

ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ДЛЯ БЕЗПЕРЕРВНОСТІ БІЗНЕСУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ: ВИКЛИКИ І СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ

Постановка проблеми. Поява дистанційної роботи фундаментально трансформувала традиційні бізнес-операції, вводячи нову динаміку, яка впливає на економічну ефективність та результати. Прискорена глобальними подіями, такими як пандемія COVID-19, організації по всьому світу впровадили практики дистанційної роботи для підтримки операцій в умовах безпрецедентних збоїв. Хоча дистанційна робота пропонує гнучкість та потенційне зниження витрат, вона також представляє виклики, які можуть вплинути на безперервність бізнесу та економічну ефективність. Незважаючи на широке впровадження дистанційної роботи, помітно бракує комплексних досліджень, що вивчають її довгострокові економічні впливи на безперервність бізнесу та ефективність.

Розуміння цих економічних наслідків є критичним для організацій, які прагнуть ефективно навігувати складнощами дистанційної роботи. Однією з основних причин, чому ця область вимагає уваги, є відсутність широких досліджень того, як дистанційна робота впливає на економічні результати, пов'язані з підтримкою бізнес-операцій. Фундаментальні інсайти щодо можливості дистанційної роботи зосереджувалися на адаптивності різних ролей, але не враховували економічних наслідків цього переходу для безперервності бізнесу та ефективності. Аналогічно, аналіз типів робіт, що виконуються вдома під час кризи COVID-19, надав цінні дані про негайну реакцію на пандемію, але не розглядав довгострокових економічних впливів дистанційної роботи на підтримку бізнес-операцій та досягнення оптимальних економічних результатів. Обговорення ширшого економічного впливу дистанційної роботи підкреслювали як можливості, так і виклики, але не досліджували конкретно стратегії забезпечення безперервності бізнесу та економічної ефективності в цьому контексті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Декілька досліджень зосереджувалися на різних аспектах дистанційної роботи. Dingel та Neiman [4] досліджували можливість дистанційної роботи, концентруючись на адаптивності різних ролей, але їхня робота не аналізувала економічних наслідків цього переходу для безперервності бізнесу та ефективності. Bartik та ін. [2] аналізували типи робіт, що виконуються вдома під час кризи COVID-19, надаючи цінні інсайти щодо негайної реакції на пандемію. Проте їхнє дослідження не заглиблювалося в довгострокові економічні впливи дистанційної роботи на підтримку бізнес-операцій та економічні результати. Gorlick [6] обговорював шир-

ший економічний вплив дистанційної роботи, підкреслюючи як можливості, так і виклики, але не досліджував конкретно стратегії забезпечення безперервності бізнесу та економічної ефективності в цьому контексті.

Duchek [5] концептуалізував організаційну стійкість як мета-можливість, підкреслюючи необхідність адаптивності в кризових ситуаціях. Однак вплив дистанційної роботи на ці процеси з економічної точки зору залишається недостатньо вивченим. Schwarz [10] досліджував роль психологічного капіталу в організаційній ефективності, вказуючи на можливі зниження продуктивності через ізоляцію в умовах дистанційної роботи. Психологічні фактори можуть суттєво впливати на економічні результати, оскільки зниження залученості співробітників може призвести до нижчого виходу та вищих операційних витрат.

Питання кібербезпеки були висвітлені Bissell та ін. [3], які підкреслили зростаючі витрати на кіберзлочинність та необхідність надійних заходів кібербезпеки. Проте вплив цих ризиків на економічні результати в контексті дистанційної роботи потребує подальшого дослідження. Інциденти кібербезпеки можуть призвести до прямих фінансових втрат, збільшення витрат на відновлення та непрямих витрат, таких як репутаційні збитки та втрата довіри клієнтів, що негативно впливає на економічні результати.

Van Deursen та Van Dijk [12] досліджували цифрову нерівність та її економічні наслідки, зазначаючи, що бізнеси можуть стикатися з викликами в забезпеченні всіх співробітників адекватною технологією та доступом до інтернету. Це може призвести до нерівномірної продуктивності серед співробітників та неефективності, які впливають на загальні економічні результати. Однак стратегії подолання цього розриву в умовах дистанційної роботи не були достатньо розроблені.

Adeloka [1] надав стратегічну рамку для стійкості МСП, але не зосередився на викликах, введених дистанційною роботою. МСП можуть стикатися з вищими витратами на одиницю при інвестуванні в інфраструктуру дистанційної роботи, що впливає на їхні економічні результати. Pettit [8] підкреслив важливість стійкості ланцюгів постачання для безперервності бізнесу, але бракує досліджень, які вивчають вплив дистанційної роботи на стійкість ланцюгів постачання та пов'язані з цим економічні ефекти.

Метою статті є дослідження економічних наслідків дистанційної роботи на безперервність бізнесу та еко-



номічну ефективність, виявлення основні викликів, а також пропозиція стратегічних підходів для підвищення стійкості та ефективності організацій в умовах дистанційної роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перехід до дистанційної роботи суттєво впливає на організаційну стійкість та економічну ефективність. Здатність організації швидко адаптуватися до нових умов визначає її конкурентоспроможність та фінансову стабільність. Психологічні аспекти, такі як благополуччя співробітників, безпосередньо впливають на продуктивність та, відповідно, на економічні результати [10]. Дистанційна робота може впливати на благополуччя співробітників через ізоляцію та розмиття меж між роботою та особистим життям, що потенційно призводить до зниження продуктивності та економічної ефективності.

Економічна ефективність, визначена як оптимальне використання ресурсів для досягнення бажаного результату з мінімальними втратами, є критичною в умовах дистанційної роботи. Дистанційна робота може як покращити, так і погіршити економічну ефективність. З одного боку, вона може знизити накладні витрати, пов'язані з фізичними офісними приміщеннями, комунальними послугами та поїздками на роботу. З іншого боку, можуть виникати витрати, пов'язані з інвестиціями в технології, заходами кібербезпеки та потенційними втратами продуктивності через комунікаційні виклики.

Однак, хоча дистанційна робота пропонує ці потенційні заощадження, вона також створює кілька викликів, які можуть завадити економічній ефективності. Однією з таких проблем є підвищена залежність від цифрових технологій та інструментів комунікації. Організації повинні інвестувати в необхідну інфраструктуру для підтримки дистанційної роботи, включаючи безпечні мережі, надійні програмні платформи та адекватне обладнання для співробітників. Ці інвестиції можуть бути значними, особливо для менших організацій або тих, що раніше не мали розвинутого цифрового середовища для роботи. Крім того, необхідно враховувати постійні витрати, пов'язані з підтримкою та оновленням цих систем. Організації також повинні забезпечувати навчання для співробітників, щоб вони ефективно використовували нові інструменти, що призводить до додаткових витрат.

Ще однією значущою проблемою, пов'язаною з економічною ефективністю в умовах дистанційної роботи, є потенційна втрата неформальної співпраці та спонтанних інновацій. У традиційних офісних середовищах співробітники часто беруть участь у спонтанних дискусіях, які можуть призвести до творчого вирішення проблем та інноваційних ідей. Такі взаємодії важче відтворити в умовах дистанційної роботи, де комунікація зазвичай стає більш формалізованою та запланованою. Без таких неформальних обговорень організації можуть втратити можливості для інновацій, що може негативно вплинути на довгострокове економічне зростання та конкурентоспроможність. Дослідження показують, що особисті взаємодії сприяють формуванню сильного почуття згуртованості команди та довіри, що є важливими для колективних зусиль, які стимулюють інновації.

Економічна ефективність також може залежати від управління віддаленими командами. Керівники та менеджери повинні коригувати свої стилі керівництва,

щоб врахувати модель дистанційної роботи. У традиційному офісному середовищі менеджери можуть безпосередньо контролювати роботу співробітників, переконуючись, що завдання виконуються вчасно і відповідно до необхідних стандартів. Дистанційна робота, однак, вимагає переходу до управління на основі результатів, коли співробітники оцінюються на основі результатів, які вони демонструють, а не часу, який вони проводять за роботою. Такий підхід може надати співробітникам більше автономії та повноважень, що, як було показано, підвищує мотивацію і продуктивність. Однак це також вимагає від менеджерів довіри до своїх команд та впровадження ефективних систем моніторингу прогресу без надмірного контролю. Перехід до такого стилю управління може бути складним і може призвести до початкових неефективностей, оскільки і менеджери, і співробітники адаптуються до нових очікувань.

Дослідження показують змішані результати щодо впливу дистанційної роботи на продуктивність. Bloom та ін. [14] провели дослідження, яке показало, що дистанційна робота може призвести до 13% зростання продуктивності через меншу кількість перерв та відсутностей. Однак інші дослідження вказують, що відсутність особистої взаємодії може перешкоджати співпраці та інноваціям, впливаючи на довгострокову економічну ефективність.

Кібербезпека стає критичним фактором, оскільки збільшується ризик порушень безпеки, що може призвести до значних фінансових втрат [3]. Організації повинні інвестувати в кібербезпеку, балансує ці витрати з потенційними економічними ризиками. Інвестиції в інфраструктуру кібербезпеки та навчання є необхідними для пом'якшення ризиків, але організації повинні враховувати, що ці витрати можуть бути меншими за потенційні втрати від порушень безпеки. Економічні наслідки кібербезпеки в умовах дистанційної роботи включають прямі витрати (інвестиції в заходи безпеки) та непрямі витрати (потенційні втрати від порушень). Необхідний аналіз витрат і вигод для визначення оптимального рівня інвестицій у кібербезпеку з метою максимізації економічної ефективності.

Цифрова нерівність вводить додаткові виклики. Співробітники без належного доступу до технологій можуть знижувати загальну продуктивність організації [12]. Інвестиції в забезпечення рівного доступу до цифрових ресурсів можуть підвищити економічну ефективність. Хоча ці інвестиції включають витрати, вони компенсуються зростанням ефективності та продуктивності. Більше того, організації, які ефективно вирішують проблему цифрового розриву, можуть залучити ширший пул талантів, підвищуючи інновації та конкурентоспроможність, що позитивно впливає на економічні результати. Дослідження Niebel та ін. [15] свідчать, що інвестиції в ІКТ (інформаційно-комунікаційні технології) позитивно корелюють з ростом продуктивності, підкреслюючи важливість подолання цифрової нерівності для економічної ефективності.

Для МСП впровадження дистанційної роботи може бути особливо складним через обмежені ресурси [1]. Розробка індивідуальних стратегій, що враховують їхні специфічні потреби та обмеження, є необхідною для підтримки їхньої економічної життєздатності. Стратегії для МСП включають дослідження економічно ефективних технологічних рішень, використання місцевих мереж для підтримки та доступ до дер-

жавних програм допомоги. Оптимізуючи розподіл ресурсів та зосереджуючись на ефективності, МСП можуть покращити свої економічні результати в умовах дистанційної роботи. Дослідження Wombs [16] підкреслює, що цифрова трансформація, включаючи впровадження дистанційної роботи, може призвести до підвищення конкурентоспроможності та економічної ефективності МСП за умови правильного управління.

Стійкість ланцюгів постачання також піддається впливу дистанційної роботи. Необхідно адаптувати стратегії управління ланцюгами постачання, використовуючи цифрові інструменти та впроваджуючи плани непередбачених обставин [8]. Ефективне управління ланцюгом постачання знижує витрати, запобігає втраті доходів та сприяє сприятливим економічним результатам. Дистанційна робота може порушити традиційну координацію ланцюга постачання через затримки в комунікації та зниження контролю. Впровадження технологій, таких як блокчейн та Інтернет речей (IoT), може підвищити прозорість та ефективність у ланцюгах постачання, як зазначають Ivanov та Dolgui [17].

Розробка економічних моделей та планування сценаріїв допомагає організаціям кількісно оцінити вплив дистанційної роботи на економічну ефективність. Це включає аналіз витрат та вигод, пов'язаних з різними аспектами дистанційної роботи. Економічні моделі можуть допомогти організаціям оцінити потенційне зниження витрат від зменшення офісного простору та комунальних послуг проти збільшення витрат на інфраструктуру технологій та кібербезпеку. Вони також можуть оцінити вплив на рівні продуктивності, показники плинності кадрів та задоволеність клієнтів, які впливають на економічну ефективність. Інтегруючи економічне моделювання з плануванням сценаріїв, організації можуть оцінити потенційні економічні наслідки за різних сценаріїв дистанційної роботи, що призводить до більш стійких та економічно ефективних стратегій.

Політика на державному та організаційному рівнях має значний вплив на економічні результати. Дотримання законодавства щодо трудового права, оподаткування, кібербезпеки та захисту даних є необхідним для уникнення юридичних штрафів та витрат, які негативно впливають на економічні результати [3]. Наприклад, дотримання регламентів, таких як GDPR, може запобігти великим штрафам та захистити репутацію організації. На організаційному рівні розробка ефективної політики дистанційної роботи може покращити ефективність, знизити витрати, пов'язані з неефективністю та помилками в комунікації, та підвищити загальну економічну ефективність [10]. Політики, які сприяють гнучкості, чітким каналам комунікації та метрикам продуктивності, узгодженим з дистанційною роботою, можуть оптимізувати економічні результати.

Розуміння економічних наслідків безперервності бізнесу в умовах дистанційної роботи вимагає цілісного підходу, що охоплює економічне моделювання, аналіз політики та розробку рамок стійкості. Використовуючи інсайти з існуючої літератури та адаптуючи стратегії до унікальних контекстів, організації можуть підвищити свою економічну стійкість, підтримувати безперервність бізнесу та досягати довгострокового успіху в дедалі більш дистанційному та динамічному бізнес-середовищі.

Зобов'язання керівництва та ефективна комунікація є необхідними для успішної реалізації економічних рамок стійкості, які підвищують економічну ефективність [7]. Лідери повинні пріоритизувати ініціативи стійкості та сприяти культурі, яка заохочує проактивне вирішення проблем та залучення співробітників. Заохочення інновацій дозволяє організаціям покращити процеси, знизити витрати та створити конкурентні переваги, що сприяє покращенню економічної ефективності та результатів [9]. Дослідження Cillo та ін. [18] свідчить, що лідерство відіграє вирішальну роль у формуванні інноваційної культури, яка підвищує економічні показники.

Враховання ширшого соціально-економічного середовища є критичним для розуміння та підвищення економічної ефективності в умовах дистанційної роботи. Соціальні фактори, такі як цифровий розрив, можуть впливати на організаційну стійкість та економічну ефективність [12]. Участь у ініціативах корпоративної соціальної відповідальності, таких як підтримка програм цифрової грамотності, може сприяти більш стійкій спільноті, що, в свою чергу, підтримує організаційну стабільність та економічний успіх. Більше того, організації, які роблять позитивний внесок у суспільство, можуть підвищити свою репутацію, залучити таланти та побудувати лояльність клієнтів, що веде до покращення економічних результатів.

Додаткові дослідження щодо економічної ефективності в контексті дистанційної роботи включають вивчення метрик продуктивності співробітників, аналіз витрат на інфраструктуру дистанційної роботи та довгострокове фінансове планування. Наприклад, Ozimek [19] припускає, що дистанційна робота може призвести до економічної ефективності шляхом доступу до глобального пулу талантів, потенційно знижуючи витрати на робочу силу. Однак це повинно бути збалансовано з потенційними викликами в командній згуртованості та комунікації.

Крім того, економічні теорії, такі як теорія транзакційних витрат (Transaction Cost Economics, TCE), можуть бути застосовані для аналізу витрат, пов'язаних з транзакціями в умовах дистанційної роботи. За словами Williamson [20], організації повинні прагнути мінімізувати транзакційні витрати для підвищення економічної ефективності. У контексті дистанційної роботи транзакційні витрати включають витрати, пов'язані з координацією, комунікацією та моніторингом віддалених співробітників. Стратегії зниження цих витрат включають впровадження ефективних інструментів комунікації, встановлення чітких протоколів та використання систем моніторингу продуктивності.

Висновки. Дистанційна робота створює низку комплексних викликів для безперервності бізнесу та економічної ефективності, вимагаючи від організацій перегляду своїх стратегій. Зі зростанням поширення дистанційної роботи компанії повинні розробляти стратегії, що враховують організаційну стійкість, кібербезпеку, подолання цифрової нерівності та адаптацію політик.

Одним із головних викликів є підтримка організаційної стійкості, що означає здатність компанії адаптуватися до порушень і продовжувати ефективно працювати. В умовах дистанційної роботи комунікація може стати фрагментованою, співпраця — складні-

шою, а підтримання згуртованості команди — важчим завданням. Організації повинні інвестувати в технології та системи, що сприяють ефективній віддаленій комунікації та співпраці, а також підтримувати добробут співробітників для збереження їх продуктивності. Фокусування на стійкості допоможе компаніям захистити свою економічну стабільність та залишатися конкурентоспроможними в умовах змін.

Кібербезпека є ще однією важливою сферою, яка потребує уваги в умовах віддаленої роботи. Оскільки співробітники отримують доступ до систем компанії з різних локацій, зростає ризик кібератак. Захист конфіденційних даних і забезпечення безпечного доступу до ресурсів компанії є ключовими для підтримки безперервності бізнесу. Організації повинні інвестувати в захищені мережі, шифрування, багатофакторну автентифікацію та постійне навчання співробітників основам кібербезпеки.

Подолання цифрової нерівності також є критичним для збереження економічної ефективності. Не всі співробітники мають рівний доступ до високоякісного інтернету або необхідних технологій, що може призводити до різниці в продуктивності. Організації повинні надавати ресурси, необхідні для того, щоб усі співробітники могли ефективно працювати вдома, наприклад, пропонувати технічну підтримку або субсидювати обладнання для домашнього офісу.

На додаток, економічне моделювання та сценарне планування є важливими інструментами для організацій, які прагнуть оптимізувати свої економічні показники в умовах дистанційної роботи. Ці інструменти дозволяють організаціям оцінювати потенційні витрати та вигоди різних стратегій віддаленої роботи, допомагаючи приймати обґрунтовані рішення щодо розподілу ресурсів. Сценарне планування також допомагає організаціям готуватися до різних умов майбутнього, забезпечуючи гнучкість і адаптивність у мінливому середовищі віддаленої роботи.

Таким чином, дистанційна робота вимагає від організацій комплексного підходу, який охоплює питання організаційної стійкості, кібербезпеки, цифрової доступності та операційної ефективності. Інвестуючи в ці напрями та адаптуючи свої стратегії до нових умов праці, компанії можуть забезпечити безперервність бізнесу та покращити свої економічні показники. У міру того, як віддалена робота все більше стає частиною глобального бізнес-середовища, організації, що проактивно вирішують ці проблеми, будуть краще підготовлені для досягнення довгострокового успіху та підтримки економічної ефективності.

Малі та середні підприємства (МСП) стикаються з додатковими труднощами при впровадженні дистанційної роботи через обмежені ресурси. Багато МСП не мають інфраструктури та фінансової гнучкості для підтримки віддаленої роботи на тому ж рівні, що й великі корпорації. Однак за умов ретельного планування та використання економічно ефективних рішень, таких як хмарні платформи та цифрові інструменти, МСП можуть підвищити свою операційну ефективність, зберігаючи прийнятні витрати.

Майбутні дослідження повинні зосередитися на розробці практичних рекомендацій для організацій різних масштабів та галузей. Усунення виявлених прогалин через комплексні дослідження надасть цінні керівництва організаціям, які навігують складнощами

дистанційної роботи, зрештою сприяючи більш стійким та економічно стабільним бізнес-практикам.

Список використаних джерел

1. Adeloka B. SME Resilience in Crisis: A Strategic Framework. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 2020. Vol. 27, No. 7. P. 1095–1114.
2. Bartik A. W., Cullen Z. B., Glaeser E. L., Luca M., Stanton C. T. What Jobs Are Being Done at Home During the COVID-19 Crisis? Evidence from Firm-Level Surveys. *NBER Working Paper*. 2020. No. 27422. URL: <http://www.nber.org/papers/w27422>.
3. Bissell K., Lasalle R., Dal Cin P. The Cost of Cybercrime. Accenture, 2019. URL: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-96/Accenture-2019-Cost-of-Cybercrime-Study-Final.pdf.
4. Dingel J. I., Neiman B. How Many Jobs Can be Done at Home? *Journal of Public Economics*. 2020. Vol. 189. P. 104235. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>.
5. Duchek S. Organizational Resilience as a Meta-Capability: A Process Perspective on Organizational Resilience. *European Management Journal*. 2020. Vol. 38, No. 3. P. 423–435.
6. Gorlick A. The Long-Term Economic Impact of Remote Work. *Urban Studies*. 2020. Vol. 57, No. 11. P. 2280–2283.
7. Meyer A. D. Adapting to Environmental Jolts. *Administrative Science Quarterly*. 1982. Vol. 27, No. 4. P. 515–537. DOI: <https://doi.org/10.2307/2392528>.
8. Pettit T. J., Fiksel J., Croxton K. L. Ensuring Supply Chain Resilience: Development of a Conceptual Framework. *Journal of Business Logistics*. 2010. Vol. 31, No. 1. P. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2010.tb00125.x>.
9. Reznikov R. Crisis Management and Business Continuity in Eastern Europe: Challenges and Solutions. Springer, 2021. 256 p.
10. Schwarz J. L., Bouckennooghe D. Building Organizational Resilience: The Role of Psychological Capital and Social Capital in the Workplace. *European Management Journal*. 2018. Vol. 36, No. 6. P. 707–717.
11. Turlakova S. Business Continuity Strategies for Enterprises in Crisis Situations: Ukrainian Experience. Springer, 2022. 312 p.
12. Van Deursen A.J.A.M., Van Dijk J.A.G.M. The Digital Divide and Economic Inequality: A Critical Review. *Social Science Computer Review*. 2019. Vol. 37, No. 1. P. 79–92.
13. Vries H., Van der Kolk B. Resilience and Self-Efficacy: Keys to Business Continuity. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*. 2015. Vol. 9, No. 2. P. 170–182.
14. Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z.J. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 2015. Vol. 130, No. 1. P. 165–218. DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>.
15. Niebel T., O'Mahony M., Saam M. The Contribution of Intangible Assets to Sectoral Productivity Growth in the EU. *Review of Income and Wealth*. 2019. Vol. 65, No. 3. P. 650–672.
16. Wymbs C. Digital Marketing: The Time for a New "Academic Major" Has Arrived. *Journal of Marketing Education*. 2019. Vol. 38, No. 1. P. 54–66.

17. Ivanov D., Dolgui A. Viability of Intertwined Supply Networks: Extending the Supply Chain Resilience Angles Towards Survivability. *International Journal of Production Research*. 2020. Vol. 58, No. 10. P. 2904–2915. DOI: <https://doi.org/10.1080/00207543.2020.1750727>.

18. Cillo V., Rialti R., Bertoldi B., Ciampi F. Knowledge Management and Open Innovation in the 21st Century: State of the Art and Future Perspectives. *Journal of Knowledge Management*. 2019. Vol. 23, No. 8. P. 1554–1574.

19. Ozimek A. The Future of Remote Work. *Economics Working Paper Series*. 2020. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3638597.

20. Williamson O. E. The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology*. 1981. Vol. 87, No. 3. P. 548–577. DOI: <https://doi.org/10.1086/227496>.

References

1. Adelola, B. (2020). SME resilience in crisis: A strategic framework. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(7), pp. 1095–1114.

2. Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., Stanton, C. T. (2020). What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys. *NBER Working Paper*, No. 27422. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w27422>.

3. Bissell, K., Lasalle, R., Dal Cin, P. (2019). The cost of cybercrime. Accenture. Retrieved from https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-96/Accenture-2019-Cost-of-Cybercrime-Study-Final.pdf.

4. Dingel, J. I., Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>.

5. Duchek, S. (2020). Organizational resilience as a meta-capability: A process perspective on organizational resilience. *European Management Journal*, 38(3), pp. 423–435.

6. Gorlick, A. (2020). The long-term economic impact of remote work. *Urban Studies*, 57(11), pp. 2280–2283.

7. Meyer, A. D. (1982). Adapting to environmental jolts. *Administrative Science Quarterly*, 27(4), pp. 515–537. DOI: <https://doi.org/10.2307/2392528>.

8. Pettit, T. J., Fiksel, J., Croxton, K. L. (2010). Ensuring supply chain resilience: Development of a conceptual framework. *Journal of Business Logistics*, 31(1),

pp. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2010.tb00125.x>.

9. Reznikov, R. (2021). Crisis management and business continuity in Eastern Europe: Challenges and solutions. Springer.

10. Schwarz, J. L., Bouckennooghe, D. (2018). Building organizational resilience: The role of psychological capital and social capital in the workplace. *European Management Journal*, 36(6), pp. 707–717.

11. Turlakova, S. (2022). Business continuity strategies for enterprises in crisis situations: Ukrainian experience. Springer.

12. Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M. (2019). The digital divide and economic inequality: A critical review. *Social Science Computer Review*, 37(1), pp. 79–92.

13. Vries, H., Van der Kolk, B. (2015). Resilience and self-efficacy: Keys to business continuity. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, 9(2), pp. 170–182.

14. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), pp. 165–218. DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>.

15. Niebel, T., O'Mahony, M., Saam, M. (2019). The contribution of intangible assets to sectoral productivity growth in the EU. *Review of Income and Wealth*, 65(3), pp. 650–672.

16. Wymbs, C. (2019). Digital marketing: The time for a new "academic major" has arrived. *Journal of Marketing Education*, 38(1), pp. 54–66.

17. Ivanov, D., Dolgui, A. (2020). Viability of intertwined supply networks: Extending the supply chain resilience angles towards survivability. *International Journal of Production Research*, 58(10), pp. 2904–2915. DOI: <https://doi.org/10.1080/00207543.2020.1750727>.

18. Cillo, V., Rialti, R., Bertoldi, B., & Ciampi, F. (2019). Knowledge management and open innovation in the 21st century: State of the art and future perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), pp. 1554–1574.

19. Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *Economics Working Paper Series*. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3638597.

20. Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), pp. 548–577. DOI: <https://doi.org/10.1086/227496>.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2024

Формат цитування:

Лазарчук О. О. Економічні наслідки дистанційної роботи для безперервності бізнесу та ефективності: викили і стратегічні підходи. *Вісник економічної науки України*. 2024. № 1 (46). С. 82–86. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2024.1\(46\).82-86](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2024.1(46).82-86)

Lazarchuk, O. O. (2024). Economic Consequences of Remote Work for Business Continuity and Efficiency: Challenges and Strategic Approaches. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1 (46), pp. 82–86. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2024.1\(46\).82-86](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2024.1(46).82-86)