

можливість вибору найкращих кадрів. Цим він зумовлює підвищення ефективності праці персоналу, зниження затрат на планування та проведення відбору, та як наслідок, зростання доходу підприємства.

Список використаних джерел

1. Лебедева Є.В. Сучасні методи відбору персоналу в організацію (на прикладі ТОВ «Авалон»): кваліфікаційна робота бакалавра з менеджменту. Київ : КНЛУ, 2020. 89 с.

2. Буднік М.М. Створення ефективного процесу відбору персоналу *Бізнес Інформ*. 2014. № 2. С. 361-366.

3. Красношاپка В.В. Управління людськими ресурсами : навч.-метод. посіб. Київ : НТУУ «КПІ», 2005. 76 с.

Сірант Анна Сергіївна,

магістрантка кафедри соціології і публічного управління,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
м. Харків, Україна

Ляшенко Наталія Олександрівна,

канд. соціол. наук, доцентка, кафедра соціології і публічного управління,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19 (НА ПРИКЛАДІ АТ «ХАРКІВГАЗ»)

ORGANIZATION OF STAFF WORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC (ON THE EXAMPLE OF KHARKIVGAS JSC)

Однією з масштабних змін сучасності є пандемія Covid-19 та карантинні обмеження, пов'язані з нею. З боку держави та персоналу з'явилися нові вимоги до організації праці. Підприємства з газорозподілу є

стратегічними підприємствами енергетичної галузі, які повинні в безперебійному режимі забезпечувати природним газом споживачів. Їх безперебійна робота в часи пандемії – це опора для країни в подоланні загроз, що з нею пов'язані. Попит на послуги підприємств з газорозподілу не зменшився, але ризики для співробітників та самої організації, безперечно, зросли, умови їх праці зазнали певних змін. Для організації ефективної роботи даного типу підприємств необхідно з'ясувати, як їх працівники оцінюють зміни, що відбулись під час пандемії в організації їх роботи, чим задоволені чи не задоволені, як оцінюють роботу керівництва. Ця інформація допоможе вдосконалити організацію праці, підвищити задоволеність роботою, та як наслідок, допоможе у профілактиці плинності кадрів.

Суспільство живе в умовах пандемії відносно короткий проміжок часу, тому вивченню даної проблеми присвячена ще мала кількість досліджень. Це праці «Антикризове управління персоналом в умовах пандемії Covid-19» [1], «Адаптація ринку праці України під час пандемії COVID-19» [2], «Ринок праці на карантині: чим загрожує продовження обмежень» [3]. Але досліджень щодо задоволеності працею персоналу газорозподільних компаній і змін умов праці під час пандемії та оцінки цих змін з боку працівників підприємств газорозподілу, на жаль, немає.

Задоволеність працею – це характеристика емоційного ставлення людини до виконуваної ним виробничої діяльності. Діагностика її аспектів, виявлення того, чим задоволені працівники або незадоволені, що викликає негативні емоції та бажання змінити місце роботи, є передумовою прийняття зважених управлінських рішень у сфері управління персоналом, підвищення продуктивності праці та стабілізації кадрового складу організації. В період карантину, пов'язаного з Covid-19, з'явилась нова група факторів, що впливають на ставлення людини до праці, а саме: рівень забезпечення засобами захисту робочого місця під час праці (маски, санітаizers тощо); матеріальна допомога від організації при захворюванні на Covid-19; рівень ризиків зараження (при роботі з клієнтами); обов'язкова вакцинація чи ні; нові форми роботи (дистанційна, змішана) та ставлення до них. Стабільність

роботи АТ «Харківгаз» напряду пов'язана зі стабільною роботою його колективу. Оскільки під час пандемії Covid-19 зміст та оплата праці залишаються незмінними, але ризики зростають, умови організації праці змінюються, вивчення того, як різні категорії співробітників задоволені умовами своєї праці, може допомогти розробити програму з покращення рівня задоволеності умовами праці та підвищення стабільності персоналу.

Серед працівників АТ «Харківгаз» було проведено у вересні – жовтні 2021 року анкетне опитування з метою виявлення рівня задоволеності різними аспектами їх праці. За його результатами можна зробити такі висновки:

– згідно з отриманими даними, найбільше працівників АТ «Харківгаз» влаштовує розмір заробітної плати, яку вони отримують (56 %), та можливість приносити користь людям (52 %). Відчуття поваги з боку оточуючих (16 %) і кар'єрний та професійний розвиток (14 %) є найменш вагомими характеристиками роботи;

– умови праці під час пандемії змінились залежно від виду діяльності, яку займає працівник та наявності контакту з клієнтами. Всього серед респондентів 60 % – контактують з клієнтами, а 40 % – ні. Серед тих, хто контактує, на часткову або повну зміну умов праці вказує 29 % та 24 % відповідно, а серед тих, хто не контактує, – 17 % та у 7 % відповідно;

– найбільш затребуваними під час пандемії, на думку респондентів, заходами виявилися додаткові виплати під час захворювання (98 %), підвищення заробітної плати (93 %), забезпечення необхідними засобами особистої гігієни (90 %) та організація профілактичного щеплення (89 %). А от зміни в графіку роботи під час пандемії працівники вважають найменш значимими;

– було виявлено різницю у відповідях респондентів, що контактують та не контактують з клієнтами. Так, більша частина респондентів, що контактують з клієнтами, вказують на необхідність забезпечення їх необхідними засобами гігієни (60 %) та контролювання температури тіла працівників під час роботи (40 %);

– серед опитаних респондентів керівників 14 %, 30 % – це спеціалісти, 32 % займають посади службовців, 24 % – це робітники. У 70 % службовців під час пандемії змінились умови праці, оскільки саме вони найбільше контактують з клієнтами. Серед спеціалістів та робітників умови праці змінились дещо менше – 45 % та 40 % відповідно. Найменше ж умови праці змінились у керівників – лише 11 % вказали на це;

– більше половини респондентів (51 %) в цілому задоволені своєю роботою, третина (30 %) опитаних не змогли відповісти на це питання, а незадоволеними виявилися 19 % працівників. Це вказує на те, що існує загроза звільнення частини персоналу, та прихована потенціальна плинність кадрів. Якщо не описати ці групи «незадоволених», не прийняти дієвих управлінських рішень щодо покращення умов їх праці, можуть виникнути проблеми в роботі організації. Той факт, що за результатами дослідження 12 % респондентів працюють у цієї організації менше року, вже вказує на високу плинність кадрів.

– на сьогоднішній день можливість змінити місце роботи в найближчі 3 роки допускає 25 % працівників, ще майже чверть (27 %) опитаних завагалися із відповіддю. Це ще раз підтверджує високу потенційну плинність кадрів. Найімовірніше це може бути пов'язане з тим, що на підприємстві працює досить багато робітників передпенсійного та пенсійного віку, які у зв'язку з пандемією бояться за своє здоров'я та розглядають можливість звільнення. Але для більш детального вивчення даного питання необхідне проведення окремого дослідження.

Таким чином, можна дати наступні рекомендації керівництву АТ «Харківгаз»: розглянути можливість надання матеріальної допомоги під час хвороби працівника; організувати можливість профілактичних щеплень; забезпечити працівників необхідними засобами особистої гігієни; за можливості змінити форму роботи для тих категорій працівників, для яких реально працювати дистанційно. Для більш детального вивчення даного питання необхідне проведення окремого дослідження. Щодо тих заходів, які вже були організовані керівництвом АТ «Харківгаз», слід їх продовжувати.

Список використаних джерел

1. Ринок праці на карантині: чим загрожує продовження обмежень.-
URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/04/28/659899/> (дата звернення: 28.11.2021).
2. Антикризове управління персоналом в умовах пандемії Covid-19–
URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/2021_24_vksnr_aup-21%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/2021_24_vksnr_aup-21%20(1).pdf) (дата звернення: 28.11.2021).
3. Адаптація ринку праці України під час пандемії COVID-19 –
URL: <https://ces.org.ua/adaptivity-of-the-labour-market-in-ukraine-during-the-covid-19-pandemic/> (дата звернення: 28.11.2021).

Григор'єва Світлана Василівна,

старший викладач, кафедра соціології і публічного управління
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

Чаплій Еліна Сергіївна,

здобувачка вищої освіти 3-го року навчання
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СУЇЦИДАЛЬНІ НАСТРОЇ НАСЕЛЕННЯ THE INFLUENCE OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE SUICIDAL MOOD OF THE POPULATION

Враховуючи епідеміологічну ситуацію серед населення на даний момент, особливу значущість набуває питання з приводу того, як людина переживає обмежувальні карантинні заходи. Враховуючи, що люди обмежені у комунікаціях та взаємодіях з оточенням, більшого поширення набувають