

# СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, ПОЛІТИКА ТА ДЕМОГРАФІЯ

УДК 331.101  
JEL Classification: J28; J30; M12

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ НОВОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

©2021 **ВАСИЛИК А. В., БІЛИК О. М., ПІТЬКО І. Ю.**

УДК 331.101  
JEL Classification: J28; J30; M12

**Василик А. В., Білик О. М., Пітько І. Ю.**

### Забезпечення професійної працездатності персоналу в умовах нової соціоекономічної реальності

У роботі досліджено сутність і чинники професійної працездатності, а також її роль у забезпеченні високої продуктивності праці. Основною метою дослідження стали аналіз чинників, що впливають на працездатність сучасних працівників, виявлення рівня їх задоволеності умовами та організацією праці, а також обґрунтування напрямів підвищення працездатності працівників на підприємствах з урахуванням сучасних загроз, спричинених пандемією COVID-19. На основі проведеного соціологічного опитування проаналізовано рівень задоволеності працівників українських підприємств існуючими заходами із забезпечення і підтримання працездатності персоналу на робочому місці, зокрема, умовами праці, режимом праці та відпочинку, іншими заходами. Здійснено оцінку суб'єктивного відчуття втоми працівників, виявлено здебільшого відсутність на підприємствах системи моніторингу працездатності та самопочуття працівників, що унеможливило обґрунтоване запровадження якісних заходів щодо підтримки та підвищення працездатності і усунення наслідків втоми. Виявлено наслідки пандемії COVID-19 на умови й організацію праці на підприємствах, на працездатність працівників, їх відчуття фізичного та психологічного благополуччя. На основі здійсненого дослідження систематизовано основні напрями підвищення працездатності персоналу на робочому місці в нових соціоекономічних умовах, які відображають очікування та потреби працівників. Пріоритетні заходи, які доцільно впроваджувати на підприємствах для підтримання та підвищення професійної працездатності персоналу, включають: чітку регламентацію посадових обов'язків і раціональний розподіл навантаження на всіх учасників трудового процесу; зменшення міри небезпечного впливу умов праці на людський організм; захист працівників від наявних і можливих небезпек; компенсацію надмірних навантажень заходами матеріальної мотивації, нематеріального заохочення, удосконалення режимів праці та відпочинку; урахування індивідуальних характеристик людини при плануванні трудового навантаження; організацію психологічної допомоги та консультування співробітників, тренінгів з Time-management і Team-building, покращення соціально-психологічного клімату.

**Ключові слова:** професійна працездатність, втома, режим праці і відпочинку, умови праці, менеджмент персоналу.

**DOI:** <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-3-160-166>

**Рис.:** 4. **Бібл.:** 8.

**Василик Алла Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** [alla\\_vasylyk@ua.fm](mailto:alla_vasylyk@ua.fm)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1908973/alla-vasylyk/>

**Білик Ольга Миколаївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** [bilola@ukr.net](mailto:bilola@ukr.net)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6951-5665>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1911636/olga-bilyk/>

**Пітько Ірина Юрївна** – студент, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** [pitko.ira@ukr.net](mailto:pitko.ira@ukr.net)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2684-639X>

UDC 331.101  
JEL Classification: J28; J30; M12

**Vasylyk A. V., Bilyk O. M., Pitko I. Y. Ensuring the Professional Work Capacity of Staff amid the New Socio-Economic Reality**

The essence and factors of professional work capacity, as well as its role in ensuring high job performance, are analyzed. The main task of the study was to analyze factors influencing the working capacity of modern employees; to identify the level of their satisfaction with the conditions and management of work; and to substantiate the ways to improve work capacity at enterprises, taking into account current threats caused by the COVID-19 pandemic. Based on the survey, the satisfaction level of employees at Ukrainian enterprises as for the existing measures aimed at ensuring and maintaining the work capacity of staff at the workplace,

e.g. working conditions and recreation and other measures, is analyzed. The subjective fatigue among employees has been assessed, revealing the absence of a system for monitoring the working capacity and general physical and mental state of employees at enterprises, which makes it impossible to introduce qualitative measures to maintain and improve working capacity and eliminate the effects of fatigue. The influence of the COVID-19 pandemic on the conditions and management of work at enterprises, on the employee's working capacity and their sense of physical and psychological well-being have been identified. Based on the study, the main areas for improving the work capacity of staff at the workplace in the new socio-economic conditions, which would reflect the expectations and needs of employees, are systematized. Priority measures that should be implemented at enterprises to maintain and improve the professional work capacity of staff include the following: clear regulation of job responsibilities and rational distribution of workload among all workflow participants; reduction of the hazardous effect of working conditions on human body; protection of employees from the already existing and potential hazards; compensation of excessive workload by various financial incentives, intangible incentives, improvement of working conditions and recreation; taking into account employees' individual attributes when planning workload; organization of psychological assistance and counseling for staff members, training sessions on Time-management and Team-building, improvement of social and psychological climate.

**Keywords:** professional work capacity, fatigue, working conditions and recreation, staff management.

**Fig.:** 4. **Bibl.:** 8.

**Vasylyk Alla V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** [alla\\_vasylyk@ua.fm](mailto:alla_vasylyk@ua.fm)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1908973/alla-vasylyk/>

**Bilyk Olga M.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** [bilola@ukr.net](mailto:bilola@ukr.net)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6951-5665>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1911636/olga-bilyk/>

**Pitko Iryna Yu.** – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** [pitko.ira@ukr.net](mailto:pitko.ira@ukr.net)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2684-639X>

**Вступ.** У динамічних умовах нової соціоекономічної реальності перед компаніями постають проблеми, пов'язані із виживанням компанії в жорсткому конкурентному середовищі та збереженням обсягів господарської діяльності. У таких умовах підвищується тиск і на найманих працівників, які стикаються із загрозою втрати стабільної зайнятості, зі збільшенням професійних навантажень у зв'язку із скороченням чисельності персоналу і перерозподілом трудових завдань, зі зростанням рівня стресу і соціально-психологічної напруженості в колективі. Зазначені чинники у сукупності з іншими несприятливими факторами умов та організації праці в дистанційному та змішаному режимах внаслідок пандемічних обмежень через тривале поширення COVID-19 не сприяють підтриманню професійної працездатності персоналу та високої ефективності праці.

Проблематика підтримання та підвищення працездатності персоналу, а також її зв'язок із втому, хронічною втому, мотивацією працівників і продуктивністю праці є предметом досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Окремі аспекти дослідження працездатності знайшли своє відображення у наукових працях А. Колота, О. Герасименко [4], О. Абашиної [1], В. Васюти, Т. Галайди [2], К. Сірченко, П. Пузирьової [6], Л. Мороз [5] та ін. Однак потребують подальшого дослідження сучасні тенденції забезпечення професійної працездатності та пріоритетні напрями її підвищення в нових умовах трудової діяльності, що супроводжуються зміною трудових навантажень, появою або загостренням негативних чинників, виникненням нових ризиків і загроз на робочому місці.

Основною **метою** дослідження є аналіз чинників, що впливають на працездатність сучасних працівників, виявлення рівня їх задоволеності умовами та організацією праці, а також обґрунтування напрямів підвищення працездатності працівників на підприємствах з урахуванням сучасних загроз, спричинених пандемією COVID-19.

Завданням цього наукового дослідження є окреслення теоретичних засад професійної працездатності, визначення чинників, які впливають на професійну працездатність у сучасних умовах, обґрунтування необхідних корпоративних заходів з підвищення професійної працездатності працівників в умовах нової соціоекономічної реальності.

**Результати.** Проблема працездатності є центральною в питаннях продуктивності трудової діяльності персоналу, оскільки фізіологічні та психологічні характеристики людського ресурсу компанії визначають ефективність і стабільність її діяльності. У широкому розумінні працездатність організму – це здатність до психофізіологічної дії. Працездатність визначає кількісний і якісний бік перетворень, які здійснює людина над предметами, явищами, поняттями та ін., що є результатом її професійної діяльності [6, с. 323].

На наш погляд, працездатність можна визначити як здатність всіх систем організму людини (інтелектуальної, фізіологічної, психічної, емоційної та т. ін.) діяти, реалізуючи максимум своїх можливостей. Для досягнення своїх поточних і стратегічних цілей кожна компанія прагне якомога повніше використовувати наявні у неї ресурси, у тому числі і людські. З іншого боку, самі працівники зацікавлені в максимальному застосуванні свого трудового потенці-

алу і реалізації себе в професійній діяльності. Саме тому питання розвитку та підтримки працездатності персоналу утримують свою актуальність як для працівників, так і для компаній. Виходячи з цього, зазначає Мороз Л. І., менеджменту організації працездатність слід розглядати як процес, що передбачає стратегічне, тактичне й оперативне планування і постійний контроль [5, с. 61].

Особливого значення питання працездатності набувають в умовах нової соціоекономічної реальності. Багато теоретиків і практиків сходяться у своєму висновку, що сучасні реалії підвищують емоційно-фізіологічну напруженість процесу праці. Погоджуємось з А. Колотом та О. Герасименко, які зазначають, що, попри нові можливості, що відкриває для людини праці нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннева, і креативна тощо), людина на праці не стала більш впевнено почувати себе на ринку праці, вона часто-густо ще більше і швидше втомлюється; щоденно стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками; постає ціла низка проблем, що пов'язані зі здатністю адаптуватися до великомасштабних змін, які стають нормою сьогодення [4, с. 5].

Для визначення стану професійної працездатності та виявлення факторів, що впливають на працездатність людини в сучасних соціоекономічних умовах, було проведено соціологічне дослідження серед 113 незалежних респондентів, серед яких 72 жінки та 41 чоловік. Переважну частину статистичної бази склали молоді люди віком від 18 до 26 років (85,8 % від загального числа опитаних). За категорією працівників, що взяли участь у дослідженні, респонденти розподілились таким чином: 47,4 % – робітники, 30,3 % – фахівці-професіонали, 15 % – керівники та 7,3 % – технічні службовці.

Сприяння професійній активності та продуктивності персоналу в процесі праці – це запорука успіху діяльності підприємства, оскільки ефективно працюючий персонал, це не лише прибуток, а й імідж підприємства. Результати проведеного дослідження задоволеності працівників діями керівництва компанії щодо підтримки професійної працездатності наведені на рис. 1.

Проведене дослідження показало, що керівництво компаній, в яких працюють респонденти, переважно сприяє професійній активності та підтримці працездатності персоналу.

Зокрема, 78,8 % респондентів цілком або частково задоволені заходами підтримки працездатності на їх робочих місцях; 9,7 % – не змогли дати відповідь, та 11,5 % – вважають, що компанія не переймається станом їх працездатності під час трудової діяльності.

Працездатність людини залежить від багатьох факторів, зокрема:

- режиму, інтенсивності й складності праці;
- фізичного та психоемоційного стану людини;
- умов праці та режиму праці протягом робочого дня;
- соціально-психологічного клімату в організації та рівня корпоративної культури тощо.

Одним із факторів, що визначає працездатність персоналу, є умови праці, оскільки їх поліпшення безпосередньо впливає на психофізіологічну спроможність людини

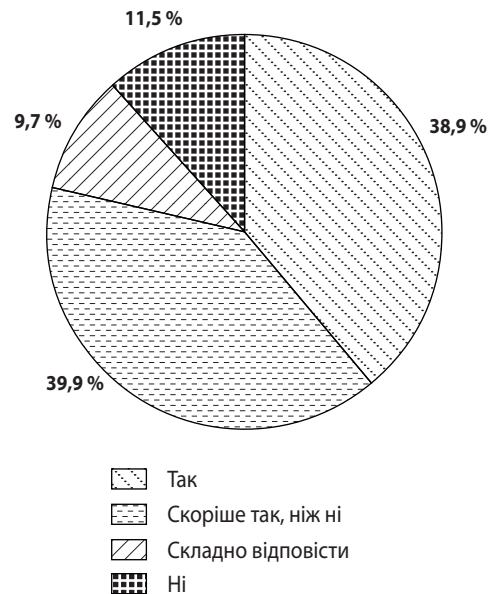


Рис. 1. Розподіл відповідей респондентів щодо задоволеності діями керівництва компанії з підтримки професійної працездатності співробітників, %

Джерело: побудовано авторами за результатами власного соціологічного дослідження

працювати та сприяє зменшенню негативного впливу несприятливих факторів виробничого середовища на процес виконання трудових функцій співробітника. Водночас сприятливі умови праці підвищують рівень задоволеності працівників своєю працею та сприяють лояльності персоналу до компанії в цілому.

Саме тому було проведено соціологічне дослідження щодо виявлення рівня задоволеності умовами праці серед респондентів, результати якого наведено на рис. 2.



Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів щодо задоволеності умовами праці на робочому місці, %

Джерело: побудовано авторами за результатами власного соціологічного дослідження

Зокрема, було виявлено, що 39,9 % респондентів – повністю задоволені; 35,6 % – задоволені більшою мірою, ніж не задоволені; 12,2 % – не змогли відповісти на це питання, та 12,3 % – повністю не задоволені умовами праці на робочому місці.

Як зазначає О. Абашина, цілком необхідними є правильне розташування і облаштування робочого місця та використання обладнання, що відповідає вимогам ергономіки й інженерної психології. Високу працездатність і продуктивність праці можливо забезпечити лише за умови оптимальної пози працюючого в процесі роботи. Неправильне положення тіла на робочому місці призводить до швидкого виникнення статичної втоменості, зниження якості і швидкості виконання роботи, а також зниження реакції на небезпеку. Невиконання вимог техно-фізіологічних факторів може суттєво знизити ефективність діяльності людини [1, с. 42–43].

Уже досить тривалий час працівники, здійснюючи свою трудову діяльність в умовах пандемічних обмежень внаслідок COVID-19 в умовах звичайної, змішаної чи дистанційної роботи, стикаються з погіршенням умов праці та облаштування робочих місць, існуванням нових ризиків і загроз на робочому місці, ускладненням робочих комунікацій та розподілу трудових завдань між працівниками, які працюють у різних режимах праці, посиленням нервової напруги та впливом стресів на стан працездатності. Навіть у разі скасування карантинних заходів працівники будуть і далі мати справу з труднощами, оскільки відновлення, за прогнозами, буде нестійким і повільним та супроводжуватиметься зниженням трудової активності. Відновлення бізнесу в сучасних умовах вимагає значних витрат, в тому числі на забезпечення безпечних умов праці для співробітників [8, с. 3].

Серед інших факторів, що впливають на працездатність протягом робочого дня, респонденти зазначили (можна було обрати кілька факторів):

- психофізіологічні фактори (70 осіб – 61,9 % респондентів);
- соціально-психологічні фактори (48 осіб – 42,5 %);
- санітарно-гігієнічні умови (27 осіб – 23,9 %);
- естетичні фактори (22 осіб – 19,5 %).

Рационалізація режимів праці і відпочинку є законодавчо гарантованим правом працівників на відпочинок протягом робочого дня. Працездатність людини змінюється протягом доби.

Нормальна тривалість обідньої перерви становить 60 хвилин. Під час визначення часу на відпочинок протягом зміни необхідно враховувати такі виробничі чинники, від яких залежить тривалість найбільш стійкої працездатності людини:

- затратені фізичні та розумові зусилля;
- нервові напруження, темп роботи, монотонність роботи;
- психологічний мікроклімат у колективі;
- умови праці (шум, вібрація, температура повітря, загазованість, запиленість, освітлення тощо);
- міру відповідальності та можливі серйозні наслідки допущених помилок під час виконання трудових функцій [2, с. 171].

Регламентовані перерви впродовж робочого дня сприяють відновленню сил та продуктивності працівника. Проте не всі працівники спроможні відновити свою працездатність протягом регламентованої перерви (рис. 3).

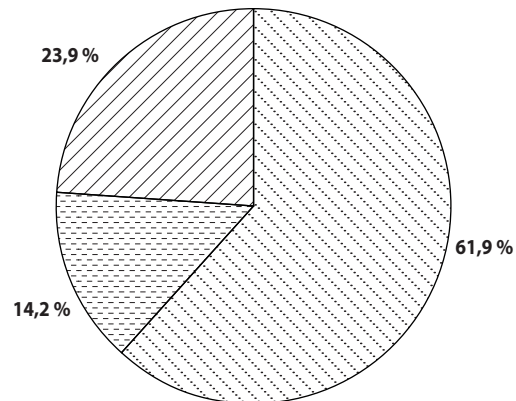


Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів щодо задоволеності тривалістю регламентованих перерв, %

Джерело: побудовано авторами за результатами власного соціологічного дослідження

Опитування показало, що лише 61,9 % респондентам вистачає перерви для відновлення сил, а 23,9 % зазначили, що їм відчутно не вистачає часу на відновлення своєї працездатності. Такі дані є свідченням того, що рівень втоми працівників, які зазначили, що їм не вистачає перерви для відновлення сил, є значно сильнішим, ніж фіксувалось раніше (при формуванні нормативів праці та відпочинку для цієї категорії працівників). Подальші зміни в режимах праці та відпочинку, встановлення часу та кількості регламентованих перерв протягом дня мають враховувати сучасні особливості трудових навантажень.

Розглядаючи виробничу втому, варто розуміти, що це сукупність тимчасових змін у фізіологічному та психологічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи тривалої праці і призводять до погіршення її кількісних і якісних показників [3]. Незважаючи на те, що ступінь втоми працівника певною мірою залежить від його індивідуальних особливостей, таких як стан здоров'я, вік, інтерес та мотивація до роботи, психоемоційний стан та ін., проте сприяння відновленню працездатності протягом виробничої перерви (перерв) має бути пріоритетним напрямком організації режимів праці та відпочинку в кожній компанії.

Розвивається втома через низку чинників, що супроводжують трудовий процес, зокрема, через: монотонність праці, неправильний темп і ритм роботи, нераціональні навантаження, порушення соціально-психологічного клімату в колективі, тривалість робочого дня та ін. Ознаками втоми є: слабкість; сонливість; погіршення пам'яті; зниження темпу та якості роботи; певна дратівливість, можлива агресія. Ці ознаки є сигналом для працівника, що потрібно зупинитись і відпочити. Залежно від характеру вихідного функціонального стану працівника втома може досягати різної глибини, переходити у хронічну втому або перевтому [3]. Різниця між втомою та перевтомою полягає в тому,

що втома – це природний стан для працюючої людини, який не впливає на її здоров'я та минає після відпочинку, на відміну від перевтоми, яка не минає після відпочинку і деструктивно впливає на фізичний та емоційний стан людини.

Залежно від навантажень втоми поділяють на чотири рівні: 1 – маловиражена втома; 2 – помірна втома; 3 – виражена втома; 4 – сильно виражена втома. Перший та другий рівні втоми є допустимими та звичайними впродовж певної частини робочого дня. При появі третього рівня починається суттєве зниження працездатності, що обумовлює необхідність припинення роботи та відпочинку. Якщо відпочинку недостатньо і втома не минає, то можливий розвиток перевтоми та ризик негативних наслідків для здоров'я.

Відповіді на питання «Оцініть рівень своєї втоми протягом робочого дня» показали, що половина респондентів – 52,4 % мають третій (виражений) рівень втоми, 26,4 % – другий (середній) рівень, 13,3 % – відчують перший рівень (легку втому) та 7,9 % мають четвертий рівень втоми, що призводить до перевтоми та хронічної втоми.

Дослідження наслідків втоми показало, що 85 осіб бачать зниження продуктивності праці; у 68 осіб починає розсіюватись увага, що призводить до збільшення помилок в роботі; у 66 осіб значно знижується якість виконаної роботи; у 56 осіб знижується темп роботи, 54 особи починають відчувати дратівливість, агресію; у 51 осіб починаються прояви головного болю, слабкості; у 24 осіб погіршується пам'ять; та у 12 осіб погіршується координація рухів. Отримані результату є свідченням того, кожен респондент помічає вплив втоми на свій психофізіологічний стан і свою працездатність.

Потрібно зазначити, що моніторинг самопочуття працівників є вкрай важливим аспектом у процесі організації праці. Керівництво має дбати про своїх підлеглих і їх здоров'я. Результати проведеного соціологічного дослідження показали, що лише на 25,6 % робочих місць проводиться оцінка працездатності та самопочуття впродовж робочого дня. Отримані результати пояснюють, чому половина респондентів відмічає, що відчуває виражений рівень втоми, хоча і вважають, що регламентованих перерв вистачає для відновлення сил. Поганий моніторинг або його відсутність не дає змоги керівництву запровадити якісні заходи щодо підтримки та підвищення працездатності і усунення наслідків втоми у працівників.

Зараз весь світ, в тому числі і Україна, переживають вплив пандемії COVID-19, наслідки якої мають суттєвий негативний вплив на соціально-трудову сферу, зокрема, і на працездатність, фізичне і психологічне здоров'я людей. За умов нової соціоекономічної реальності зміна умов праці і перехід на віддалений режим роботи спричинили додаткове психофізіологічне навантаження на працівників, що підтверджено переважною більшістю учасників соціологічного дослідження. Так, лише 10,9 % від числа респондентів зазначили, що не відчувають впливу нових умов роботи на свою працездатність; 51,6 % відчували деякі зміни та 37,5 % зазначили значні зміни. Важливо відмітити, що в умовах нових реалій респонденти наголошують на збільшенні трудового навантаження та зростанні впливу фактору стресу,

який призводить до появи відчуття десоціалізації. Про це зазначають понад 70 % від числа респондентів.

Дослідження, проведені Програмою розвитку ООН, наголошують на тому, що карантинні заходи збільшили ризик появи, поширеність і вплив стресу, домашнього насильства й міжособистісних конфліктів. Ці повідомлення також підтверджують необхідність у турботі про психічне здоров'я і психосоціальну підтримку, щоб допомогти людям впоратися з тривогою, стресом й депресією [7, с. 52].

У такий складний для всіх час керівники організації мають більш дбайливо ставитися до своїх підлеглих, впроваджувати заходи, що заохочують працівників до праці та нівелюють негативний вплив пандемії на їх працездатність. У рамках проведеного дослідження виявлено заходи, які вже запроваджуються на робочих місцях респондентів для підвищення працездатності персоналу (рис. 4).

49,6 % від загального числа респондентів зазначає, що їх роботодавці потурбувались про організацію оптимальних умов праці на робочих місцях з дотриманням карантинних вимог і обмежень. Необхідність переходу на певний час на дистанційну роботу обумовила необхідність облаштування робочого місця вдома. Проте лише 36,6 % респондентів зазначили, що їх роботодавець подбав про облаштування віддаленого робочого місця та забезпечення технічним оснащенням (комп'ютер, офісна техніка, якісний Інтернет тощо).

Зростання психологічного навантаження та зміна звичного режиму виконання трудових функцій, пов'язаних з пандемією COVID-19, неминуче призвели до зростання навантаження на працюючих і зменшення їх працездатності.

Проте лише 35,4 % респондентів зазначають, що режим праці та відпочинку в їх організаціях був адаптований до нових умов роботи та містив додаткові перерви на відпочинок чи було встановлено скорочений робочий день. У той час як переважна більшість респондентів (85,3 %) вважають, що впровадження заходів для підвищення їх працездатності є досить важливим аспектом ефективності їх трудової діяльності. Відповідно, за нової соціоекономічної реальності перед керівництвом компаній стоїть завдання запровадження заходів щодо збереження працездатності співробітників і забезпечення стабільно високого рівня продуктивності їх праці.

**Висновок.** Підтримка працездатності персоналу на високому рівні – важливе та складне завдання, а особливо у непрості часи нової соціоекономічної реальності, ускладненої впливом пандемії COVID-19. На основі узагальнення відповідей респондентів сформовано пріоритетні заходи, які доцільно впроваджувати на підприємствах для підтримання та підвищення професійної працездатності персоналу:

- чітка регламентація посадових обов'язків і раціональний розподіл навантаження на всіх учасників трудового процесу;
- зменшення міри небезпечного впливу умов праці на людський організм за допомогою постійного моніторингу й удосконалення умов праці;
- профілактика монотонності та підвищення змістовності праці;

Розподіл відповідей, %

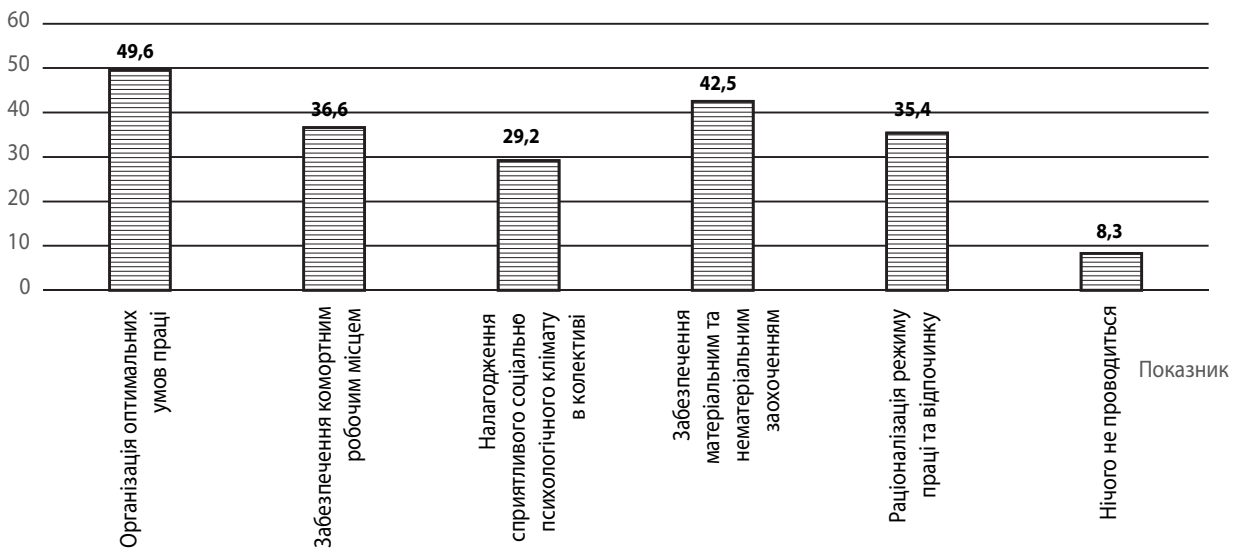


Рис. 4. Розподіл відповідей респондентів щодо заходів, які впроваджуються на підприємстві для підвищення працездатності персоналу, %

Джерело: побудовано авторами за результатами власного соціологічного дослідження

- захист працівників від наявних і можливих небезпек та виробничих шкідливостей, тобто постійне вдосконалення заходів з охорони праці;
- компенсація надмірних навантажень заходами матеріальної мотивації, нематеріального заохочення, удосконаленням режимів праці та відпочинку;
- урахування індивідуальних характеристик людини при плануванні трудового навантаження (вік, стать, фізичне та психологічне здоров'я та ін.);
- організація психологічної допомоги та консультування співробітників, тренінгів з Time-management та Team-building, покращення соціально-психологічного клімату.

Одночасно з цими заходами з боку роботодавця й самі працівники можуть сприяти своїй працездатності, зокрема: повноцінно використовувати час відпочинку під час перерв; за великих навантажень звертатись до колеги делегувати повноваження; опанувати нові техніки, технології і прийому в роботі, що допоможуть знизити навантаження і підвищити ефективність праці; раціонально використовувати як робочий час, так і час перерв і відпочинку; вести здоровий спосіб життя; використовувати техніки релаксації тощо.

Таким чином, сучасні соціально-економічні умови діяльності та загрози і наслідки пандемії COVID-19 створюють додатковий тиск і погіршують умови професійної діяльності працівників. Проведене соціологічне дослідження показало проблеми в організації праці на вітчизняних підприємствах, які призводять до накопичення втоми і зниження працездатності персоналу. Натомість пропонувані заходи відображають потреби працівників і сприятимуть підтриманню їх працездатності у нових складних умовах.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Абашина О. В. Дослідження факторів впливу на ефективність праці зайнятих у сучасній економіці України. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 20. Ч. 2. С. 36–46.
2. Васюта В., Галайда Т., Черногорська Н. Розроблення та впровадження раціональних змінних режимів праці та відпочинку працівників промислового підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 23. С. 169–174.
3. Втома на роботі може вплинути на безпеку праці та призвести до нещасних випадків // Управління Держпраці у Хмельницькій області. URL: <http://km.dsp.gov.ua/news/435-vtoma-na-robot-mozhe-vplnuti-na-bezpeku-prac-ta-prizvesti-doneshashnih-vipadkv.html>
4. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Червень 2020. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
5. Мороз Л. І. Працездатність та продуктивність праці як складники конкурентоспроможного працівника підприємства. *Інтелект XXI*. 2019. № 4. С. 58–63.
6. Сірченко К., Пузирьова П. Теоретичні основи працездатності: характеристика та оцінка працездатності менеджерів на підприємстві. *Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи»*. Київ : КНУТД, 2019. С. 321–331.
7. Assessment of the socio-economic impact of COVID-19 in Ukraine. United Nations Ukraine. 2020. 170 p. URL: <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-12/UN%20SEIA%20Report%202020%20%281%29.pdf>
8. COVID-19 і сфера праці. *Вісник МОП*. 2020. Вип. 3. 30 с. URL: <https://fpsu.org.ua/264-osoblyvosti-roboty-u-period-karantynu-pytannia-okhorony-zdorov-ia-i-rezhymu-pratsi/18154-visnik-mop-covid-19-i-sfera-pratsi.html>

## REFERENCES

- "Assessment of the socio-economic impact of COVID-19 in Ukraine". United Nations Ukraine. 2020. <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-12/UN%20SEIA%20Report%202020%20%281%29.pdf>
- Abashyna, O.V. "Doslidzhennia faktoriv vplyvu na efektyvnist pratsi zainiatykh u suchasni ekonomitsi Ukrainy" [Research of Factors Influencing Labor Efficiency of Employees in the Modern Economy of Ukraine]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 2, no. 20 (2011): 36-46.
- "COVID-19 i sfera pratsi" [COVID-19 and the Field of Work]. Visnyk MOP. 2020. <https://fpsu.org.ua/264-osoblyvosti-roboty-u-period-karantynu-pytannia-okhorony-zdorov-ia-i-rezhymu-pratsi/18154-visnik-mop-covid-19-i-sfera-pratsi.html>
- Kolot, A., and Herasymenko, O. "Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy. Cherven 2020" [The Sphere of Work in the Conditions of the Global Socio-economic Reality 2020: Challenges for Ukraine. June 2020]. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
- Moroz, L. I. "Pratsezdattist ta produktyvnist pratsi yak skladnyky konkurentospromozhnogo pratsivnyka pidpriemstva" [Working Capacity and Labor Productivity as Components of a Competitive Employee of the Enterprise]. *Intelekt XXI*, no. 4 (2019): 58-63.
- Sirchenko, K., and Puzyrova, P. "Teoretychni osnovy pratsezdattnosti: kharakterystyka ta otsinka pratsezdattnosti menedzheriv na pidpriemstvi" [Theoretical Bases of Working Capacity: Characteristic and Estimation of Working Capacity of Managers at the Enterprise]. In *Osvitnyo-innovatsiina interaktyvna platforma «Pidpriemnytski initsiatyvy»*, 321-331. Kyiv: KNUTD, 2019.
- "Vtoma na roboti mozhe vplynuty na bezpeku pratsi ta pryzvesty do neshchasnykh vypadkiv" [Fatigue at Work Can Affect Occupational Safety and Lead to Accidents]. Upravlinnia Derzhpratsi u Khmelnytskii oblasti. <http://km.dsp.gov.ua/news/435-vtoma-na-robot-mozhe-vpliniti-na-bezpeku-prac-ta-prizvesti-do-neshasnih-vipadkv.html>
- Vasiuta, V., Halaida, T., and Chornohorska, N. "Rozroblennia ta vprovadzhennia ratsionalnykh zminnykh rezhymiv pratsi ta vidpochynku pratsivnykiv promyslovoho pidpriemstva" [Development and Implementation of Rational Variable Modes of Work and Rest of Employees of an Industrial Enterprise]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, no. 23 (2018): 169-174.

Стаття надійшла до редакції 04.08.2021 р.