

провела компания Black Rock, лидера по управлению активами, ESG-компаний, то есть организации, которые используют в качестве критерия принятия решений экологические, социальные и управленческие критерии (от англ. Environmental, Social, Governance, ESG), были более устойчивыми и успешными, в том числе в финансовом плане, даже в условиях кризиса, вызванного коронавирусом [6].

По мнению Кэрол Сэнфорд (Carol Sanford), автора книги Regenerative business, для того чтобы совершить переход от устойчивости к регенерации, необходимо изменить свой образ мышления и даже мировоззрение. Начать необходимо с понимания того, как они влияют на то, как и о чём мы думаем. Со временем мы сможем проактивно сформировать мышление, которое необходимо для «регенеративного управления» [7].

Другой исследователь, Даниэль Кристиан Валь (Daniel Christian Wahl), написавший книгу Designing Regenerative Cultures, предлагает в качестве «моста «от устойчивости к регенерации использовать Цели устойчивого развития ООН. По его мнению, в существующей экономической системе невозможно создать эффективно действующий «регенеративный бизнес», для этого необходимо построить глобальную регенерирующую систему [2].

Похоже, мы стоим на пороге больших социально-экономических изменений, ведь для того, чтобы выжить и двигаться дальше, расти и развиваться, компаниям – а, следовательно, и людям, которые в них работают либо с ними взаимодействуют – необходимо переосмыслить саму сущность рыночных отношений.

Литература

1. Beyond Sustainability: Regenerative Business (October 24, 2020). Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/naviradjou/2020/10/24/beyond-sustainability-the-regenerative-business/?sh=4cdae6bb1ab3>.
2. Can regenerative economics & mainstream business mix? (November 8, 2019). Medium. Retrieved from <https://medium.com/activate-the-future/can-regenerative-economics-mainstream-business-mix-ef2f8aafa8d4>.
3. What is Regenerative Business? (October 22, 2018). Medium. Retrieved from <https://medium.com/activate-the-future/what-is-regenerative-business-3e562f909707>.
4. Earth Overshoot Day. Retrieved from <https://www.overshootday.org>.
5. The Emerging Regenerative Customer. Retrieved from <https://www.regenfriends.com/product-page/ReGenForTheNextGenNationalReport>.
6. Sustainable investing: resilience amid uncertainty (2020). BlackRock. Retrieved from <https://www.blackrock.com/corporate/literature/investor-education/sustainable-investing-resilience.pdf>.
7. Carol Sanford (2017). The Regenerative Business: Redesign Work, Cultivate Human Potential, and Achieve Extraordinary Outcomes. Boston – London: Nicholas Brealey Publishing.

УДК 331.5:37:041

Александр Жмай

*Член правления общественной организации «Молодежная организация “Энектус” при
Одесском национальном университете имени И. И. Мечникова»
E-mail: za@onu.edu.ua*

Мария Ваишковская

*Студентка III курса Одесского национального университета имени И. И. Мечникова,
экономико-правовой факультет, специальность «Менеджмент»
E-mail: der17sonnenschein02@gmail.com*

ВЛИЯНИЕ SOFT SKILLS НА РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ В ПЕРИОД КОРОНАКРИЗИСА

ВПЛИВ SOFT SKILLS НА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ В ПЕРІОД КОРОНАКРИЗИ

INFLUENCE OF SOFT SKILLS ON CAREER DEVELOPMENT DURING CORONACRISIS

Аннотація. Исследована и определена роль softskills в трудовых отношениях в период пандемии. Проведено сравнение с hardskills. Проанализирована их важность до и после наступления корона кризиса.

Анотація. Досліджено та визначено роль softskills в трудових відносинах в період пандемії. Проведено їх порівняння з hardskills. Проаналізовано їх важливість до та після настання корона кризи.

Abstract. The role of soft skills in labour relations during a pandemic has been investigated and determined. Comparison with hard skills was done. Their importance before and after the onset of corona crisis was analysed.

С каждым годом мы всё чаще слышим о важности развития softskills – навыков, умений и характеристик, которые дают возможность быть успешными независимо от компании, специфики и направления её деятельности. К таким навыкам относят коммуникативность, критическое мышление, умение слушать, способность работать в команде, решать конфликты, ставить цели и достигать их и другие [1].

Безусловно, наличие softskills даёт их обладателям конкурентное преимущество при трудоустройстве и выполнении должностных функций перед теми, у кого данные навыки менее развиты. Даже в нормальных условиях, при отсутствии пандемии, это позволяет работникам выгодно выделяться на фоне коллег, обладающих примерно таким же уровнем hardskills. Благодаря данному преимуществу им легче устроиться на работу, взаимодействовать с коллективом и руководством, получать продвижение по службе и своевременно выполнять поставленные перед ними задачи. Всё это позволяет быстрее достигать карьерные цели (переход в другое подразделение или компанию, карьерный рост, участие в важных проектах и т.д.).

Очевидно, роль softskills в профессиональном развитии в нормальных условиях сложно переоценить. И их значимость только возросла с наступлением пандемии коронавируса, которая повлекла за собой масштабные изменения в сфере бизнеса и экономики. Поэтому важно понять, почему владение «мягкими» навыками становится в данный период не просто преимуществом, но и необходимостью для выживания в сложившейся ситуации.

Большой проблемой сейчас является сокращение количества рабочих мест во многих организациях, которые вынуждены выживать в сложных условиях. Ввиду того, что к подобным мерам руководство прибегает повсеместно, безработным трудно найти подходящую вакансию в условиях увеличившегося дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Например, в Украине уровень безработицы в третьем квартале 2020 года составлял 9,7%, что на 1,1 % больше, чем в 2019 году, хотя последние несколько лет наблюдались тенденции к снижению этого показателя [2].

Отсутствие работы в период карантина – это огромная проблема, поскольку люди, с одной стороны, вынуждены прерывать своё карьерное развитие, а с другой, не имеют возможности строить долгосрочные планы в таких условиях. Всё это может привести к серьёзным социально-экономическим последствиям уже через несколько месяцев после введения карантина [3].

При усложнившейся ситуации с поиском работы обостряется конкурентная борьба потенциальных сотрудников организаций. Соответственно, важно иметь как можно более развитые личностные качества, чтобы суметь обойти большое количество конкурентов и устроиться на работу, соответствующую квалификации и стремлениям специалиста.

Ценность «мягких» навыков можно увидеть не только при трудоустройстве, но и при непосредственной работе в организации в период кризиса. Во-первых, люди с развитыми навыками коммуникации и умением решать конфликты с лёгкостью могут сформировать качественные связи с коллективом, руководством, специалистами из других подразделений, а также с поставщиками, клиентами и партнёрами. Соответственно, если придётся выбирать, кого уволить, из двух сотрудников, hardskills которых развиты примерно одинаково, логичнее оставить в компании того, с кем более комфортно работать, кто умеет эффективно решать конфликты и способствует формированию положительного климата в компании. При

значительном сокращении штата такое преимущество повышает шансы остаться на своей должности и не пополнить ряды безработных.

Во-вторых, softskills помогают эффективно функционировать даже в уязвимом моральном и эмоциональном состоянии. Это особенно актуально в условиях коронакризиса. Как показывают исследования, службы психического здоровья во всём мире не способны справиться с кратко- или долгосрочными последствиями пандемии. Поэтому важно представление о влиянии этих новых факторов стресса на психическое здоровье и благополучие, чтобы разрабатывать и распространять соответствующие профилактические вмешательства [4].

На психику людей в течение длительного периода времени влияет ряд негативных факторов. Первый из них – это постоянная неопределённость, резко контрастирующая с относительной стабильностью предыдущих лет. Она связана с невозможностью однозначно определить, к примеру, будет ли введён локдаун в ближайшее время, удастся ли сохранить рабочее место и заработную плату в условиях повышенного риска сокращения штата, введут ли для детей-школьников дистанционное обучение, что повлечёт за собой необходимость присматривать за ними, параллельно работая, и так далее.

Второй фактор – вероятность заразиться COVID-19, как самих работников, так и их близких. Это негативно влияет и на физическое, и на моральное состояние, порождая постоянную тревогу и беспокойство.

Третий фактор – уменьшение комфорта. Меры, к которым прибегает правительство с целью предотвращения распространения коронавируса, возможно, необходимы, но, чтобы обеспечить безопасность гражданам, приходится жертвовать их комфортом. Ограничивается возможность проведения массовых мероприятий, отдыха в больших компаниях, перелётов в другие страны и прочих видов досуга. Недоступность привычных благ, которые ранее помогали отвлечься от проблем, также угнетает работников.

Учитывая вышеперечисленные факторы, эмоциональное состояние людей ухудшается. Сосредоточенность на собственных проблемах, а также длительное влияние стресса несомненно приводят к ухудшению качества выполняемой работы или же увеличению продолжительности её выполнения. Стресс отрицательно воздействует на психические процессы, влияя на работу памяти и качества ума, вызывая ошибки восприятия и общее торможение организма [5]. Как следствие, снижается продуктивность и эффективность работы.

Со всем этим гораздо легче справляться и качественно выполнять свою работу, если уже есть наработанные схемы действий в тех или иных ситуациях. К примеру, сотрудник с развитыми softskills сможет спланировать свой день и выполнить все поставленные перед ним задачи, даже если он подвержен влиянию упомянутых факторов, так как ранее он активно использовал техники тайм-менеджмента. Поэтому планирование уже не отнимает у него такое количество времени и не требует настолько большой концентрации, как у сотрудника, который имел проблемы с распределением собственного времени ещё до наступления коронакризиса.

Ещё один пример касается роли развитых коммуникативных навыков. Если работник старается улучшать себя в сфере вербальных и невербальных коммуникаций, то со временем освоенные им приёмы и техники применяются почти автоматически. Это означает, что ему не особо нужно задумываться над тем, в какую позу лучше стать и с какой интонацией произнести фразу. Соответственно, если его беспокоят какие-либо проблемы, что почти гарантировано в условиях кризиса, они не отразятся на качестве его взаимодействия с коллегами, партнёрами и руководством.

По сравнению с ним сотрудник, которому нужно постоянно концентрироваться, чтобы достичь определённой цели в процессе коммуникации, будет отвлекаться на собственные проблемы. Очевидно, качество его работы будет значительно хуже, чем у первого. Если в условиях отсутствия кризиса при возникновении временных личных проблем у него было достаточно много шансов удержаться на своём рабочем месте, то в нынешних условиях их

значительно меньше, что связано с повсеместным сокращением рабочих мест и необходимостью уволить часть штата здесь и сейчас.

В наши дни ценность «мягких» навыков значительно увеличилась, так как их развитие напрямую влияет на конкурентоспособность работника, а конкуренция на рынке труда возросла. Из-за большой конкуренции потеря работы имеет более критическое значение, нежели раньше. Поэтому важно уделять достаточно много внимания поддержанию уровня данных навыков, а также их улучшению.

Литература

1. Махначова Н.М., Мідляр А.К. «SoftSkills» керівника підприємства. Экономика и управление предприятиями: глобальные и национальные проблемы экономики. 2017, выпуск 17. С. 380 – 383.
2. Уровень безработицы в Украине [Электронный ресурс]: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>.
3. Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., &Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet* (London, England), 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).
4. Giallonardo, V., Sampogna, G., Del Vecchio, V., Luciano, M., Albert, U., Carmassi, C., Carrà, G., Cirulli, F., Dell'Osso, B., Nanni, M. G., Pompili, M., Sani, G., Tortorella, A., Volpe, U., &Fiorillo, A. (2020). The Impact of Quarantine and Physical Distancing Following COVID-19 on Mental Health: Study Protocol of a Multicentric Italian Population Trial. *Frontiers in psychiatry*, 11, 533. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00533>.
5. Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н. Эргономика. Учебник и практикум для СПО. Москва: Юрайт, 2017. 157 с.

УДК: 330.311

Мар'я Кучерява

*к.е.н., завідувач Центру впровадження
результатів фінансово-економічних досліджень
ДННУ “Академія фінансового управління”,
piven_maria@ukr.net*

ТРЕНДИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ФІСКАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ, ЗУМОВЛЕНИХ COVID-19

TRENDS IN THE AREA OF STATE-OWNED ENTERPRISES FISCAL RISK MANAGEMENT CAUSED BY COVID-19

ТРЕНДЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ФИСКАЛЬНЫМИ РИСКАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОБУСЛОВЛЕННЫХ COVID-19

Анотація. Дослідження присвячено визначенню ключових трендів у сфері управління фінансовими ризиками діяльності державних підприємств, зумовлених COVID-19.

Abstract. The study is devoted to identification of core trends in the area of state-owned enterprises' fiscal risk management due to COVID-19.

Аннотация. Исследование посвящено определению ключевых трендов в области управления фискальными рисками деятельности государственных предприятий, обусловленных COVID-19.

Кризові явища обумовлюють необхідність вжиття з боку держави неординарних заходів щодо досягнення конкретних цілей, досягнення яких спрямоване на виконання соціальних функцій. Уряди країн повинні гарантувати функціонування критично важливих об'єктів інфраструктури та попереджувати порушення ланцюгів постачання. Разом з тим, уряди країн прагнуть захистити населення через збереження робочих місць та забезпечення постійного