

5. How to Use Manipulation in Marketing Ethically. URL: <https://marketblazer.com/blog/how-to-use-manipulation-in-marketing-ethically/>

6. Vukasović T., Ljubičić K. Marketing Manipulation in the 21st Century. 5 th International Scientific Conference ITEMА 2021. Conference Proceedings. DOI: <https://doi.org/10.31410/ITEMA.2021.103>

УДК 331.4

*Кудлай В. Г., к.е.н., доцент,
Мітюшкін Б. С., здобувач вищої освіти
Національний авіаційний університет,
м. Київ, Україна*

ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НА ГЛОБАЛЬНУ МОБІЛЬНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Протягом останніх років в більшості країн світу віддалена робота, яка характеризується можливістю працювати поза межами стаціонарного офісу чи місця роботи загалом, є досить популярною і затребуваною як з боку роботодавців, так і персоналу. Завдяки сучасним інформаційно-комунікаційним технологіям, цифровізації бізнес-процесів вдалося змінити традиційний процес роботи. Такі трансформаційні зміни в режимі та формі роботи мають масштабні наслідки для глобальної мобільності робочої сили, а також наповненості міжнародного ринку кваліфікованим персоналом з різних регіонів світу.

Аналіз фахової літератури та практичного досвіду провідних міжнародних і вітчизняних компаній дає можливість виокремити наступні переваги віддаленої роботи:

- По-перше, дистанційна робота усунула необхідність жити поруч з робочим місцем, що призвело до більшої свободи географічних переміщень працівників. Людський капітал більше не прив'язаний до конкретного місця роботи, що дозволяє розглядати ширший спектр можливостей працевлаштування, часто з різних і досить віддалених країн.

- По-друге, оскільки географічні бар'єри зникають, компанії мають можливість залучати більш культурно-різноманітну робочу силу, що особливо корисно для міжнародних компаній або фірм, що планують вихід на закордонні ринки. Ця зміна сприяє міжкультурній співпраці та полегшує обмін навичками і знаннями навіть через кордони.

- По-третє, приплив іноземних дистанційних працівників до певної країни може позитивно вплинути на місцеву економіку, збільшуючи попит на житло, товари та послуги. Проте водночас зі створенням економічних можливостей для одних регіонів, це може потенційно обмежити ресурси в інших [1, 2, 3].

Варто наголосити, що активне розповсюдження дистанційної форми зайнятості має і певні недоліки. Головний недолік полягає у тому, що дистанційна форма зайнятості може поглибити нерівність в оплаті праці персоналу з різних за економічним рівнем розвитку регіонів світу. Міжнародні

компанії можуть наймати на роботу персонал з регіонів із нижчим рівнем заробітної плати. Така ситуація буде впливати на формування середнього рівня оплати праці в галузях, як в країнах з високим економічним рівнем розвитку, так і в країнах з низьким рівнем економічного розвитку. Варто зазначити, якщо людський капітал має доступ до глобальних ринків праці, то це може спричинити підвищення заробітної плати для працівників в регіонах з нижчим рівнем оплати праці. Персонал, який виконує свої виробничі обов'язки дистанційно, може зіткнутися з проблемами в плані кар'єрного зростання та особистісного розвитку. Можливості для менторства, нетворкінгу та видимості в організації для персоналу з дистанційною формою зайнятості можуть бути обмежені порівняно з тими, хто працює у фізичному офісному середовищі. Крім вище зазначеного дистанційна робота створює нові загрози в сфері кібербезпеки та захисту інформації від несанкціонованого доступу та впливів. Конфіденційна інформація компанії стає менш захищеною від витоків, особливо якщо персонал працює в незахищених мережах або використовує особисті пристрої для виконання робочих завдань [1, 3].

Для отримання максимальних переваг та мінімізації негативних наслідків поширення дистанційної роботи необхідно вжити певних заходів як на рівні країн, так і у межах компаній. Уряди країн повинні адаптувати трудове законодавство для вирішення унікальних проблем дистанційної роботи, таких як регулювання системи оподаткування, трудові права персоналу (які можуть відрізнятися для дистанційних і звичайних працівників) тощо. Також країнам доцільно внести зміни в імміграційну політику, щоб пристосувати її до потреб дистанційних працівників. Запровадження спеціальних віз, а також спрощення процедур працевлаштування для затребуваного персоналу з інших країн світу буде сприяти глобальній мобільності робочої сили. Варто наголосити, що компаніям, які запроваджують дистанційну форму зайнятості, необхідно:

- інвестувати в надійну технологічну інфраструктуру, яка забезпечить конфіденційність даних;
- надати віддаленим працівникам необхідні інструменти і платформи для безперешкодної комунікації, співпраці та спільного вирішення поставлених завдань;
- запровадити гнучку політику щодо режиму роботи, яка б враховувала різні часові пояси і індивідуальні графіки;
- всебічно адаптувати корпоративну культуру до віддаленої роботи, що сприятиме формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, а також покращить виробничі результати [2, 3].

Отже, дистанційна форма зайнятості трансформує глобальний ландшафт переміщення робочої сили, пропонуючи нові можливості як для працівників, так і для роботодавців, але водночас створює суттєві перешкоди для здійснення управлінських функцій керівниками організацій. У цьому динамічному середовищі бізнес-організації повинні швидко адаптуватися та бути готовими до запровадження змін у своїй діяльності. Роботодавці мають забезпечити захист власних даних, адаптувати корпоративну культуру до віддаленої роботи, а також налагодити безперешкодну комунікацію в колективі між різними

ієрархічними рівнями управління, а також окремими працівниками. Державні органи повинні внести зміни у нормативно-правову базу, яка регулює цей аспект трудових відносин з метою збалансування економічних можливостей роботодавців із соціальним і трудовим захистом працівників. Оскільки практика віддаленої роботи продовжує розвиватися, її довгостроковий вплив на глобальну мобільність робочої сили визначатиметься тим, як вирішуватимуться ці проблеми та використовуватимуться можливості.

Так, ми цілком погоджуємось, що виклики сучасного глобалізованого світу стосуються всіх сфер суспільно-економічного життя. Стрімка цифровізація всіх сфер суспільного життя та галузей економіки є сучасною реальністю глобалізованого ринку праці. Інформаційно-комунікаційні технології пронизують всі сфери економіки і змінюють соціально-економічні взаємовідносини між суб'єктами ринку праці, впливають на підвищення продуктивності праці, покращення якості життя. В епоху розвитку цифрових технологій відбуваються трансформації змісту процесу трудової діяльності та характеру праці.

Література:

1. Gamlen A. Migration and mobility after the 2020 pandemic: the end of an age?. 2020. 14 p. URL: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/migration-%20and-mobility.pdf> (date of access: 06.11.2023).

2. Global work in a rapidly changing world: Implications for MNEs and individuals / M. Lazarova et al. Journal of world business. 2023. Vol. 58, no. 1. P. 101365. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2022.101365> (date of access: 09.11.2023).

3. Vonberg T. V. Remote employment: new challenges and opportunities. Business inform. 2020. Vol. 4, no. 507. P. 259–265. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-259-265> (date of access: 09.11.2023).

4. Кудлай В. Г. Сучасні реалії та вектори розвитку ринку праці в умовах цифровізації: матеріали III міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 2022 р.). Київ, НАУ, 2022. С. 94–97 (дата звернення: 10.11.2023).

УДК 658.7

*Кушнір Т. М., к.е.н., доцент,
Горобченко М. О., здобувач вищої освіти
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна*

ТРЕНДИ ПОШТОВОЇ ЛОГІСТИКИ УКРАЇНИ

В нинішній ситуації ключовими чинниками зростання поштових та кур'єрських перевезень у глобальному світі: багатоканальність, персональний характер, мобілізація, соціальна комерція, збільшення частки проникнення Інтернету і зростання кількості онлайн-покупців. Схожі тенденції демонструє і