

Маріна В. Шкробот

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ В УМОВАХ РОЗПОДІЛЕНОЇ ТА РЕЛОКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ: АДАПТАЦІЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

Метою дослідження є обґрунтування на основі міжнародного досвіду та кількісних даних стратегічних механізмів, через які компанії можуть ефективно управляти командами за умов одночасно розподіленої та релокованої робочої сили, та адаптація цих механізмів до українського воєнного контексту. У дослідженні застосовано аналітично-емпіричний дизайн, що поєднує описовий аналіз вторинних даних World Bank Open Data щодо України за 2008–2024 рр. у триангуляції зі статистикою Міжнародної організації з міграції, УВКБ ООН та Міжнародної організації праці, структурований огляд літератури й порівняльний документальний кейс-аналіз. Теоретичним фокусом слугує концепція динамічних здатностей. Установлено, що шок переміщення робочої сили є структурним: чиста міграція сягнула приблизно мінус 5,7 млн осіб у 2022 р., населення скоротилося на 14,8 % між 2021 і 2023 рр., реальний валовий внутрішній продукт упав приблизно на 28,8 % у 2022 р., тоді як проникнення Інтернету продовжило зростати до 82,5 % у 2024 р., що підтверджує збереження цифрової інфраструктури для розподіленої роботи. На основі порівняльного аналізу міжнародної практики та українських воєнних кейсів виокремлено чотири взаємопов'язані контури стратегічного управління командами за умов розподіленої та релокованої робочої сили: фіксовану архітектуру координації, асинхронну комунікацію з кодифікацією знань, розподілене лідерство на основі результатів і довіри, а також інституціоналізовану стійкість персоналу з підтримкою релокації та добробуту. Доведено, що стратегічна цінність створюється не дистанційними інструментами як такими, а свідомим поєднанням кодифікованої координації, асинхронного управління знаннями, розподіленого лідерства й інституціоналізованих практик стійкості персоналу за умови цифрової зрілості організації. За умов вимушеної релокації мають місце недобровільність, безпекові ризики та травматичні наслідки, які не дозволяють механічно переносити зрілий міжнародний досвід — він потребує адаптації. Отримані результати становлять референтну модель для компаній в Україні, що перебудовують управління командами у відповідь на вимушену релокацію та довгострокову нормалізацію розподіленої роботи.

Ключові слова: розподілені команди, вимушена релокація, переміщення робочої сили, асинхронна координація, розподілене лідерство, організаційна стійкість.