

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЭПОХУ COVID-19

Проскураков Илья Андреевич, Харитонова Елена Альбертовна

Самарский государственный технический университет, г. Самара

Аннотация. В статье рассматриваются особенности и нововведения в управлении человеческими ресурсами в период пандемии COVID-19. Описываются проблемы и новые возможности, которые открылись в период введения массовых ограничений, определяется необходимость и направления трансформации существующих подходов к управлению человеческими ресурсами в новых условиях.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, кадры, цифровизация, удаленная работа, мессенджер, KPI.

Вследствие пандемии коронавируса и введенных карантинных ограничений представители бизнеса столкнулись с проблемами, к которым они оказались совсем не готовы. Карантин обрушил потребительские настроения, почти остановил несколько отраслей – розничную торговлю, гостиничный и ресторанный бизнес, авиаперевозки. Большое число предпринимательских субъектов осталось без стабильных источников дохода. Все это обусловило востребованность поиска новых возможностей по внедрению новых способов организации хозяйственной деятельности и управления персоналом.

Данная тема мало освещена в научной литературе или в периодических изданиях в силу своей новизны и нестандартности. Научное осмысление подходов к трансформации управления человеческими ресурсами в условиях пандемии COVID-19 потребует немало времени. Однако у предпринимательского сообщества нет времени ждать научные выкладки и уже сейчас необходимо вырабатывать эффективные решения, применимые в большинстве российских организаций.

Первая волна пандемии COVID-19 и введенный в Российской Федерации карантин сформировали новые условия для ведения бизнеса в стране. И если летом после отмены карантина многие начали думать, что это временно, то с приходом осенних холодов мысли о том, что скоро все станет на свои места, начали казаться несбыточными мечтами.

Вследствие введения карантина российские компании лишились потока клиентов, заморозили инвестиции и производственные цепочки. При этом влияние карантина для одних отраслей было более болезненным, чем для других. Легче всех первую волну пандемии перенесли строительные

компании, хуже всех пришлось предприятиям сферы услуг, наиболее пострадавшим от введения карантина [1, с. 74]. Большинство секторов пережили сильнейший спад. Отдельно следует отметить, что в это же время пользование онлайн услугами росло устойчивыми темпами.

Чтобы быть сильными в условиях кризиса, бизнесу важно иметь возможность опираться на своих работников. Мыслить стратегически, а не тактически. В шоковых ситуациях крайне важно оперативно принимать сложные решения, а еще важнее их быстро имплементировать. Если момент выбран неподходящий, курс неправильный, то бизнес может легко войти в неконтролируемое пике с крайне негативными последствиями. От каждого управленца в такой ситуации требуется выбрать удачный момент для диверсификации рисков и сохранения контроля над ситуацией [2, с. 59]. Ведь помимо проблем новый кризис позволил более отчетливо сформироваться и новым возможностям. При этом основными трендами в сфере управления человеческими ресурсами стали перевод сотрудников на удаленную работу, цифровизация коммуникаций и внедрение новых способов организации работы кадрового состава.

Уже сейчас становится ясно, что предприятия, которые могут внедрить модель удаленной работы, выйдут из пандемии с минимальными потерями [3, с. 359]. Поскольку их значительным преимуществом будет отсутствие затрат на офисные помещения. Еще одно преимущество – возможность нанимать отличных сотрудников, независимо от того, где они живут. В итоге качество выполняемой работы получается выше, а стоимость услуг сотрудников оказывается ниже. Помимо этого, сами сотрудники экономят время и силы на дорогу к работе, имеют возможность самостоятельно выстраивать свой рабочий график и повышать производительность. В домашних условиях, при правильно выстроенной системе мотивации, работники способны демонстрировать значительно большие результаты, чем при работе в офисе. Для многих владельцев бизнеса стало понятно, что лучше поощрять инициативность и самостоятельность работников в работе над порученными заданиями или проектами. В XXI веке разумным будет изменить контроль графика работы на измерение общих результатов и конечных показателей.

Создание цифровых рабочих мест прежде всего связано с внедрением новых, более эффективных методов работы, повышением гибкости и вовлеченности работников в бизнес-процессы компании [4, с. 87].

Пандемия резко ускорила цифровизацию многих отраслей хозяйственной деятельности, так как в условиях самоудаления и карантина людям необходимо находить способ удаленно управлять кадровым составом. Цифровизация предполагает использование социальных сетей и

цифровых платформ, а также аналитику больших объемов данных, облачных сервисов, возможностей искусственного интеллекта, дополненной реальности, специальных мобильных приложений [5].

Основными инструментами коммуникации с сотрудниками, работающими в формате дистанционной работы, во время карантина стали Zoom, Skype for Business и Microsoft Teams, Telegram [6]. Новые форматы деятельности способны резко увеличить потенциал существующих форм коммуникаций в организации и стать основой для повышения эффективности управления человеческими ресурсами и после окончания пандемии.

В условиях ограничений и дистанционной работы возросла востребованность организации и мотивации работников таким образом, чтобы их продуктивность не снижалась, а наоборот возрастала [7]. В связи с этим все больше работодателей стали внедрять оплату работы на основе показателей KPI для каждого сотрудника с учетом специфики должностных обязанностей. Применение системы KPI с положительной стороны зарекомендовало себя на опыте организаций многих западных стран и, без сомнения, реализация подобных проектов может стать основой для повышения эффективности использования трудовых ресурсов и на российских предприятиях.

Разрабатывая план возвращения к обычному режиму работы, организации должны убедиться, что они создают четкую взаимосвязь между индивидуальным вкладом, целями команд и миссией организации [8]. Для укрепления связи между принадлежностью и организационной эффективностью компаниям нужно делать больше, чем уважать своих работников и относиться к ним справедливо. Они должны создать прочную взаимосвязь между личным вкладом сотрудников и их влиянием на компанию.

Основываясь на вышеперечисленном сгруппируем основные пути трансформации управления человеческими ресурсами в эпоху COVID-19 с помощью рисунка 1.

Текущий кризис представляет уникальную возможность для компаний, которые смогут преодолеть свое традиционное отношение к человеку и технологий как в отдельных составляющих и совместить их возможности для синергии. Этот подход поможет организациям определить новый путь инновационного развития в последующие недели, месяцы и годы. Этот кризис помогает руководителям увидеть, что может произойти, если они не предложат действенной модели взаимодействия человека и технологий и не превратят свои компании в настоящие социальные предприятия. Ситуация, сложившаяся из-за COVID-19 дает организациям редкую возможность (и, конечно, большой риск), что может никогда не повториться, выйти за пределы этого парадокса и увидеть возможности, которые ждут впереди.

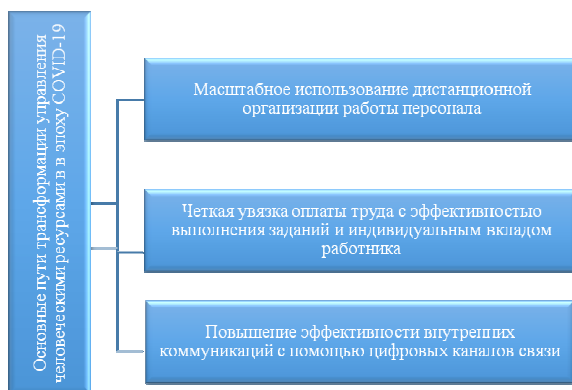


Рисунок 1 – Основные пути трансформации управления человеческими ресурсами в эпоху COVID-19

Таким образом, эпидемия стала для всех хорошим испытанием и уроком. После завершения пандемии компании независимо от отрасли будут вынуждены пересмотреть организационные модели, HR-стратегии и технологические подходы к работе. Диджитализация, риск-менеджмент, управление по целям станут еще более приоритетными задачами HR-директоров и руководителей компаний для обеспечения устойчивости и конкурентоспособности в условиях неопределенности. В новых реалиях для повышения прибыли каждый владелец бизнеса и руководитель должны быть готовы к быстрой адаптации системы управления человеческими ресурсами под новые, даже кризисные условия и требования рынка.

Библиографический список

1. Курицына Н.И. Особенности применения технологий управления персоналом в условиях дистанционного формата работы организации // Финансовая экономика. – 2020. – №7. – С. 73-76.
2. Сафонов А.Ю. Управление персоналом в период пандемии // Московский экономический журнал. – 2020. – № 5. – С. 59.
3. Сечина Е.Ю. Проблема перевода работников на дистанционную работу в период пандемии COVID-19 // Аллея науки. – 2020. – Т.1. – № 8 (47). – С. 356-362.
4. Писарцова Н.В., Чистяков С.А. Совершенствование технологий управления персоналом после пандемии COVID-19 // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы

(сборник научных статей 19-й Международной научно-практической конференции). – 2020. – С. 86-88.

5. Быкова А.М. Деятельность HR-служб в период пандемии коронавируса // Оригинальные исследования. – 2020. – Т.10. – № 11. – С. 15-22.

6. Смирнова А.В. Управление персоналом компании в период кризиса // Russian Economic Bulletin. – 2020. – Т. 3. – № 3. – С. 285-291.

7. Старикова Е.М. Влияние пандемии COVID -19 на управление персоналом // Аллея науки. – 2020. – Т.1. – № 9 (48). – С. 95-98.

8. Тебекин А.В. Тренды трансформации менеджмента в посткоронавирусный период развития экономики // Транспортное дело России. – 2020. – № 4. – С. 77-87.

THE TRANSFORMATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE COVID-19 ERA

Proskuryakov Ilya Andreevich, Kharitonova Elena Albertovna

Samara State Technical University, Samara

Annotation. The article examines the features and innovations in human resource management during the COVID-19 pandemic. The problems and new opportunities that have opened up during the introduction of massive restrictions are described, the necessity and directions of transformation of existing approaches to human resource management in new conditions are determined.

Keywords: human resources, personnel, digitalization, remote work, messenger, KPI.

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Селин Александр Петрович¹, Федорова Татьяна Аркадьевна²

¹*Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, г. Санкт-Петербург*

²*Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург*

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы трансформации системы образования в условиях перехода в онлайн-формат. Определены границы продвижения цифровых технологий в образовательный процесс и функции, которые не могут быть выполнены в рамках новых тех-