

Удосконалення роботи з персоналом направлено на забезпечення пріоритетів розвитку лісового господарства, а саме:

- збільшення лісистості України за рахунок заліснення деградованих, малопродуктивних і техногенно забруднених земель;
- нарощування ресурсного і екологічного потенціалу лісів;
- ведення лісового господарства на основі екосистемного підходу;
- охорони лісів від пожеж та незаконних рубок;
- захисту лісів від шкідників і хвороб;
- охорона мисливських тварин, збереження біологічного різноманіття лісових екосистем;
- розвиток лісової інфраструктури та підвищення рівня екологічної культури поводження населення у лісах;
- оптимізація структури лісогосподарських підприємств та організацій, підвищення прибутковості ведення лісового господарства.

#### Список використаних джерел

1. Лісове господарство України. URL: [http://ekoinform.com.ua/wp-content/uploads/2019/01/Brosura\\_DALR\\_2019\\_UA-web.pdf](http://ekoinform.com.ua/wp-content/uploads/2019/01/Brosura_DALR_2019_UA-web.pdf).
2. Кичко І.І., Гарус Ю.О. Перспективи розвитку лісового господарства України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. №11. 2016. С. 128–132. URL: <http://global-national.in.ua/archive/11-2016/30.pdf>.

---

**Труніна А. П.**, здобувачка вищої освіти 4 курсу, група УП-171  
Науковий керівник – **Кичко І. І.**, д.е.н., професор  
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

### **ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

У зв'язку з пандемією COVID-19 у 2020 році в країнах запровадили карантинні обмеження, які в свою чергу призводять до втрати заробітної плати – це спричинить зростання рівня відносної бідності.

Від початку запровадження карантинних обмежень влада почала закликати людей за можливості залишатися вдома. Багато працівників не змогли собі це дозволити. У зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби багато підприємств почали перелаштовуватися на віддалену роботу, але далеко не всім це вдалося. Деякі підприємства почали працювати змішано, тобто працівник сам вирішує де йому краще працювати, в офісі чи вдома. Є підприємства, установи та організації, які призупинили свою роботу, у результаті чого зменшився обсяг виробництва продукції, кількість зайнятих скоротилася, особливо на підприємствах сфери послуг. Все це негативно вплинуло на рівень життя населення. Особливі втрати понесли підприємства малого та середнього бізнесу, що працювали у сфері торгівлі, надання послуг, обслуговування населення.

У результаті пандемії численні підприємства змушені були простоювати, відправляючи своїх працівників в неоплачувану відпустку. Так, відповідно до чинного законодавства працівників у разі простою можуть перевести, за їх згодою з урахуванням кваліфікації та спеціальності, на іншу роботу на тому ж підприємстві, на термін простою,

або ж на інше підприємство, але в тій місцевості строком на один місяць. Якщо робітники не можуть здійснювати свої обов'язки, які передбачені у трудовому договорі, в тому числі дистанційно, частиною 1 ст.113КЗпП встановлено порядок оплати простою. При цьому працівникам виплачується заробітна плата з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові окладу, без додаткової ставки.

В Україні переважно карантинні обмеження та віддалена робота не вплинули на заробітну плату, якщо працівник перебував на дистанційній формі роботи, виконував повний її обсяг відповідно до посадових обов'язків. Населення України певною мірою відчули навіть позитив від дистанційної та надомної роботи, адже при надомній роботі працівник сам розподіляє свій час, на нього не поширюються правила внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому тривалість робочого часу не повинна перевищувати норми, які вказані у ст.50 і 51 КЗпП. Але реалії надомної та дистанційної роботи полягають в тому, що нормативна тривалість робочого часу часто не дотримується. відбувається суттєве перевищення нормативного робочого часу, інтенсивність праці зростає, що негативно впливає в довгостроковій перспективі на продуктивність праці, стан здоров'я працюючих, їх психологічний стан.

Надомна та дистанційна робота не впливає на нарахування заробітної плати працюючих, строки виплати заробітної плати при умові, що підприємство функціонує і кількість працівників не скоротили. При нарахуванні заробітної плати мають бути дотримані норми, які наведені у ст.115КЗпП щодо виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць відрізок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

До пандемії лише незначна частина людей працювала дистанційно, але в 2020 році ця частка значно збільшилася.

В період пандемії інтенсивного розвитку набули такі інноваційні форми зайнятості:

- сполучення онлайн технологій, за допомогою яких забезпечується спілкування у даний час;

- віддалена робота за допомогою якої застосовуються уміння та здібності працівників більш ефективно не в межах робочого місця. Модернізована надомна робота, в межах якої людина у самостійно вибраних режимах і місцях створює товар або складову товару, для чого незалежний системний інтегратор або зацікавлений замовник вибудовує логістику сировини та готової продукції. Дистанційне управління віддаленою робочою силою стане новою нормою.

- коворкінг (co-working) – це модель компанії працівників з різними типами зайнятості у єдиному робочому просторі. Використання певної інженерної, інформаційної, комунікаційної та інших інфраструктур для забезпечення належних умов підприємницької діяльності.

Рівень безробіття швидко почав зростати у квітні після введення жорстких карантинних умов. Станом на 1 березня 2020 року рівень безробіття в Україні становив 349 тис.осіб, а у квітні показник почав збільшуватися до 457 тис.осіб, у травні 511 тисяч, в червні – 517 тис. осіб. У липні 2020 року кількість безробітних почала зменшуватися та складала 506 тис.осіб, а у серпні 474 тис.осіб.

У вересні Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України заявили, що кількість безробітних, які зареєстровані у центрі зайнятості, перестала збільшуватися, разом з цим заговорили й про відновлення економіки. Це все відіграло роль на відновленні рівня середньої заробітної плати в Україні. Наслідком карантину є скорочення ВВП на 4%, також падіння може становити 9% - це за менш оптимістичного сценарію.

На прохання Українського національного інформаційного агенства міжнародний кадровий портал виділив ключові тенденції кризи пов'язані з пандемією. В зв'язку з пандемією влітку на сайтах пошуку роботи розмістили на 25% менше вакансій, ніж в попередньому році, пропозиції роботодавців також змінилися. Минулого року до найактивніших роботодавців входили компанії будівництва та архітектури, а в цьому році найактивнішими є підприємства, які займаються логістикою та транспортними послугами. А найактивнішими вже декілька років поспіль є компанії зі сфери роздрібної та гуртової торгівлі, а також виробництва.

Влітку 2020 року на сайті Jooble, було розміщено по всій Україні понад 20 000 вакансій вантажників, різноробів та охоронців, це на 20% менше минулорічних вакансій.

Для визначення впливу пандемії на заробітну плату та на діяльність українських компаній було проведено опитування у деяких компаніях серед менеджерів, директорів, представників фінансової функції. Майже половина з опитаних компаній зафіксувала втрати від доходів, що становлять від 20% до 50%. За результатами опитування 64% компаній планують залишити поточну чисельність працівників, у 14% планується скорочення штату, 6% планують частково закрити бізнес, а 31% планує шукати нові категорії розвитку.

Дистанційна форма трудових відносин на оплату праці в Україні впливає по-різному. Для деяких працівників віддалена робота нічого не змінила, це не вплинуло ні на заробітну плату, ні на роботу працівника, а для когось навпаки. Деякі компанії припиняють свою діяльність і люди залишаються без роботи та грошей, комусь виплачують мінімальну суму коштів, якої не вистачає на проживання, хтось йде у відпустку за свій рахунок.

---

**Турчин Т. С.**, здобувачка вищої освіти,  
1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201  
Науковий керівник – **Забаштанський М. М.**, д.е.н., професор  
*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Пандемія COVID-19 загрожує підприємству не тільки фінансовими проблемами, але й втратою кваліфікованих кадрів, без яких стає неможливим подолання її наслідків. Саме тому одним із завдань на сучасному етапі є збереження персоналу за рахунок формування антикризової мотиваційної моделі управління ним. Крім того, особливості функціонування підприємства в умовах пандемії COVID-19 обумовлюють необхідність переосмислення системи мотивації персоналу підприємства, яка застосовувалася раніше, та використання нових принципів її побудови.

Система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства. Належне стимулювання співробітників і вдале їх мотивування до виробничої діяльності дають внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва та, зрештою, більш ефективного функціонування підприємства [2].

Отже, сутність мотивації становить сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, виконання певної роботи й здійснення вчинків, що визначають межі й форми діяльності, які обумовлюють її спрямованість на досягнення визначених цілей. Вплив мотивації на поведінку людини може змінюватися під впливом зворотного зв'язку з боку діяльності людини. Вона залежить від багатьох факторів, які