки з проведенням «пробного інтерв'ю» я виявила певну закономірність у тому, що команди розвивають свої неформальні відносини, то вирішила дослідити це явище. Також я сформулювала гіпотезу щодо побудови емоційних зв'язків на підґрунті тотальної небезпеки.

3. Продуктивність

У даному блоці я не буду глибинно досліджувати питання продуктивності але буду розглядати питання включеності в робочі процеси. Оскільки вважаю, що ці два явища взаємопов'язані.

Також, варто зазначити, що я не питатиму респондентів стосовно майбутніх планів, оскільки на момент проходження інтерв'ю була дуже напружена ситуація, що не сприяла приємним розмовам про майбутнє.

Процедурні аспекти польової роботи:

- інтерв'ю були проведені за допомогою програми Zoom
- часові межі – березень-травень 2022 року. Тобто уже після початку повномасштабної війни на території України.

Певним чином звужилась вибірка, оскільки тепер мені потрібні були люди, що працюють у сфері ІТ, перебувають у безпечному місці та саме локалізовано в Україні. Оскільки я впевнена, що люди які наразі перебувають закордоном перебувають за інших умов, тому їх не можна включати до моєї вибірки.

Респондентів я шукала методом снігової кулі.

Отже, якщо підсумувати, то гіпотези до оновленої програми соціологічного дослідження будуть виглядати наступним чином:

1. Потреба в фізичному контакті стала менш відчутною, оскільки питання безпеки є важливішим

- Оскільки зараз більшість працюють віддалено, а також багато повиїжджали закордон, то відсутність фізичного контакту стала нормою.
2. Працівники на відділеному форматі роботи стали більш емоційно згуртованими під час війни
 - Колеги стали частіше переписуватись та ділитися інформацією, що не стосується робочих процесів.
 - Працівники виходять на контакт кожного дня та говорять на неробочі теми, з метою стабілізації та підтримки один одного
 3. Змінився рівень продуктивності у працівників, що перебувають на території України, проте не в зоні бойових дій
 - Через постійну напругу у людей низький рівень включеності в робочі процеси, та як наслідок продуктивність відчутно впала в уявленнях самих працівників
 - Працівники сфери ІТ незадоволені власною продуктивністю.
 4. Працівники сфери ІТ схвалюють перехід на віддалений формат роботи під час воєнних дій, та готові на ньому залишатись опісля.

2.3 Інтерпретація даних дослідження

Якщо говорити предметно, то можна зробити висновки на основі проглянутих нами даних, та спростувати, чи підтвердити кожен з гіпотез.

Отже, гіпотеза-підстава номер 1:

1. Потреба в фізичному контакті стала менш відчутною, оскільки питання безпеки є важливішим

Дана гіпотеза підтвердилась, оскільки практично всі респонденти зазначили, що наразі не потерпають від відсутності фізичного контакту з колегами. Як я вже згадувала раніше, дана гіпотеза підтвердилась через пониження рівня потреб за пірамідою Маслоу. Люди закривають більш нагальні питання, з розрахунку на продовження власної життєдіяльності, а фізичний контакт не входить до першої ступені піраміди Маслоу.

Гіпотеза наслідок:

Оскільки зараз більшість працюють віддалено, а також багато повиїжджали закордон, то відсутність фізичного контакту стала нормою.

Не підтвердилась. У даному випадку респонденти жодного разу не згадували щодо порівняння своєї ситуації про брак фізичного контакту із іншими людьми.

2. Працівники на відділеному форматі роботи стали більш емоційно згуртованими під час війни

Гіпотеза підтвердилась. На досвіді багатьох респондентів було прослідковано, що з приходом війни керівники команд почали створювати невимушені ініціативи, задля підтримки учасників своїх команд. Та вони добре працювали, оскільки спільні проблеми завжди згуртовували людей. Як наслідок цього, можна припустити, що співпраця в команді, після стабілізації ситуації в країні значно покращиться, що приведе до значного

підвищення продуктивності в середині команди, та відкине питання соціальної ізоляції, яке я припускала.

- Колеги стали частіше переписуватись та ділитися інформацією, що не стосується робочих процесів.

Правда. Респонденти почали більш активно використовувати неробочі чати, та тримати зв'язок в них. Тим самим вони не тільки відчували приналежність до даної команди, а й знаходили спокій.

3. Змінився рівень продуктивності у працівників, що перебувають на території України, проте не в зоні бойових дій
 - Через постійну напругу у людей низький рівень включеності в робочі процеси, та як наслідок продуктивність відчутно впала в уявленнях самих працівників

У деяких респондентів було зазначено, що рівень концентрації, та відповідно рівень продуктивності впав, через перманентне відчуття гніву, страху та інших негативних емоцій.

- Працівники сфери ІТ незадоволені власною продуктивністю.

Частково підтвердилась. Для того щоб говорити більш впевнено про дану гіпотезу варто мати більше даних задля аналізу, оскільки не досить значна частина респондентів говорила про це.

4. Працівники сфери ІТ схвалюють перехід на віддалений формат роботи під час воєнних дій, та готові на ньому залишатись опісля.

Гіпотеза не підтвердилась. По-перше, працівники зазначили, що не проти повернутись до офісів опісля перемоги, і на мою думку, вони матимуть куди більше мотивації, коли налаштують більш тісні зв'язки з власними колегами.

Висновки до розділу 2

Тематика дистанційного формату роботи вивчається уже доволі давно, але більше це розглядалося на рівні організацій, як це впливає на загальну продуктивність компанії і тощо. Якщо говорити про дослідження на мікрорівні, власне яке я і проводила, то вони стали більш популярними з приходом пандемії, коли більшість людей були закриті вдома та питання саме людини як незалежної одиниці в цій проблематиці стало більш привабливим для досліджень. Адже проблеми, які виникали на дистанційному форматі роботи були не рідкістю, та часто повторювались. Тому постало питання в початковому дослідженні проблеми, та наступному окресленні методів протидії до нових проблем людства.

Оскільки у моєму дослідженні відбулися глобальні зміни із приходом війни, то порівнювати кількісне дослідження у більш-менш спокійний час з якісним дослідженням, яке проводилося під час повномасштабної війни в країні, було не цілком резонно.

Проте я можу зазначити загальні тенденції, що я для себе виокремила під час проведеного мною глибинного інтерв'ю, які на мою думку, повинні бути ширше досліджені, оскільки досліджень зайнятості під час війни як таких, немає.

Працівники в сфері ІТ, що працюють віддалено за умов війни зазначили, що не відчують браку соціального контакту з колегами, оскільки розуміють, що це є необхідною мірою та питання не на часі.

Проте також була помічена успішна практика зближення команд, за рахунок проведення неформальних-онлайн зустрічей.

Також можна зазначити, що як результат перманентного стресу у декількох працівників сфери ІТ було сказано про падіння рівня концентрації та продуктивності, як наслідок. Адже знову ж таки, складно думати про вдало

виконані завдання, коли по місту лунає сирена, та ти відвідуєш бомбосховище кілька разів на день.

Оскільки моє дослідження не можна назвати повним, задля побудови якихось точних висновків з приводу обраної мною тематики, то я рекомендую дослідити ширше аспект соціальної комунікації під час стресових ситуацій.

Висновки

Віддалений формат зайнятості – однозначний, вимушений тренд у 2022 році, який на даний момент вже є частиною нашої реальності. Хоча суспільство не було готове до такого різкого переходу до нового формату зайнятості, але шляхом проб та помилок воно починає врегульовуватися з сторони роботодавців. Але, однозначно, існує ще чимало прогалин, як з сторони держави, так і з сторони суб'єктів відносин.

Якщо говорити про дослідження даної тематики, то варто зазначити, що вона була широко вивчена закордонними соціологами. Проте я б звернула увагу до того, що недосліджене поняття соціальної ізоляції, як наслідок дистанційного формату роботи.

Варто зазначити, що якщо колись дослідження даної тематики були сконцентровані на більш кількісних показниках, задля розуміння загальних тенденцій, то в даний момент це питання варто вивчати на мікрорівні. Оскільки у компанії усе починається з працівника, то потрібно розуміти, що для окремого працівника означає перехід на дистанційний формат роботи, з якими проблемами він стикається, та як їх зарадити. Оскільки, якщо довгий час не коригувати даний процес то все може закінчитись емоційним вигоранням.

Дослідивши дане питання, можна з впевненістю описати дефініцію поняття «дистанційний формат зайнятості», а саме – це.

Ми не можемо стверджувати, що даний формат роботи є кардинально іншим від звичайного штатного, адже змінилась тільки робочої локація, та місце зустрічей з колегами (перехід на онлайн платформи), але можемо зазначити, що працівники однозначно його сприймають не таким чином, як

звичайну роботу у офісі, та потребують допомоги у регуляції даного питання.

Також, не можна не згадати про те, що на даний момент, існує чимала кількість програм, які пробують налагодити комунікативні зв'язки між співробітниками, ба більше, вони користуються чималою популярністю.

Можна стверджувати, що суспільство готове до часткового переходу на віддалений формат роботи, щоправда потрібно ще докласти зусиль задля корегування певних питань.

Опираючись на власне соціологічне дослідження можна зробити висновок, що воєнні дії на території нашої держави вплинули на підтримання міцних зв'язків між респондентами та їх колегами. В майбутньому цей феномен можна досліджувати більш глибоко для синтезу ідей побудови соціальних зв'язків та використання під час роботи людям, що безпосередньо працюють над побудовою ком'юніті.

Питання переходу повністю на віддалений формат роботи навіть опісля війни на нашій території поки не визначено однозначно. Працівники сфери ІТ схвалюють даний перехід, що був реалізований для безпеки кожного співробітника.

Отримані дані можуть слугувати підставою для більш детального вивчення дистанційної зайнятості під час воєнних дій. Початковий варіант дослідження можна буде використати задля вивчення тих аспектів роботи, що були опущені через неможливість включення до дослідження за таких умов.

Додатки:

А. Програма 1.

Актуальність дослідження.

Слово «зміна» досить влучно описує характер 21 століття. Практично щодня людство синтезує нові знання та вносить їх до нашої буденності. Ще кілька десятиліть років тому ми не могли подумати про телефон – як головний атрибут сучасного індивіда, натомість зараз, ми не можемо уявити життя без нього. Суспільство досить швидко адаптується до змін, та знаходить щоразу нові рішення для нових проблем.

У 2019 році ми стикнулися із пандемією Коронавірусу та були насильно ізольовані у власних будинках, що однозначно змінило наше стандартне уявлення про буденність, комунікацію чи життя загалом.

Роботодавці стикнулися із гострою проблемою заборони зібрання великого скупчення людей в одному місці, тому практично протягом однієї доби тисячі українців і мільярди жителів планети Земля перейшли на віддалений формат роботи, що однозначно стало складним викликом не тільки до організацій загалом, а й для кожного індивіда особисто.

Чималих змін зазнало також уявлення про роботу чи робоче місце, адже домівка для більшості українців прирівнювалась до вільного від роботи часу. На мою думку, є за потрібне дослідити саме вплив Covid-19 на формат роботи, і як наслідок – на людину. Оскільки, я вважаю, та й цифри підтверджують, що робота займає чималу кількість нашого часу, та однозначно впливає на все наше життя. Якщо говорити статистично, то це

близько 25% від загального часу на тиждень. Вражаючі цифри, якщо врахувати, що дана проблематика не є якісно досліджена.

Також, на даний момент, все частіше говорять про можливий майбутній перехід на віддалений формат роботи – як постійний, навіть після закінчення Covid-19 [19].

Сформулювавши конкретні цілі, людство досі не має оптимального варіанту організації робочого часу у віддаленому форматі. З переходом на віддалений формат роботи, ми можемо не тільки втратити можливе усвідомлення власної приналежності до певної соціальної групи – колективу, а й мотивацію до праці, що в свою чергу може вплинути на економічні показники не тільки окремих людей, а й на цілі організації, ба більше, на суспільство загалом.

В соціології дана проблематика є актуальною, оскільки кількість людей, яких торкнулась на даний момент ця ситуація та кількість людей, які стикнуться із нею, невпинно зростає. Віддалена робота – це не одиничні випадки, це тенденція, яка не омине більшості з нас, це виклик сучасності, який людство може практично реалізувати через достатній рівень модернізації у суспільстві. Наслідки даної тенденції можна буде прослідкувати вже через кілька років, а наразі вона впливає на наше теперішнє, та ми не усвідомлюємо, як саме.

Тема. Віддалена робота, як новий формат зайнятості.

Об’єкт: люди, які працюють в сфері ІТ на віддаленому форматі роботи

Предмет: соціальні аспекти

Мета. Дослідження віддаленої роботи, як нового формату зайнятості в сфері ІТ

Завдання:

1. Дослідити віддалений формат роботи, як постійну форму зайнятості
2. Прослідкувати вплив віддаленої роботи на соціальне самопочуття працівників
3. Визначити можливі наслідки переходу працівників сфери ІТ на дистанційну роботу

Гіпотези:

1. Віддалений формат роботи впливає на буденність працівників
5. Працівники почали частіше проводити зустрічі з друзями/знайомими в форматі онлайн
6. Прогулянки стали непопулярною практикою
7. Працівники мають ненормований робочий графік, що частіше схиляється в сторону робочих моментів
2. Віддалений формат роботи впливає на ефективність роботи працівників
8. Віддаленому працівникові складніше сконцентруватись за межами офісу
9. Працівники не розмежовують дім та роботу, тому не можуть бути максимально включеними ні в одній соціальній реальності.
3. Працівники стикаються із проблемою побудови робочого місця
10. Вдома є чимало чинників, що заважають сконцентруватися
4. Віддалений формат роботи впливає на побудову соціальних зв'язків
11. Працівники не встановлюють близьких контактів із колегами
12. Люди, що працюють віддалено рідко знайомляться з новими людьми.

Інтерпретація понять:

Зайнятість – умови, за яких людина реалізує власні вміння та знання в житті.

Буденність – повсякденна практика реалізації власного життя

Віддалений формат роботи – діяльність, при якій людина займається звичними робочими справами в особисто сконструйованому робочому місці.

Повний вид роботи – налагоджений робочий процес, коли працівник є офіційним членом компанії, та працює протягом повного 8-годинного робочого дня.

Опис методів і технік отриманої інформації: Інформація буде отримана шляхом проведення якісного дослідження, а саме – глибинного інтерв'ю

Принцип відбору учасників дослідження: будується шляхом цільового відбору респондентів. Єдиний критерій відбору – формат зайнятості.

Запитальник:

Блок про особистість

1. Розкажіть, будь ласка про себе.
2. Де і ким ви працюєте
3. А скільки років ви у сфері ІТ?
4. Чи ходили ви до офісів до карантину?
5. А зараз у якому форматі ви працюєте?
6. Чи подобається вам працювати не в офісі?
7. Як вам подобається проводити вільний час? А скільки його у вас?
8. Чи часто ви виходите на офлайн зустрічі?

Блок про стосунки з колегами

9. Як часто ви спілкуєтеся з колегами?
10. Як би ви описали ваші відносини з колегами
11. Яким чином проходить ваша комунікація
12. Чи є у вас ранкові неформальні зустрічі?
13. Розкажіть будь ласка, чи є у вас можливість неформального спілкування з колегами з ініціативи компанії?
14. А чи часто ви ходите на тимбілдинги? В якому форматі проходять?
15. Чи часто ви їх бачите вживу?
16. А чи хотіли б ви з ними бачитись частіше?
17. Який формат комунікації вам подобається більше оф чи онлайн?
18. Чи відчуваєте ви самотніми, коли працюєте один з дому?
19. Як ви вважаєте, чи є необхідно контактувати з колегами, окрім робочих питань?

Блок про результативність роботи з дому

20. Як ви вважаєте, який формат роботи є більш результативним?
21. А який формат би обрали особисто ви?
22. Чи можете ви описати, що змусило б вас почуватися більш продуктивним у робочий день?
23. Як ви вважаєте, чи впливає те, де ти працюєш на результативність роботи? Чому?
24. Яким чином влаштоване ваше робоче місце?
25. На вашу думку, що можна змінити у вашому робочому місці, щоб це позитивно впливало на ваші результати?

Переваги та недоліки

26. Які переваги у віддаленого формату роботи з точки зору соціальних комунікацій? Приклади?
27. Що ви можете сказати про негативні сторони віддаленого формату роботи, в аспекті комунікацій з колегами? Якщо говорити про приклади?
28. Отож, якщо підбити підсумки, то дистанційний формат роботи, має більше негативних чи позитивних рис?

В. Програма 2:

Актуальність дослідження.

Слово «зміна» досить влучно описує характер 21 століття. А також слово страх, нажаль, особливо коли сусідом твоєї країни є той, кого не спиняють не Всесвітні домовленості, не тисячі смертей.

24 лютого 2022 року в Україні все змінилось, ми більше не думали про те, як припаркувати машину біля офісу, чи як працювати з домівки, коли в нас хвора дитина поруч, яка сильно вередує. У нас почалася повномасштабна війна.

Того дня було скликано десятки тисяч термінових зібраннів, не тільки у політиків, а й в компаній, що працюють на українському ринку, зокрема. Багато людей отримали омріяний вихідний на кілька днів та єдине про що думали - власна безпека.

Проте вже після закінчення цього “вихідного” люди, що перебували у безпечному місці, все ж мали повертатись потрохи до робіт, щоб не втратити заробіток, та як мінімум відволіктись. І тут знову постало питання можливостей і викликів праці на віддаленому форматі роботи. Щоправда причинний фактор змінився.

Як ми могли дослідити, практично у кожній області, практично щодня, лунають тривоги, тож як ця змінна постійного стресу та переживань за своє життя вплинуло на сам віддалений формат роботи?

Які тепер проблеми на роботі виникають, та чи видозмінилась потреба в соціальній комунікації? Саме це я і взяла за мету досліджувати.

В соціології дана проблематика є актуальною, оскільки кількість людей, яких торкнулась війна в Україні сягає мільйонів, а кількість внутрішньо та зовнішньо переселених осіб зростає щодня. Віддалена робота – це не одиничні випадки, чи тенденція, яка не омине більшості з нас, це виклик сучасності, який людство може практично реалізувати через достатній рівень модернізації у суспільстві та неможливість повернутись на офлайн формат через небезпеку.

Питання віддаленої роботи під час війни є недослідженим, тому, можна сказати, що моє дослідження точно несе певну новизну. Та є актуальним як ніколи.

Тема. Віддалена робота, як форма зайнятості під час війни.

Об'єкт: люди, які працюють в сфері ІТ на віддаленому форматі роботи, та перебувають у безпечному місці.

Предмет: дистанційна робота

Мета. Дослідження дистанційної роботи, як нового формату зайнятості в сфері ІТ, за умов війни

Завдання:

1. Дослідити віддалений формат роботи, як вимушену форму зайнятості через воєнні дії

2. Визначити комунікаційні практики під час дистанційного формату роботи.
3. Дізнатись роль соціального контакту на відділеному форматі роботи під час війни
4. Дізнатись

Гіпотези:

1. Працівники сфери ІТ схвалюють перехід на віддалений формат роботи під час воєнних дій, та готові на ньому залишатись опісля.
2. Потреба в фізичному контакті стала менш відчутною, оскільки питання безпеки є важливішим
3. Працівники на відділеному форматі роботи стали більш емоційно згуртованими під час війни
4. Через постійну напругу у людей низький рівень включеності в робочі процеси, та як наслідок продуктивність відчутно впала в уявленнях самих працівників.

Інтерпретація понять:

Зайнятість – умови, за яких людина реалізує власні вміння та знання в житті.

Буденність – повсякденна практика реалізації власного життя

Дистанційний формат роботи – діяльність, при якій людина займається звичними робочими справами в особисто сконструйованому робочому місці.

Повний вид роботи – налагоджений робочий процес, коли працівник є офіційним членом компанії, та працює протягом повного 8-годинного робочого дня

Опис методів і технік отриманої інформації: Інформація буде отримана шляхом проведення якісного дослідження, а саме – глибинного інтерв'ю

Принцип відбору учасників дослідження: Вибірка формується за допомогою снігової кулі. Критерієм відбору слугують формат зайнятості, фактичне, безпечне місце перебування в Україні.

С.

Інтерв'ю 1:

Респондент Іванна

1хв 23с Я Іванна, мені 25 років, живу в місті.. жила в Києві, наразі знаходжусь у Львові, через війну, ну ви знаєте. Вчилась в Шевченка, на інформаційних технологіях

2 хв 3с: Я фронтенд-девелопер, працюю в компанії SoftServe, займаюся візуальною частиною. Переважно це апки, от я і роблю, щоб все було красиво

5 хв 47с: Ну я вже років 2 як в айті. І увесь час на фронті сиділа, бо мені подобається. Бек то не моє, люблю бачити результат одразу.

7 хв 13с: Так, я працювала з офісу, але не в айті, а в маркетинговій агенції, це було років 4 тому.

7 хв 57с: Чесно кажучи, мені там не сильно подобалось, бо відчувала, що не кінця своїм до займаюсь. Але в айті не пробувала, тому не можу точно сказати.

9 хв 12с: Зараз я працюю віддалено. Як і всі практично.

10 хв 17с: Працювати вдома мені подобається, але за таких обставин уже й до офісу могла ходити, лиш би спокійно. А то з цією війною завжди чекаєш, що прилетить.

11 хв 31с: Ой, вільний час... зараз допомагаю з волонтерством. Багато комунікую із знайомими із-за кордону. Розказую що в нас відбувається, вони допомагають нам, шукають потрібне. Стараюся не сидіти просто так, відчуваю, що зобов'язана допомогти чим тільки можу у цей час.

14 хв: Зараз всі мої офлайн зустрічі в шелтері

14 хв 46с: З колегами ми зідвонюємось кожного дня, наш Антон збирає нас, підтримує дух, так кажучи.

17 хв. 29с: Ой, люди з якими я працюю мені подобаються, це прикольні ребята, які завжди мають багато ідей і не стоять на місці. Якщо раніше ми бачилися поза роботою раз в місяць всі разом, то зараз після роботи можемо зівонитись. Або в нашому чаті скидуємо фотки, як в шелтерах сидимо, хто за скільки часу збіг. Ну не всі звісно бігають, але..

20 хв 17с: Як я казала, у нас є чат в телеграмі, де ми кидаємо мему та говоримо на неробочі теми. Також у нас є тімзи, там основна комунікація і всі коли теж через тімзи. Зручно.

22 хв 12с: Дейлі? Та, але вони не обов'язкові, скоріше це просто такий смолл толк перед роботою.

23 хв 16с: Ні, не все. Ще до війни у нас були коффе міти. Це ти підключався і бот тебе рандомно кидав на міт, з іншою людиною. Це міг бути будь-хто з нашої компанії. Таким чином ми дізнавались з якими людьми працюємо, класна штука була. А зараз, зараз не на часі, як то кажуть.

29 хв: Ой, тімбідінги. Останні рази 2 були онлайн, бо всі роз'їхались по кутках. Але ми планували разом поїхати в Грузію та попрацювати трохи

звідти разом. Але відклалось, як ви розумієте, поки б в підвал хоча б перестати бігати.

31 хв 48с: Коли безпечно, то були одні думки, зараз кожен за своє життя думає, того онлайн у даному випадку куди кращий варіант.

32 хв 27 с: Зараз всі на разом, ми живемо у родичів. Тому самотньо ніколи не буває

37 хв: Хм, найкраще коли в тебе сирена не грає, та нічого не бомблять у твоїй країні. Тоді та, тоді продуктивність.

38 хв 16с: Повторюсь, я вже не можу дочекатись перемоги.

39 хв 6с: Моє робоче місце це або на кухні в родичів зараз, але там завжди хтось ходить, або в підвалі. У нас там є інтернет який не який.

42 хв 12с: Русню б перемогти, а там уже не так важливо, чи є в тебе вазон на столі, чи кавомашинка поруч.

46хв 8с: Наразі головною перевагою є безпека, хто знав, що він таки піде на нас.

46хв 56с: З поганого, війна.

53 хв: Зараз позитивних.