

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2023. № 4.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.4.18>

УДК 331.103:[614.46:578.834 COVID-19

З. І. Кобеля,

*к. е. н., доцент кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5135-4402>

С. І. Тодорюк,

*к. е. н., асистент кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4399-5952>

ЗГУРТОВАНІСТЬ КОЛЕКТИВУ В УМОВАХ КАРАНТИНУ: ВПЛИВ COVID-19 НА ОРГАНІЗАЦІЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Z. Kobelia,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Business and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University.

S. Todoriuk,

PhD in Economics, assistant of the Department of Business and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University

COHERENCE OF THE LABOR TEAM UNDER QUARANTINE CONDITIONS: IMPACT OF COVID-19 ON THE ORGANIZATION OF LABOR IN UKRAINE

У статті досліджено вплив пандемії коронавірусу та інформації про хворобу на трудову активність в Україні, коли роботодавці прийняли рішення про призупинення діяльності підприємств або переведення їх на дистанційну форму роботи, що в умовах вимушеної соціальної самоізоляції призвело до проблем комунікації людей.

Розглянуто вплив пандемії COVID-19 на організацію праці в Україні в цілому та на згуртованість колективу, зокрема, в умовах карантину, виділено заходи, що допоможуть нівелювати негативні чинники, що впливають на працівників в умовах карантину та покращити згуртованість колективу, зазначено заходи, що були впроваджені з боку держави.

Визначено суть та методику розрахунку показників згуртованості, описані основні чинники впливу на згуртованість трудових колективів. Досліджено ситуацію на ринку праці, зокрема проаналізовано рівень безробіття до та під час пандемії з визначенням основних видів економічної діяльності, які постраждали від карантину найбільше. Запропоновано найдієвіші засоби комунікації колективу при «віддаленій» роботі – дистанційні зустрічі, веб-конференції, онлайн наради, вебінари.

Розглянуто зміни, яких зазнав робочий процес в умовах карантину, як вплинула самоізоляція та дистанційна форма роботи на працездатне населення нашої держави та запропоновані заходи, що можуть підвищити згуртованість колективу в даних умовах. Доведено, що створення сприятливого психологічного клімату є важливим завданням ефективної організації, коли і керівники, і працівники усвідомлюють відповідальність за психологічне та емоційне благополуччя колективу і працюють над досягненням цієї мети.

The article considers the impact of the coronavirus pandemic and information about the disease on labor activity in Ukraine, when all employers of our country decided to suspend the activities of enterprises or transfer them to a remote form of work, which in the conditions of forced social self-isolation led to problems with people's communication.

The impact of the COVID-19 pandemic on the organization of labor in Ukraine as a whole, and on labor team cohesion, in particular, in quarantine restrictions conditions is considered, measures are highlighted that will help to eliminate negative factors harmful affecting workers in quarantine conditions and

improve team cohesion and notes the measures implemented by the state authorities.

The essence and method of calculation are determined, the main factors affecting the cohesion of labor teams are described. The situation on the labor market of Ukraine was studied, in particular, the level of unemployment before and during the pandemic was analyzed with the identification of the main types of economic activity that were most affected by the quarantine restrictions. The most effective means of team communication during "remote" work are offered by the authors - remote meetings, web conferences, online meetings, webinars.

The changes that the working process under quarantine has undergone, how self-isolation and remote form of work have affected the able-bodied population of our state were also considered by the authors and proposed measures that can increase the cohesion of the team in these conditions. It has been proven by the authors that creating a favorable psychological climate is an important task of an effective organization, when both managers and employees are aware of the responsibility for the psychological and emotional well-being of the team and work to achieve this goal.

It is also noted that Ukrainian business has always been in a state of upheaval and experienced relatively difficult times. Many businesses have adapted to the crisis, and the experience of the crisis during and after the pandemic did not come as a surprise to small and medium-sized businesses. In general, most businesses continued to operate, create jobs and pay taxes. Business learned to work under such conditions and did not collapse as precipitously as after a full-scale invasion.

Ключові слова: *COVID-19, згуртованість, безробіття, колектив, дистанційна форма роботи.*

Key words: *COVID-19, cohesion, self-isolation, quarantine, remote form of work.*

Актуальність теми та ступінь дослідження теми. За останні роки у світі відбулося чимало драматичних подій, які також пов'язані і зі швидкою появою нового коронавірусу. Детальне висвітлення подій у ЗМІ у реальному

часі забезпечувало актуальні новини про зараження в будь-якому куточку планети.

Загалом, за даними американського Університету Джонса Гопкінса, із початку пандемії у світі зафіксували понад 427 мільйонів 358 тисяч випадків захворювання, від COVID-19 померли понад 5 мільйонів 904 тисячі людей, але близько 649,9 млн. осіб одужали (за даними ВООЗ станом на 1 березня 2023 року). В той же час, ЗМІ були перенасичені страхітливими повідомленнями. Відсутність належної, повної, збалансованої інформації про спалахи нової хвороби COVID-19, сіяли паніку з серйозними згубними наслідками для життєдіяльності, соціального життя, економічної та політичної стабільності кожної країни.

Однією із сфер, що сильно постраждали від пандемії та інформації про хворобу, є трудова. Зважаючи на реальні загрози для здоров'я працівників з початком пандемії, більшість роботодавців прийняли рішення про призупинення діяльності підприємств або переведення на дистанційну форму роботи. Вищевказані методи є досить непоганим варіантом виходу із тієї ситуації, що склалась. Але працівники опинились у новій реальності, яка для багатьох стала випробуванням як фізичним, так і психологічним, розвела їх у великому світі, заважаючи спілкуванню.

Хоча досліджувана проблема є достатньо новою, вже значна кількість як закордонних, так і вітчизняних науковців присвятили цій темі свої роботи та провели дослідження про вплив коронавірусної інфекції COVID-19.

Мета статті. Проаналізувати вплив пандемії COVID-2019 на організацію праці в цілому та на згуртованість колективу в умовах карантину, виділити заходи, що допоможуть нівелювати негативні чинники, що впливають на працівників в умовах карантину та покращити згуртованість колективу.

Виклад основного матеріалу. Коронавірусна інфекція (COVID-19) – захворювання, збудником якого є новий вид вірусу із сімейства коронавірусів – SARS-CoV-2. Спалах гострого респіраторного захворювання вперше виник

29 грудня 2019 року в місті Ухань, Центральний Китай. Під час первинного спалаху цей вірус зазвичай називали «коронавірусом», «китайським коронавірусом», «коронавірусом Уханю» або «вірусом Ухань».

Протягом грудня 2019 року було зареєстровано 41 випадок хвороби, у тому числі 1 летальний, але вже перша половина січня 2020 встановила ще принаймні 469 пізніше встановлених випадків [1]. В Україну спалах прийшов на початку березня 2020 року.

«Постановою Кабінету Міністрів України № 211 від 11 березня 2020 року та змінами, прийнятими постановою № 255 від 02 квітня 2020 року» [2], заборонено «роботу ... закладів громадського харчування (ресторанів, кафе тощо), торговельно-розважальних центрів, інших закладів розважальної діяльності, фітнес-центрів, закладів культури, торговельного і побутового обслуговування населення» [3].

Обмеження, запроваджені через COVID-19, призвели до припинення публічної діяльності. Працівники культурних інституцій та «виробники» культури були одними із перших постраждалих від запровадження таких карантинних заходів. Стрімке зниження доходів усіх, хто вкладав час, кошти та зусилля у розвиток культури й мистецтва були спричинені заборонаю на проведення публічних зустрічей, виставок, концертів, кінопоказів, вистав тощо. Працівники зазначеної сфери діяльності, серед яких переважає частка жінок, залишилися без роботи та доходів, а їх керівники – без ресурсів, які б дозволили виплачувати зарплати.

У зв'язку зі скороченням фінансування освіти і науки, а саме дотацій на соціальний захист вчителів та на реалізацію програми «Спроможна школа для кращих результатів», педагогічні працівники не отримували фінансування на виконання додаткових функцій, таких як доплати до відпусток, певні компенсації та інші додаткові виплати. Враховуючи те, що частка жінок складає 78% працівників галузі, і їх середньомісячна заробітна плата становила 7245 грн, то саме вони відчули на собі негативний вплив зазначеного карантину.

Постановою КМУ заборонено було також перевезення пасажирів автомобільним транспортом у міжміському, приміському та навіть міському сполученнях, а також залізничним транспортом [2]. А оскільки у сфері транспорту чоловіки складають 68,2% штатних працівників, а також значну більшість керівників приватних підприємств цієї галузі, то припинення діяльності у цій сфері вплинуло на зайнятість та рівень доходів чоловіків.

Запровадження карантинних обмежень призвело до зростання безробіття в Україні: на кінець квітня 2020 року було зареєстровано 457 005 безробітних, 57% з яких становили жінки. Порівняно з аналогічним періодом минулого року кількість безробітних зросла на понад 145 000 (31%). При цьому жінки становили лише 25% зайнятого населення. Це свідчить про те, що на ринку праці існував дефіцит робочих місць для жінок.

У розрізі професій найбільша частка зареєстрованих безробітних припадала на сфери торгівлі, громадського харчування та послуг, де найбільша концентрація жінок. Другою за чисельністю групою безробітних були робітники з обслуговування, експлуатації й контролювання за роботою технологічного устаткування на промислових підприємствах та з експлуатації автотранспортних засобів, серед яких значно більша частка чоловіків. На третьому місці – керівники та менеджери, в тому числі малий бізнес та мікропідприємництво.

Аналіз впливу пандемії COVID-19 та реакції Уряду України на життя українських жінок і чоловіків дозволив зробити такі висновки

1. Жінки переважали серед працівників у галузях, які отримали скорочене фінансування з державного бюджету, таких як культура і мистецтво, освіта і наука, фізична культура і спорт.

2. Внаслідок карантинних заходів непропорційно високих втрат зазнали сектори роздрібної торгівлі непродовольчими товарами, готельного та туристичного бізнесу, освіти та ресторанного господарства. Оскільки більшість працівників та керівників цих підприємств – жінки, втрати від зупинки бізнесу в цих секторах були значними.

3. Заборона пасажирських перевезень громадським транспортом суттєво вплинула на зайнятість і доходи чоловіків, які становлять більшість працівників і керівників приватного бізнесу в цьому секторі.

4. Рівень безробіття зріс на 31,0% у період січень-квітень 2020 року порівняно з аналогічним періодом попереднього року. Жінки становили 57,0% зареєстрованих безробітних, а 25,0% працевлаштованих – лише жінки.

5. Запровадження карантинних заходів вплинуло на майбутні розміри пенсій та терміни виходу на пенсію людей, які втратили роботу та дохід.

6. Під час карантину понад 300 000 пенсіонерів, які проживали на невідконтрольованих уряду України територіях, не могли отримувати пенсії, оскільки їм заборонено було перетинати лінію зіткнення. Поштові відділення, де пенсіонери отримують пенсії, переповнені великою кількістю людей, у тому числі хворих, і тому піддаються високому ризику зараження коронавірусом.

За оцінками експертів, продовження карантинних заходів могло призвести до збільшення безробіття на 2 мільйони осіб. Згідно з опитуванням, 75% компаній вжили ті чи інші заходи зі скорочення витрат на робочу силу, такі як звільнення, неоплачувані відпустки та скорочення робочого часу [5].

Уряд також рекомендував роботодавцям, де це можливо, пропонувати дистанційну (надомну) роботу на період карантину. Така робота не тягне за собою жодних обмежень обсягу трудових прав працівника. Водночас, якщо працівник і роботодавець не домовилися про інше в письмовій формі, дистанційна (надомна) робота передбачає повну оплату праці в порядку та на умовах, визначених трудовим договором [3].

Криза, спричинена COVID-19, перейшла в економічний шок, спричинивши революцію на ринку праці в Україні та в усьому світі. Згідно з даними Міжнародної організації праці, понад мільярд людей у всьому світі зазнали економічних втрат, оскільки коронавірус негативно вплинув на гарантії зайнятості та заробітну плату персоналу [6].

Український ринок праці за період 2020-2021 рр. скорочується і трансформується до невпізнання. Тисячі людей у сільській місцевості стикалися з раптовою незахищеністю та можливістю економічного колапсу: через карантин, запроваджений для боротьби з пандемією COVID-19, щодня в Україні втрачали роботу близько 2500 людей. Кількість претендентів на сайтах з працевлаштування зросла більш ніж удвічі.

За даними Державної служби зайнятості, у березні 2020 року кількість безробітних в Україні зросла на 89 000 осіб. Це тільки ті, хто зареєструвався на біржі праці. У той же час, за підрахунками експертів торгово-промислової палати щонайменше півмільйона осіб. Якщо додати ще тих, хто не був працевлаштований і до карантину, то загальний рівень безробіття наближався до двох мільйонів українців. Теоретично, ці два мільйони осіб претендували на 55 тисяч вакансій – тих, що пропонувала держава. Для порівняння, до пандемії коронавірусу, їх було понад 76 тисяч [7].

В умовах вимушеної соціальної самоізоляції дуже гостро постає питання комунікації людей. Особливо дана проблема поширена серед працездатного населення нашої країни, адже в умовах карантину більшу частину часу вони проводять в межах свого дому і частіше всього на одинці. Дана ситуація може призвести до відстороненості, самотності, а згодом внутрішньоособистісних та міжособистісних конфліктів. Існує ймовірність, що після закінчення соціальної самоізоляції та при поверненні до звичного робочого процесу люди будуть відсторонені, незгуртовані, відвикнуть від комунікації у трудовому колективі.

Згуртованість – це органічний взаємозв'язок усіх членів групи один з одним, який вимірюється кількістю взаємних виборів. Згуртованість колективу проявляється у силі притягання до нього людей, в силі його дії на окрему людину, що спонукає її зберігати активність у групі та перешкоджає виходу з неї.

З метою визначеності фактору організованості колективу, розраховують його індекс згуртованості. Для цього визначають кількість

взаємних виборів за ознакою симпатії-антипатії. Питання підбираються з врахуванням діяльності колективу, психологічних особливостей його членів та інших факторів. Індекс згуртованості обчислюється за формулою:

$$Z_{gp} = \frac{B}{\frac{1}{2} \cdot N(N-1)} \times 1,$$

де В – кількість позитивних виборів,

N – кількість можливих виборів у колективі.

Згуртованість колективу тим вища, чим ближче індекс до одиниці.

Цей індекс характеризує внутрішню емоційну атмосферу колективу. В результаті неодноразових досліджень психологів встановлено зв'язок між високим значенням індексу згуртованості і ефективністю професійної діяльності.

Індекс інтеграції групи обчислюється за формулою:

$$I_{gp} = \frac{1}{\text{кількість членів групи, що не отримали жодного вибору}}$$

Низькі рівні індексів вказують на наявність міжособистісних проблем.

Серед основних чинників, що впливають на згуртованість колективу можна назвати такі:

1) наявність спільної мети та її висока привабливість є передумовами для формування згуртованої команди;

2) ступінь концентрації спілкування та його характер. Згуртований колектив не може бути згуртованим, якщо всередині групи немає постійного виробничого контакту, взаємозалежності та постійного обміну інформацією і думками;

3) сумісність членів невеликого виробничого колективу (бригади, дільниці) за певними психологічними характеристиками. Особливо важливо, щоб первинний колектив наголошував на необхідності забезпечення сумісності з точки зору ціннісних орієнтацій його членів, тобто того, що люди вважають найважливішим у своїй роботі (наприклад, заробіток, моральні блага, творча праця).

Згуртованість команди може бути викликана декількома причинами:

- кожного приваблює можливість задовольнити певні потреби з її допомогою;
- інтерес до спільних цілей, цінностей і престижу групи;
- очікування, що приналежність до групи матиме позитивні наслідки для індивіда;
- суб'єктивні переваги перед іншими групами, що виникають з різних емоційних причин.

Згуртованість колективу призводить до таких позитивних наслідків:

- активне включення людини і життя групи та колективу в цілому;
- зростання індивідуальної адаптації;
- відчуття особистої безпеки;
- зниження рівня тривоги та ін.

Перехід на дистанційну форму роботи перетворив помешкання багатьох на онлайн-трансляції: батьки працюють у віддаленому режимі, діти також. Попри фізичну присутність, психологічна залученість кожного в інтернет-мережу призводить до надмірного перевантаження та втоми. У перервах між роботою до кожного час від часу надходять інформаційні потоки про ситуацію із поширенням коронавірусу в різних регіонах України та у світі. ЗМІ видають щодня інформацію, яка викликає страх та відчай.

У будь-якому колективі питання згуртованості та співпраці мали і мають вирішальне значення для організації його якісної професійної діяльності. Від того, як співробітники поведуться один з одним, залежить психологічний комфорт кожного з них та їхня готовність до спільної роботи над вирішенням робочих завдань. Створення сприятливого психологічного клімату є непростим завданням, але і керівники, і працівники повинні усвідомлювати власну відповідальність за формування й підтримку психологічного та емоційного благополуччя колективу і працювати над досягненням цієї важливої мети.

Носіння маски, соціальне дистанціювання, та постійна дезінфекція стала нормою життя, але з переходом на дистанційну форму роботи, працівники все частіше відчувають брак живого спілкування, а керівники замислювалися, яким чином можна згуртувати колектив в умовах карантину.

Одним із ключових моментів під час переходу людей на дистанційну форму роботи є своєчасне надання психологічної підтримки та заповнення «інформаційного вакууму». Найбільш дієвим засобом злагодження колективу є організація дистанційних зустрічей, за допомогою доступних засобів для організації веб-конференцій, онлайн нарад, вебінарів. Серед них є Google Meet, Zoom та Skype, за допомогою цих сервісів можна інформувати своїх працівників про процеси, які відбуваються у компанії, її розвиток та вектор напрямку. Саме відкритість та прозорість політики підприємства забезпечить впевненість працівників у завтрашньому дні та у роботі підприємства.

Висновки. Отже проаналізувавши вплив пандемії COVID-2019 на організацію праці в цілому та на згуртованість колективу в умовах карантину, можемо виділити наступні заходи, що допоможуть нівелювати негативні чинники, що впливають на працівників в умовах карантину та покращити згуртованість колективу. Керівникам потрібно звернути увагу на формування згуртованості колективу в нових реаліях, оскільки навіть після послаблення карантинних обмежень, багато співробітників так і залишилися на «віддаленій» роботі. Одним із сучасних методів злагодження та згуртування в колективі, що можна застосовувати у будь якому колективі є участь у різноманітних челенджах, наприклад «покажи своє робоче місце», «як розпочинається мій ранок», «розіграй свого напарника», «як я планую провести свою відпустку» та інші цікаві ідеї. Сьогодні дуже популярно створювати свої відео в Tik Tok та надсилати їх своїм колегам. Крім того доцільно створювати цікаві відео за допомогою фото та відео редакторів, адже карантин та віддалена робота закінчуються, а яскраві спогади про роботу в умовах карантину залишаться назавжди.

Для економіки справедливо буде сказати, що український бізнес завжди перебував у стані потрясінь і переживав відносно складні часи. Багато підприємств пристосувалися до кризи, і досвід кризи під час і після пандемії не став несподіванкою для малого та середнього підприємництва. Загалом, більшість підприємств продовжували працювати, створювати робочі місця та сплачувати податки. Бізнес навчився працювати в таких умовах і не впав так стрімко, як після повномасштабного вторгнення.

Література

1. Протидія економічній кризі: глобальні та національні аспекти. URL: https://dt.ua/macrolevel/protidiya-ekonomichniy-krizi-globalni-ta-nacionalni-aspekti-347769_.htm
2. Вплив пандемії COVID-19 та карантину на психологічний стан людини. URL: <https://gatne-rada.gov.ua/covid19-doslidzhennya-vplivu-15-43-44-23-07-2020/>
3. Слюсаревський М.М. «Онлайн-коло»: досвід психологічної підтримки і допомоги населенню під час пандемії COVID-19. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 2020, Том 2, №1. URL: <https://doi.org/10.37472/2707-305X2020-2-1-7-8>
4. Коронавірус впливає на психіку – експерт розповів про небезпеку. URL: <https://ukraina24.segodnya.ua/ua/obshestvo-news/6195-koronavirus-vliyaet-na-psihiku-ekspert-r>
5. Психологічні наслідки пандемії COVID-19: на які ризики вказують вчені у Великобританії? URL: <https://www.apteka.ua/article/558451>.
6. Pandemic: WHO declares coronavirus a major global threat, Aljazeera. URL: <https://www.aljazeera.com/news2020/03/pandemic-declares-coronavirus-major-global-threat-200311170432758.html>
7. Внаслідок карантину зросте приховане безробіття. Портал «Хвиля», 24.04.2020. URL: <https://hvylya.net/news/205724-amelin-rasskazal-skolko-bezrabotnyh-poyavitsya-v-ukraine-iz-za-koronakrizisa>

References

1. Bohdan, T. (2020), "Combating the economic crisis: global and national aspects", available at: https://dt.ua/macrolevel/protidiya-ekonomichniy-krizi-globalni-ta-nacionalni-aspekti-347769_.htm (Accessed 18 March 2023).
2. Gatne Territorial Community (2020), "The impact of the COVID-19 pandemic and quarantine on the psychological state of a person", available at: <https://gatne-rada.gov.ua/covid19-doslidzhennya-vplivu-15-43-44-23-07-2020/> (Accessed 18 March 2023).
3. Slyusarevskyi M.M. (2020), "'Online circle': experience of psychological support and assistance to the population during the COVID-19 pandemic", *Bulletin of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*, Volume 2, No. 1, available at: <https://doi.org/10.37472/2707-305X2020-2-1-7-8> (Accessed 17 March 2023).
4. ukraina24 (2022), "The coronavirus affects the psyche - the expert talked about the danger", available at: <https://ukraina24.segodnya.ua/ua/obshestvo-news/6195-koronavirus-vliyaet-na-psihibiku-ekspert-r> (Accessed 17 March 2023).
5. apteka.ua (2020), "Psychological consequences of the COVID-19 pandemic: what risks do scientists in the UK point to?", available at: <https://www.apteka.ua/article/558451> (Accessed 18 March 2023).
6. Aljazeera (2020), "Pandemic: WHO declares coronavirus a major global threat", available at: <https://www.aljazeera.com/news2020/03/pandemic-declares-coronavirus-major-global-threat-200311170432758.html> (Accessed 18 March 2023).
7. Portal "The Wave" (2020), "As a result of the quarantine, hidden unemployment will increase", available at: <https://hvylya.net/news/205724-amelin-rasskazal-skolko-bezrabotnyh-poyavitsya-v-ukraine-iz-za-koronakrizisa> (Accessed 17 March 2023).

Стаття надійшла до редакції 22.03.2023 р.