



AMERICAN CHAMBER  
OF COMMERCE  
UKRAINE



# РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ЩОДО ВПЛИВУ COVID-19 НА БІЗНЕС В УКРАЇНІ
















13 березня 2020

- В опитуванні 12 березня 2020 року взяло участь **150 представників із 111 організацій**. Переважна більшість - представники іноземних компаній (60%) галузей споживчих товарів (23%) та професійних послуг (18%). Майже чверть респондентів - CEO компаній (24%).
- Компанії зазнають значного впливу епідемії COVID-19: очікується зменшення обсягів продажів та грошового потоку (61%), складніше стає обслуговувати споживачів/клієнтів (52%) та продовжувати звичне управління бізнесом (46%). Крім цього, серед можливих негативних наслідків, респонденти відзначають обмеження щодо подорожей та проведення публічних заходів, збої в мережі поставок та цінові коливання. Однак, лише 19% респондентів наразі вважають, що вірус спричинить зміни в управлінні персоналом (оптимізацію чисельності (12%) та перегляд рівнів заробітних плат (7%)).
- Більше половини респондентів (63%) мають тимчасовий штаб, який відстежує ситуацію з COVID-19 на локальному рівні. Зазвичай, до такого штабу залучені топ менеджери та представники функцій HR, безпеки, адміністративної та, у деяких випадках, усіх функцій компанії. Тимчасові штаби зазвичай проводять регулярні зустрічі щодня (35%), раз на тиждень (17%) або у разі потреби (14%).

- На думку респондентів, обмеження бізнес-поїздок (89%), забезпечення можливості віддаленої роботи (87%), безпеки офісу (82%) та надання актуальної інформації співробітникам (81%) є найбільш необхідними та запланованими заходами щодо підтримки персоналу в поточній ситуації. Цікаво, що менше третини компаній вважають роботу з психологічним стресом працівників необхідною (22%) чи планують її здійснювати (17%).
- Значна більшість компаній-респондентів уже впровадили дії щодо підтримки персоналу в умовах епідемії COVID-19. Майже третина з них зробила це на початку березня, тобто після виявлення першого випадку зараження на території України. Разом з тим, 13% компаній ще впроваджують підтримуючі заходи, а 3% - планують почати впровадження заходів наступного тижня.
- Основними викликами під час впровадження підтримуючих дій в компанії респонденти зазначили складнощі в організації та реалізації дистанційної роботи, забезпечення стабільної роботи бізнесу, а також робота зі співробітниками, що недооцінюють серйозність ситуації та ігнорують вимоги щодо самоізоляції та самозахисту.
- Незважаючи на зазначений значний вплив епідемії на бізнес, більшість компаній (65%) не планує коригувати цілі ефективності бізнесу у 2020 році. Зменшити поставлені на 2020 цілі планують 17% респондентів.

Посада/функція		
	24%	CEO
	11%	Фінанси
	10%	HR
	6%	Юридична
	6%	Адміністративна
	5%	Комунікації і зв'язки з громадськістю
	3%	Консультант
	3%	Продажі
	3%	ІТ
	2%	Безпека
	2%	Маркетинг
	25%	Інше

Тип компанії		
	60%	З іноземним капіталом
	35%	Приватна
	5%	Неприбуткова організація
Галузь		
	23%	Споживчі товари
	18%	Професійні послуги
	14%	Медицина та фарма
	13%	Фінанси та нерухомість
	11%	Енергетика/ресурси та промисловість
	5%	Медіа та телекомунікації
	5%	ІТ
	3%	Уряд та державна сфера
	1%	Освіта
	7%	Інше




## Найбільший вплив епідемії COVID-19 для компанії

	<b>61%</b>	Зменшення обсягів продажів та грошового потоку
	<b>52%</b>	Неможливість обслуговувати споживачів/клієнтів
	<b>46%</b>	Неможливість продовжувати звичайне управління бізнесом
	<b>12%</b>	Оптимізація чисельності персоналу
	<b>7%</b>	Зміни рівня заробітних плат
	<b>16%</b>	Інше

## Інше:

- У найгіршому випадку - глобальна рецесія
- Збільшення обсягів виробництва
- Збої в мережі поставок
- Зменшення залучених коштів від донорів як локальних, так і міжнародних
- Можливі збої в роботі компанії як глобально, так і локально (залежно від світового розвитку подій)
- Можливість збільшення продажів ліків
- Необхідність працювати дистанційно
- Обмеження щодо можливостей подорожувати
- Обмеження щодо проведення публічних/великих заходів; відсутність гостей
- Перешкоджання співпраці з українськими партнерами
- Хвороба співробітників
- Цінові коливання на внутрішньому та зовнішньому ринках

Чи має компанія тимчасовий штаб (команду з питань реагування та забезпечення безперервної діяльності), який відстежує ситуацію з COVID-19 на локальному рівні

	<b>63%</b>	Так
	<b>32%</b>	Ні
	<b>5%</b>	Не можу відповісти

Частота зустрічей представників штабу

	<b>35%</b>	Щодня
	<b>17%</b>	Раз на тиждень
	<b>14%</b>	У разі потреби
	<b>9%</b>	Двічі на тиждень
	<b>3%</b>	Регулярно
	<b>3%</b>	Двічі на день
	<b>11%</b>	Не можу відповісти
	<b>8%</b>	Інше

Представники яких функцій залучені у діяльність штабу

	<b>53%</b>	HR
	<b>28%</b>	Топ менеджмент
	<b>27%</b>	Адміністративна
	<b>21%</b>	Безпека
	<b>20%</b>	Представники всіх функцій
	<b>17%</b>	Юридична
	<b>16%</b>	Фінанси
	<b>13%</b>	Комунікації
	<b>13%</b>	Представники медичної сфери
	<b>7%</b>	Продажі
	<b>6%</b>	ІТ
	<b>98%</b>	Не можу відповісти
	<b>27%</b>	Інше

## Найбільш необхідні заходи щодо підтримки персоналу у поточній ситуації

	<b>89%</b>	Обмежити бізнес-поїздки
	<b>87%</b>	Забезпечити віддалену роботу (з дому)
	<b>82%</b>	Забезпечити безпеку в офісі (наприклад, забезпечити антибактеріальними засобами, одноразовим посудом, термометрами)
	<b>81%</b>	Надавати працівникам актуальну інформацію та поради
	<b>61%</b>	Зобов'язати співробітників залишатися вдома принаймні 14 днів після поїздки за кордон
	<b>58%</b>	Забезпечити працівників робочими онлайн інструментами або оптимізувати наявні інструменти
	<b>52%</b>	Запровадити гнучкий робочий графік
	<b>22%</b>	Працювати з психологічним стресом працівників
	<b>14%</b>	Оновити політику лікарняних відпусток
	<b>9%</b>	Інше

## Інше:

- Забезпечити використання службового транспорту з метою перевезення працівників на роботу
- Забезпечити тести на виявлення COVID-19 для всіх співробітників
- Заборонити бізнес-поїздки закордон та в межах України громадським транспортом
- Заборонити внутрішні/зовнішні зустрічі для 25 і більше працівників
- Зобов'язати працівників залишатися вдома лише якщо вони повернулись з «гарячих точок» (Італія, Іран тощо)
- Опублікувати центральну директиву щодо обов'язкового впровадження режиму «роботи з дому»
- Провести перемовини зі страховою компанією провайдером щодо питання виявлення надзвичайних ситуацій
- Регулярно проводити медичне обстеження працівників та перевіряти температуру відвідувачів

## Плани чи дії компанії щодо підтримки персоналу в поточній ситуації

	<b>81%</b>	Обмежити бізнес-поїздки
	<b>79%</b>	Забезпечити віддалену роботу (з дому)
	<b>74%</b>	Надавати працівникам актуальну інформацію та поради
	<b>74%</b>	Забезпечити безпеку в офісі (наприклад, забезпечити антибактеріальними засобами, одноразовим посудом, термометрами)
	<b>55%</b>	Забезпечити працівників робочими онлайн інструментами або оптимізувати наявні інструменти
	<b>53%</b>	Зобов'язати співробітників залишатися вдома принаймні 14 днів після поїздки за кордон
	<b>45%</b>	Запровадити гнучкий робочий графік
	<b>17%</b>	Працювати з психологічним стресом працівників
	<b>6%</b>	Оновити політику лікарняних відпусток
	<b>11%</b>	Інше

## Інше:

- Забезпечити можливість їздити в офіс і додому на службових машинах разом з іншими працівниками аби уникнути поїздки громадським транспортом
- Забезпечити безкоштовні вітаміни та збалансовану дієту, заохочувати пити воду, мити та дезинфікувати руки кожні 15 хвилин
- Запровадити позмінну роботу/спеціальний графік роботи
- Наразі немає планів щодо підтримки персоналу в поточному стані
- Не проводити великі зустрічі/заходи
- Політики оновлено/інструменти надано
- Проведення температурного скринінгу та контролю відвідувачів



## Коли впровадили / планується впровадження підтримуючих дій, описаних у попередньому питанні

	<b>86%</b> Уже впровадили, із них:
	<b>18%</b> На початку березня
	<b>12%</b> На початку цього тижня (з 9 березня)
	<b>13%</b> Після оголошення карантину (12-13 березня)
	<b>13%</b> В процесі впровадження
	<b>3%</b> Планують впроваджувати з наступного тижня (16 березня)

## План щодо коригування цілей ефективності бізнесу у 2020 році

	<b>65%</b> Підтримувати заплановану ціль
	<b>14%</b> Помірно зменшити цілі
	<b>3%</b> Значно зменшити цілі
	<b>6%</b> Цілі не змінюватимуться
	<b>1%</b> Збільшити присутність на ринку
	<b>1%</b> Не застосовно до компанії
	<b>10%</b> Не володію такою інформацією



## Основні виклики, які виникли / виникатимуть під час впровадження підтримуючих дій

### ОСНОВНІ ВИКЛИКИ

- Адміністративні бар'єри
- Безпека для співробітників у "полях"
- Безпека персоналу
- Обмеження бюджету
- Взаємодія з клієнтами
- Відкладення деяких проектів
- Відсутність актуальної інформації
- Відсутність інфраструктури для підтримки віддаленої роботи (в тому числі, низька якість Інтернету, відсутність необхідних робочих документів)
- Відсутність реальних засобів визначення інфікованих та відсутність ліків
- Дистанційна робота
- Доступ співробітників до соціальних мереж, де багато неправдивої інформації, що породжує паніку
- Відсутність масок, антибактеріальних засобів на ринку
- Ефективність маркетингу та просування знижена, так як немає можливості навчати людей на конференціях та зустрічах
- Досягнення цілей компанії
- Забезпечення емоційної стабільності та рівня залучення на високому рівні
- Забезпечення ефективної комунікації з партнерами
- Забезпечення безперебійного процесу поставок
- Забезпечення злагодженої роботи та дій працівників
- Забезпечення стабільної роботи бізнесу
- Завдяки наявності плану підтримку стабільності бізнесу - поки що ніяких викликів
- Захист інформації
- Збереження співробітників здоровими та в безпеці
- Зниження рівня контролю та ефективності через дистанційну роботу
- Ігнорування співробітниками рекомендацій залишатися вдома
- Кібербезпека
- Комунікація з командою
- Ментальність людей та низький поріг стресу
- Не вся робота може бути виконана віддалено
- Не достатньо розвинена культура віддаленої роботи
- Недооцінка важливості епідемії та несприйняття ситуації серйозно
- Немає жодних викликів
- Неминучий глобальний економічний спад
- Неможливість взаємодії з державними органами дистанційно
- Неможливість дистанційної роботи співробітникам у «полях» та інших мобільних працівників
- Необхідність довгого періоду часу для зміни інструментів/бізнес-процесів
- Особиста відповідальність за дотримання підтримуючих дій
- Робота з психологічним станом співробітників
- Підтримка співробітників з дітьми - відпустка на період карантину
- Пошук нових рішень для забезпечення виконання задач клієнтів
- Скасування робочих зустрічей та відряджень
- Співробітникам не вистачає ясності в політиках лікарняних відпусток та віддаленої роботи, так як ніякої інформації щодо них ще не оголошували
- Стрес співробітників щодо зіпсованих планів
- Технічні (з робочими онлайн інструментами)
- Технічні можливості (необхідність фізичних документів)
- Тиск на команду управління кризами щодо прийняття рішення при відсутності достовірної інформації
- Забезпечення детальної, актуальної та вчасної комунікації
- Управління невизначеністю
- Утримання співробітників від особистих поїздок в країні, з великою кількістю захворюваних
- Швидке та якісне забезпечення необхідними засобами
- Проведення всіх дій за для попередження ризику
- Якість послуг