

Проблемы развития кадровой политики в условиях пандемии в организации

Розикова Мехрангез Рагбатуллоевна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Научная статья посвящена исследованию основных проблем в кадровой политике предприятий в условиях распространения пандемии коронавируса (COVID – 19). Актуальность исследования обусловлена резким спадом деловой активности, наблюдаемой в международной и российской экономике. В рамках статьи рассмотрены теоретические аспекты кадровой политики и ее ключевые задачи. Выполнен анализ влияния условий пандемии коронавируса на изменение кадровой политики предприятий. Предложены мероприятия, направленные на решение наиболее актуальных проблем функционирования кадровой политики.

Ключевые слова: Пандемия, коронавирус, кадровая политика, управление кадрами, кадры; кадровый резерв, кадровая философия, управление персоналом, человеческие ресурсы.

Problems of development of personnel policy in the context of a pandemic in the organization

Rozikova Mehrangez Ragbatulloevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The scientific article is devoted to the study of the main problems in the personnel policy of enterprises in the context of the spread of the coronavirus pandemic (COVID - 19). The relevance of the study is due to the sharp decline in business activity observed in the international and Russian economies. Within the framework of the article, the theoretical aspects of personnel policy and its key tasks are considered. The analysis of the impact of the conditions of the coronavirus pandemic on the change in the personnel policy of enterprises is carried out. The proposed activities are aimed at solving the most pressing problems of the functioning of personnel policy.

Keywords: Pandemic, coronavirus, personnel policy, personnel management, personnel; personnel reserve, personnel philosophy, personnel management, human resources.

Многообразие управленческой деятельности требует и многообразия средств воздействия на управляемые объекты. Эти средства чаще всего отождествляются с методами, технологиями механизмов управления. Важную роль в формировании эффективной деятельности предприятия является его человеческие ресурсы. Ключевой задачей менеджмента в 21-м веке является совершенствование управления персоналом, что осуществляется благодаря кадровой политике организации.

Крайне малое количество современных предприятий России могут похвастаться тем, что в организационной структуре их компании есть отдельное подразделение, которое занимается кадровыми технологиями управления персоналом. Кроме того, слишком низкий процент от общей доли менеджеров, способен рационально оценивать свой рабочий персонал, мотивировать его на достижение целей предприятия по реализации некоторых задач.

Чтобы компания занимала лидирующие позиции, а ее конкуренты были позади, руководству необходимо формировать свою команду персонала исключительно с профессионалов. Кроме того, руководству фирмы необходимо уделять достаточно внимания управлению людьми, в которые входят их личное «эго», мотивация деятельности и удовлетворение потребностей их самореализации, что, по мнению многих школ менеджмента крайне важно.

Однако, современные процессы управления развитием кадровой политики предприятий сталкиваются с новыми вызовами, которые касаются условий распространения пандемии коронавируса. Исходя из этого, актуально проанализировать ключевые проблемы управления кадровой политикой, которые возникают у современных организациях Российской Федерации и предложить мероприятия по их решению.

Для этого, в рамках научного исследования, необходимо решение следующих поставленных задач, среди которых:

- рассмотреть теоретические аспекты кадровой политики и ее задач;
- проанализировать направления негативного влияния условий пандемии коронавируса на развитие кадровой политики предприятий;
- предложить мероприятия, направленные на решение наиболее актуальных проблем функционирования кадровой политики.

Возвращаясь к кадровой политике, стоит понимать, что именно благодаря ей можно сформировать команду высокого уровня качества, что способствует росту конкурентоспособности предприятия. Изначально перед менеджерами по персоналу стоит задача найти специалистов и оценить их профессиональные знания, навыки и потенциал. Стоит обратить внимание на деловые качества кандидатов, важно узнать личностные характеристики будущих работников, какой их темперамент, какой у них психотип, их увлечения, видения на жизнь, сферу деятельности предприятия и так далее.

Перед собственниками в период сложных экономических потрясений всегда стоит вопрос поиска нестандартных решений в бизнесе, как гарантия

сохранения бизнеса. Классический пример посткризисных мер на конкретных предприятиях будет сводиться к решению следующих вопросов:

- пересмотра бюджетов с целью сокращения издержек;
- смены стратегических ориентиров для компании и поиск новых ниш на рынке;
- переориентирование в направлении «сжатия» по «просевшим» направлениям деятельности;
- возможно рассмотрение и принятие решения о ликвидации предприятия или отдельных направлений деятельности;
- сокращение штата, возможная переориентация сотрудников в дистанционный режим работы;
- сокращение социальных программ; резаниии социальных программ.

Требуется время на процесс отбора кандидатов. Принимать на работу необходимо лучших специалистов. С каждым работником подписывается трудовой договор, отдел кадров помогает человеку адаптироваться на новом месте. Как правило, отбор кадров происходит в напряженных условиях, где требуются значительные эмоциональные, психологические, материальные и временные затраты отдела кадров.

Кадровая политика – это процесс управления состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и эффективность ее функционирования [2, с. 72].

Задачами кадровой политики предприятия выступают [4, с. 97]:

- обеспечение производственных процессов организации необходимым числом рабочего персонала;
- организаций и создание условий труда;
- эффективное использование человеческого потенциала кадров;
- поддержание продуктивности деятельности организации;
- формирование кадрового резерва;
- повышение уровня вовлеченности персонала к трудовой активности.

Для эффективного управления персоналом, компании необходимо проводить постоянное увеличение финансирования своего рабочего персонала, инвестировать в него свои средства и информацию, которая помогла бы работникам предприятия стать лучше и более эффективными во время производственного цикла продукта компании.

Ключевым объектом во время управления персоналом является человек. По сути, человек вызывает значительные осложнения, поскольку требует индивидуального подхода и принятия его личных психологических потребностей. Чем выше размер количества рабочего персонала на предприятии, то тем важнее становится роль кадровой политика для управления персоналом [1, с. 79].

Общий алгоритм разработки кадровой политики организации формируется из нескольких базовых элементов:

- отбор персонала – элемент кадровой политики, обеспечивающий соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации [3, с. 9];

- адаптация персонала, где происходит процесс приспособления новых сотрудников к условиям среды предприятия;
- обучение персонала – данный элемент крайне важен для любого предприятия, поскольку способствует реализации сотрудниками компании своих потенциальных возможностей;
- оценка персонала – в случае неправильной оценки персонала предприятия, кадры хорошего уровня профессионализма могут уйти с компании, и наоборот, могут остаться те сотрудники, которые не соответствуют требованиям менеджмента предприятия.
- формирование кадрового резерва организации;
- управление развитием карьеры.

Однако, в современных условиях распространения пандемии коронавируса происходят процессы нарушения эффективного функционирования кадровой политики большинства предприятий экономики России.

В первую очередь, это происходит через влияние на нее следующих факторов, как:

- изменение ситуации на рынке труда;
- изменение экономической конъюнктуры рынков;
- изменение стратегии управления развитием бизнеса и целей руководства;
- изменение уровня экономической безопасности, финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия.

Исходя из этого, формируются следующие негативные направления влияния пандемии коронавируса на процессы развития кадровой политики организаций:

- ухудшается структура оплаты труда персонала за выполненную работу, ключевые показатели эффективности, как плановые результаты начинают завышаться к возможностям сотрудников;
- ухудшаются условия труда и обеспечения качеством рабочего места персонала на производстве;
- ухудшается процедура отбора и подбора кандидатов на свободные вакансии;
- происходит резкий процесс увольнения персонала без весомых причин (с целью финансовой оптимизации затрат на фонд оплаты труда).

С учетом наличия данных проблем, необходимо предложить следующий ряд мероприятий, направленных на совершенствование функционирования кадровой политики в условиях пандемии коронавируса [5, с. 158]:

- необходимо привлечение молодых специалистов, позволяющих снизить размеры затрат на фонд оплаты труда;
- необходимо применение механизма наставничества для поддержания корпоративного духа рабочего персонала;
- в случае снижения оплаты труда, необходимо изменения основной/постоялой части, а к системе бонусов добавить дополнительные

критерии, которые, в случае финансового успеха компании, будут перекрывать сокращения зарплаты.

Основные мероприятия по совершенствованию системы аттестации сотрудников ООО «Спортмастер» включают:

Во-первых, необходимо внедрение проведения системы аттестации к ООО «Спортмастер» два раза в год для продавцов-консультантов, то есть раз в шесть месяцев, а не раз в год, как было установлено ранее. Так как именно это звено компании оказывает огромное влияние на степень продаж товара. Это позволит анализировать результаты работы и системы обучения сотрудников в более тщательной форме и обратить внимание на моменты, отрицательно оказывающие влияние на обеспечение реализации товара.

При этом регулярная аттестация продавцов-консультантов ООО «Спортмастер» может проводиться путем собеседования, а также компьютерного тестирования. Эти две формы проведения оценки персонала наиболее полно отражают степень квалификации сотрудников.

В собеседовании непосредственно принимает участие Управляющий магазином, Администратор магазина, Менеджер по персоналу.

В ходе собеседования выявляется пригодность сотрудника к занимаемой должности, а также возможное его повышение, увеличение оклада. Цель этой беседы - сообщить сотруднику, что он делает на работе хорошо, а что плохо.

Компьютерное тестирование позволит выявить также уровень профессиональной компетенции сотрудника в области продаж товаров. Тестирование направлено на проведение проверок по товару, продающемуся в ООО «Спортмастер», по способности сотрудника ориентироваться в базе товаров.

В итоге каждый сотрудник получает одну из следующих комплексных оценок: соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы (переаттестация через 6 месяцев); рекомендацию смены деятельности; не соответствует занимаемой должности.

Подводя итоги исследования статьи, можно сделать заключение о том, что условия распространения пандемии коронавируса ухудшают среду функционирования предприятий, снижая их производительность и выручку. Исходя из этого, руководство организации сталкивается с резкой ограниченностью финансовых ресурсов, что ухудшает процессы управления кадровой политикой. В случае возникновения проблем, а они, в основном, будут иметь высокую степень влияния, необходимо применение отдельных мероприятий совершенствования развития кадровой политики предприятия. Стоит заметить и то, что они не в силах полностью нивелировать все угрозы, потери и риски от пандемии коронавируса, но способны оптимизировать эффективность трудовой деятельности персонала.

Библиографический список

1. Старостин А.М., Швец Л.Г. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами: проблемы трансфера в систему государственной и муниципальной службы // Социум и власть. 2012. № 6. С. 79.
2. Лукьянова Т.В. Управление инновациями в кадровой работе. М.: Проспект, 2012. 172 с.
3. Коробкина М.А. Кадровые технологии в практике управления персоналом организации // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. 2014. № 12. С. 9.
4. Беседин А.В. Сущность и задачи кадровой политики // Молодой ученый. 2018. № 52 (238). С. 97-98.
5. Омариева З.Х. Проблемы формирования эффективной кадровой политики предприятия // Вопросы структуризации экономики. 2018. №4. С. 158.