

Актуальные вопросы развития персонала в условиях пандемии

Усова Лилия Алексеевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

студент

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы развития персонала в условиях пандемии. Для написания статьи были использованы теоретические (анализ, обобщение, синтез) и эмпирические (наблюдение, описание, сравнение) методы исследования. В результате исследования был выявлен ряд рекомендаций для работников, попавших под сокращение в связи с распространением COVID-19.

Ключевые слова: персонал, кризис, предпринимательство.

Current issues of personnel development in the context of a pandemic

Usova Lilia Alekseevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The article deals with the problems of personnel development in the context of a pandemic. Theoretical (analysis, generalization, synthesis) and empirical (observation, description, comparison) research methods were used to write the article. The study identified a number of recommendations for employees who have been cut due to the spread of COVID-19.

Keywords: personnel, crisis, entrepreneurship.

Конец 2019 - начало 2020 года стало для мира периодом серьезных испытаний и проверки на прочность. Эпидемиологическая обстановка во всех странах, экономический кризис, паническое состояние в обществе и эмоциональная встряска сотрудников любых предприятий – все это выявило слабые места компаний, показав неготовность большинства работодателей к решительным мерам в кризисных обстоятельствах.

Режим самоизоляции, вводится в регионах Российской Федерации, заставляет бизнес адаптироваться к непростым условиям работы, чтобы удержаться в стабильности. Но если организации в сфере торговли или услуг могут перенести часть своей деятельности в онлайн-режим, то для реального сектора экономики это просто невозможно.

Таким образом, целью большинства руководителей является не поддаваться панике и искать рациональные варианты выхода из сложившейся ситуации.

Стратегия воздействия на персонал в условиях коронавируса должна происходить постепенно и опираться на четкое осознание последствий каждого принятого решения, а также – на обновленную стратегию преодоления кризиса.

Бесперывные и молниеносные изменения в мире, связанные с коронавирусом, повышают ценность функций руководителя в каждом предприятии для действенного взаимоотношения с бизнесом для понижения последствий коронавируса и выгодного бизнеса в приспособлении к новым мировым реалиям через грамотное воздействие на персонал. Вопрос защиты населения при обеспечении устойчивости бизнеса теперь является одной из приоритетных задач каждого предприятия на планете [1].

В условиях поступательной тревоги в обществе руководитель зачастую превращается в ключевой ориентир для работников в контексте получения актуальной и качественной информации о развитии ситуации в стране и мире, что налагает на функции руководителя возвышенную ответственность за формирование коммуникационной стратегии в организации. Помимо этого, для сохранения стабильности бизнеса руководителю важно обеспечить работников нужными техническими возможностями и знаниями для грамотного управления командами в сложившихся обстоятельствах и виртуальной работе команд удаленно.

Многие организации оказались не готовыми к быстрой смене оперативной модели управления персоналом и адаптации к новым незапланированным реалиям. Выделяют 5 базовых направлений работы бизнеса по работе с последствиями развития пандемии COVID-19 и ключевые вопросы к ним:

1. Оценка влияния пандемии на людей и бизнес:

- Как организовать оперативный мониторинг состояния здоровья работников?

- Определена ли новая бизнес-модель ограниченности перемещений и снижения рынков?

- Есть ли в организации ресурсы и процессы для организации своевременного информирования работников?

- Насколько работники готовы и устойчивы к изменениям, и какая поддержка в адаптации им требуется?

- Какое влияние пандемия будет иметь на вовлеченность работников и бренд работодателя?

2. Перемещение работников:

- Есть ли в организации ресурсы и технологии для отслеживания местонахождения работников, находящихся вне места постоянной работы?

- Есть ли у организации возможности помощи работникам в возвращении в страну постоянного проживания?

3. Защита работников:

- Соответствует ли сегодняшним реалиям уровень медицинского сервиса, предоставляемого компанией в рамках ДМС, как штатным работникам, так внештатным ресурсам (по договорам ГПХ)?

- Определена ли стратегия оплаты труда для работников, находящихся на карантине?

- Определены ли ключевые направления и бюджет для оказания финансовой помощи работникам?

- Сможет ли организация обеспечить работников необходимыми средствами индивидуальной защиты?

- Как поддержать работников в условиях закрытия общеобразовательных и дошкольных учреждений?

4. Организация работы и технологии:

- Есть ли в организации инструменты удаленного мониторинга продуктивности и учета рабочего времени работников?

- Готовы ли ИТ-системы к массовому переводу работников на дистанционную работу?

- Какие меры по кибербезопасности и сохранности данных необходимо предпринимать в дистанционных условиях труда?

5. Обеспечение устойчивости бизнес- процессов:

- Обладают ли руководители знаниями, необходимыми для управления командами в новых реалиях?

- Какие процессы организация может оперативно автоматизировать?

- Имеется ли у организации понимание о составе ключевых работников для обеспечения устойчивости бизнеса?

- Готова ли организация оперативно скорректировать планы найма персонала?

- Имеются ли в организации все необходимые ресурсы для поддержания бизнес- процессов в условиях ограниченности передвижения между городами и странами?

По оценкам экспертов, COVID-19 подействовал на работу более 0,6 млрд организаций по всему миру. Пандемия стала стрессовым тестом, оказав серьезное воздействие как на рынок труда в целом, так и на управленческие решения в организациях каждой отрасли. Такой урок вынуждает практически все предприятия переоценивать приоритеты и перестраивать бизнес- процессы. К примеру, по данным исследования анкетирования, проводимое среди малых и крупных организаций, 75% крупных компаний уже готовы после карантина оставить значительную часть персонала на работе дома [2].

Актуальные вопросы которые зародились в сложившийся период: Какие выводы необходимо извлечь предприятиям в будущем? Какие стратегии и тактики эффективны на сегодняшний день? Как построить победный план выхода из коронавирусного кризиса? Какие управленческие решения работают макс. качественно? В каких направлениях произошел скачок к новым реалиям, к которым в обычном режиме большинство могли бы идти несколько лет?

Когда в стране появились первые заболевшие, многие организации сразу же установили в офисах тепловизоры и аппараты для дезинфекции рук, организовала экспресс-осмотры работников специалистами, запаслись средствами личной гигиены. Проводили заседание со всеми работниками о

насушном положении дел, чтобы всей группой выявить новые перспективы и точки роста в текущей ситуации. Необходимо было стремительно уменьшать последствия и исключать возможности кассовых разрывов, задержек зарплат и сокращений. Нынешняя ситуация немало влияет на эмоциональное состояние, но случившееся скорее является толчком для действий. Одновременно с этим в предприятиях был создан действенный штаб для осуществления непрерывного производства, снабжения и сбыта продукции в период эпидемии. Были отложены командировки работников за границу и отменены деловые поездки по РФ. В связи с этим, организации порекомендовали своим работникам провести накопленные отпуска, сторонясь при этом от перемещения на любых видах транспорта.

Во всех компаниях руководство советовало сотрудникам всех уровней не отправляться за рубеж и в личных целях, благодаря чему многие организации обошли стороной случаи, когда кто-то из сотрудников не возвратился вовремя в Россию после прекращения международного авиасообщения. А те, кто вернулся в начале марта из личных поездок в страны с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, были посажены на обязательный 2-х недельный карантин.

Настоящим испытанием для руководства на приспособленность стал перевод работников на удаленную работу. Ведь не секрет, что чем крупнее компания, тем более неохотно ее топ-менеджеры соглашались на столь кардинальные изменения, опасаясь (зачастую небезосновательно), что столь радикальные изменения условий труда могут привести к слишком большим финансовым издержкам. COVID-19, впрочем, оказалась для многих тем самым катализатором, который позволил в кратчайший срок переместить сотрудников (главным образом, не задействованных в непрерывных производственных процессах) по домам.

Например, в «Россетях» это предусмотрели раньше всех — еще 13.03.2020, почти за неделю до выступления президента Владимира Путина с предложением по удаленке. На сегодня на дому в организации работает около 90 тыс. человек, в том числе 72 % офисного персонала (в Москве — 89%).

А офисы «Норникеля» ушли на удаленную работу 18.03.2020, такой режим предполагался до 30 апреля, но в связи с нынешними обстоятельствами руководству фирмы пришлось продлить удаленную работу до 30 мая.

Всем работникам организаций заработная плата поступает в полном объеме, несмотря на то, где находится их рабочее место.

Когда происходит такая большая перепланировка производственных процессов, постепенно появляются вопросы об обеспечении безопасности и защиты конфиденциальной информации. Организации эту задачу планируют решить использованием защищенной VPN, которую установили на все компьютеры сотрудников, в сочетании с отказом от эл. почты и переносом всех контактов и общений сотрудников на одну из международных платформ, адаптированную под требования организации, в комплексе с

частичным сохранением «бумажного» документооборота. С небольшими отличиями такие же серьезные меры по безопасности были приняты и в других организациях.

Не оставляют без внимания великаны российской индустрии и те регионы, где сосредоточены их производства. «Норникель», будучи градоформирующей фирмой для 180-тысячного Норильска, выделил более 300 млн рублей для первичных потребностей местных учреждений здравоохранения в медицинском оборудовании и препаратах. Благодаря предприятию усилилась мощь цифрового канала связи для сотовых операторов, которыми пользуются жители Крайнего Севера, была увеличена на треть. Социальным фирмам, получившим ссуды от «Норникеля» на развитие бизнеса, были организованы кредитные каникулы на 6 месяцев. Помимо этого, фонд главного акционера «Норникеля» В. Потанина выделил 1 млрд рублей на поддержку некоммерческого сектора. А волонтеры компании шьют маски на удаленке, доставляют медикаменты, продукты и предметы первой необходимости для тех, кто в группе риска.

Не менее значительную поддержку регионам оказывают «Россети», ведь именно от этой фирмы зависит энергоснабжение практически всей России. Представители организации заверяют, что во всех регионах своего присутствия «Россети» работают в активном взаимодействии с местными администрациями. Руководители региональных подразделений участвуют в координационных собраниях под управлением глав субъектов по эпидемиологической ситуации. Все объекты электросетевого комплекса в зоне ответственности группы работают в обычном режиме, а рисков для надежного энергоснабжения нет.

По распоряжению главы холдинга П. Ливинского «Россети» взяли под особый контроль энергоснабжение инфраструктурных и социальных объектов во всех субъектах государства. Особое внимание будет уделяться подаче электроэнергии медицинским учреждениям, объектам, обеспечивающим предоставление госуслуг, сотовой связи и доступа к интернету. Акцент делается также на предприятиях, предоставляющих людям онлайн-услуги (банки, интернет-магазины), а также на крупных транспортно-логистических центрах [3].

Что же касается негативных последствий пандемии, то в немалом количестве предприятий произошло массовое увольнение работников. Маленький бизнес понес убытки. И дело не только в короновирусе, но и в срыве сделки ОПЕК и скачках цены на нефть, в нестабильности курса валют и обвале рубля. Как следствие – массовые отказы от договоров и отсутствие новых заказов. Уменьшается выручка. Некоторые сферы бизнеса в условиях распространения вируса вообще становятся неактуальными. Руководителям нечем и не за что платить.

Сотрудники в данной ситуации оказались совершенно незащищенными. Вступился за них премьер-министр России Михаил Мишустин: «Мы будем следить за тем, как идет перевод на удаленный режим. Увольнение даже в нынешней непростой ситуации должно быть

крайней мерой. Если у кого-то возникнет соблазн воспользоваться шумихой вокруг коронавируса или решить свои текущие проблемы за счет сокращения персонала, такие предприятия будут проверять Трудовая инспекция, Федеральная налоговая служба и прокуратура. Так же мы станем поступать, если будут жалобы на задержку выплаты заработных плат». Однако многие работники продолжают также посещать работу под натиском увольнения.

Значительная часть сотрудников всех видов бизнеса встретились не так давно с прекращением или сокращением заработной платы из-за появившихся в связи с пандемией COVID-19 нерабочих дней. Расторжение договоров и уход в отпуск часто происходят по инициативе руководителя, однако оформляются "с соглашения сторон".

Между тем президент стал часто выходить в прямые эфиры и выступать с предложениями поддержки населения.

Так 2 апреля 2020 года был выпущен указ президента Российской Федерации № 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)"

Чтобы предотвратить распространение COVID-19, с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно установлены нерабочие дни с сохранением за сотрудниками заработной платы.

Главам регионов поручено разработать комплекс ограничительных и иных мероприятий. При этом в первую очередь необходимо:

- исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки определить территории, на которых будет действовать особый режим;
- приостановить (ограничить) деятельность находящихся на этих территориях отдельных организаций и ИП, а также установить на них особый порядок передвижения лиц и транспорта, за исключением межрегиональных перевозок.

Перечислены организации, которые должны продолжить свою работу в указанный период. Среди них - больницы и аптеки, продуктовые магазины, банки, непрерывно действующие организации. Главы регионов вправе расширить этот список.

Указ может распространяться на системообразующие, а также научные и образовательные организации по согласованию с Правительством Российской Федерации [4].

Органы власти всех уровней, а также СМИ должны определить численность сотрудников, обеспечивающих функционирование этих органов и организаций с 4 по 30 апреля 2020 г.

Далее от 11 мая 2020 года выходит указ президента РФ № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)"

Таким образом, болезнь распространилась более чем на 150 стран и была признана Всемирной организацией здравоохранения пандемией. Согласно последним данным, в мире заразились около 4347015 человек,

зафиксировано около 297197 летальных исходов. В России зарегистрировано 242271 случаев заражения, 48003 человек вылечились и выписаны из больниц. Для информирования о ситуации в РФ правительство запустило ресурс стопкоронавирус.рф.

Библиографический список

1. Сафонов А.Ю. Управление персоналом в условиях пандемии // Московский экономический журнал. 2020. №5.
2. Кузьмина Т.И., Мандрик Н.В. Анализ и систематизация факторов, влияющих на формирование бизнес экосистем // Управление экономическими системами. 2019. №2.
3. Танаева Н.А. Влияние короновируса на сферу услуг и потребительские расходы в Российской Федерации // Экономика, управление и право в современных условиях. 2020. №8.
4. Анпилов С.М., Сорочайкин. А.Н. Как пандемия COVID-19 изменит Россию. // Экономика, управление и право в современных условиях. 2020. С. 4-8.