

**ПРОБЛЕМАТИКА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
В УМОВАХ ВСЕСВІТНЬОЇ ПАНДЕМІЇ COVID-19**

У 2020 році людство зустрілось з епідемією, яка переросла у всесвітню пандемію COVID-19 й завдала серйозного удару по економіках усіх країн світу. Значний удар на собі відчули всі сфери діяльності людини, а особливо медицина, соціальна сфера. Через карантинні обмеження та створення умов для мінімізації розповсюдження вірусу розпочалися значні проблеми на всіх рівнях бізнесу: від маленьких сімейних торговельних точок та цехів до великих транснаціональних компаній. Кожний з них втратив частину ринку, що призвело до зниження рівня прибутку, втратив працівників через неможливість гідно сплачувати заробітну плату, що, в свою чергу, створило новий поштовх до збільшення обсягів безробіття та стало підґрунтям для нової кризи в багатьох країнах світу. Пандемія COVID-19 збільшила розрив у рівні добробуту не тільки в міжнародному масштабі, а й всередині окремих держав.

Компанії змушені були знизити свою активність, влада збільшувала витрати на допомогу постраждалим та на підтримку системи охорони здоров'я. Велика кількість підприємств вимушені закрити свій бізнес, що сильно вдарило по економіці країни на макрорівні. Проте навіть в умовах тотальної всеосяжної соціально-економічної кризи певна кількість підприємств все таки змогли «вижити». На ринку залишились тільки ті суб'єкти підприємницької діяльності, хто зміг організувати та наладити віддалену роботу за допомогою інтернет. Головною проблемою для кожного управлінця стала організація робочого процесу й саме у цих умовах підприємці виявили себе з найкращого боку, звісно окрім тих, хто не впорався з поставленою задачею й опинився на біржі праці. Вирішення проблеми потребувало неймовірних соціально-лідерських, маніпулятивних, організаторських та інших якостей. В нових умовах прискорились процеси діджиталізації економіки, освоєння нових технологій, формування нової моделі трудового життя [1].

Працівники, в свою ж чергу, стикнулися з низкою проблем більш психологічного характеру. Адаптація вдома сприймається зовсім інакше, ніж в офісі. Але значна кількість працівників в нових умовах змогли зберегти продуктивність праці через нестандартний підхід до роботи. Вони облаштували свої робочі місця, домовилися з рідними про робочі години, підтримували зв'язок з колегами, та не змінювали свій робочий графік. Саме такі люди швидко адаптувалися до нових умов праці, продовжуючи ефективно працювати в тих компаніях, де працевлаштовані [2].

Отже, в сучасних умовах перед роботодавцями постає питання: «Після закінчення карантину повернутися до звичайного ритму роботи в офісі або перейти на максимально віддалену роботу?». Для ефективного вирішення питання необхідно визначити синергетичний рівень працівників та технологій, якими вони володіють. Covid-19 показав людству, що кожна людина, яка презентує себе на ринку праці, має бути готова до постійного використання новітніх технологій і швидкого переходу на дистанційну роботу.

З нашої точки зору, головними напрямками та перспективами в умовах кризових явищ та діджиталізації економіки є: формування нової моделі трудового життя людини, зростання мобільності; діджиталізація професій, впровадження соціальних технологій, нових форм інноваційної зайнятості та нових моделей робочого часу; підвищення ролі мотивації до інноваційної праці, здатності до креативності та творчого використання отриманих знань й кваліфікаційних навичок особистості; діджиталізація ринку праці, що характеризується зростанням кількості електронних бірж праці, online-платформ тощо [3]. З боку роботодавців доцільно проводити періодичні тренінги для підвищення рівня обізнаності персоналу з новими інформаційними технологіями та протоколами дій в разі термінового переходу на дистанційну роботу.

Список літератури

1. Коронавірус і світова економіка: криза чи піднесення чекає на фінансові системи, бізнес і ринок праці у 2021 році. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/koronavirus-svitova-ekonomika-kryza/31031731.html>
2. Повернення до роботи в нових умовах. DELOITTE. 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/hc-trends-covid-19.html>
3. Шахно А.Ю. Проблеми та перспективи розвитку й управління людським капіталом в умовах діджиталізації економіки/ А.Ю. Шахно/ /Нові виклики та актуальні проблеми розвитку світового господарства: міжнародна наук.-практ. інтернет-конференція (Харків, 1–28 лютого 2021 р.). Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. URL: <https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area>