

*Старикова Е.М., студент магистратуры
ФГБОУ «Уральский государственный экономический университет»
Россия, г. Екатеринбург*

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** В данной статье автором рассмотрена адаптация бизнеса к удаленной работе, меры предпринятые компаниями в период пандемии COVID-19, влияние пандемии на эффективность работы персонала, подчеркивается важность грамотного управления персоналом в резкоменяющихся условиях.*

***Ключевые слова:** эффективность, управление персоналом, удаленная работа, пандемия COVID-19, адаптация.*

***Annotation:** In this article, the author analyzed the adaptation of business to remote work. Measures taken by companies during the COVID-19 pandemic and its impact on staff performance. Smart personnel management is important in unstable conditions.*

***Key words:** efficiency, personnel management, remote work, pandemic COVID-19, adaptation.*

Безусловно, пандемия COVID-19 и переход большинства сотрудников на удаленную занятость вызвали ряд проблем, таких как, отсутствие опыта управления сотрудниками в дистанционном режиме, что привело к снижению общей эффективности работы, и недостаточный уровень готовности к переходу в цифровой формат работы. Это вынуждает руководство в компаниях адаптировать HR-процессы к новым условиям и менять подходы к управлению персоналом.

Многие компании потратили большие ресурсы на перевод сотрудников в дистанционный режим и заметили в этом плюсы (сокращение расходов,

освобождение рабочего пространства и т.д.), поэтому есть большая вероятность, что часть сотрудников останется работать дистанционно. И компаниям уже сейчас следует выстраивать новые принципы организации работы с сотрудниками работающих постоянно в удаленном режиме.

Уже сейчас заметно влияние пандемии на области подбора и обучения персонала по данным исследования компании KPMG, в котором приняло участие более 50 компаний из различных отраслей, среди которых более 80% участников являются крупными компаниями [3].



Рисунок 1. Адаптация подхода к подбору и обучению персонала в период пандемии 2020 г.[3]

По данным из Рисунка 1, компании адаптируют свои подходы в области управления персоналом. Например, 24% опрошенных компаний приостановили отбор персонала, а 32% – временно приостановили процесс обучения. Половина компаний (49%) перевела очные собеседования в онлайн-формат и 55% перевели часть обучений в онлайн и часть перенесли на поздний срок, что говорит о стремлении компаний перевести эти процессы на удаленный режим.

Большинство предприятий уже столкнулись с негативными последствиями от коронавируса, с такими как снижение выручки, уменьшение спроса на товары и услуги, сокращения точек продаж и т.д. Также, по данным репрезентативного опроса Аналитического центра НАФИ 15-22 апреля 2020 г., в котором было опрошено 1500 представителей бизнеса всех основных отраслей экономики во

всех федеральных округах РФ, представленным на Рисунке 2, из-за режима самоизоляции компании провели оптимизацию численности персонала и оплаты труда, чтобы снизить свои расходы.[2]

	% предпринимателей
Отправка сотрудников в отпуск за свой счет	34
Перевод сотрудников на удаленный/дистанционный формат работы	33
Снижение размера заработной платы сотрудников	32
Отмена системы мотивации (социальный пакет, премии, бонусы и т.п.)	21
Увольнение/сокращение сотрудников	18
Перевод сотрудников на другие должности с изменением их должностных обязанностей	3
Ничего из перечисленного	12
Другое	8
Затрудняюсь ответить	1

Рисунок 2. Изменения, произошедшие в компаниях РФ в отношении сотрудников за период пандемии 2020 г.[2]

По данным Рисунка 2, каждый третий предприниматель (34%) отправлял сотрудников в отпуск за свой счет, каждому пятому (18%) пришлось прибегнуть к увольнению сотрудников. Также 32% предпринимателей снизили зарплаты сотрудникам и 21% отменили дополнительные системы мотивации. Все эти изменения повлияли, в свою очередь, на работоспособность, повышение стресса у персонала и появление демотивации к работе.

Изменение эффективности работы сотрудников на удаленном режиме работы по сравнению с обычным режимом представлено на Рисунке 3.

	% предпринимателей
Снизилась	82%
Не изменилась	14%
Повысилась	0%
Затрудняюсь ответить	4%

Рисунок 3. Изменение эффективности работы сотрудников на удаленном режиме работы по сравнению с обычным режимом в период пандемии 2020 г.[2]

По данным, представленным на Рисунке 3, большинство (82%) предпринимателей отметили снижение эффективности сотрудников, 14% сказали, что производительность не изменилась. Никто из предпринимателей не отметил повышения эффективности труда в удаленном режиме.

Снижение эффективности работы персонала, также связано, как с отсутствием или низким уровнем цифровых технологий в компании, так и с отсутствием необходимых знаний у сотрудников, то есть низким уровнем цифровизации. Поэтому компаниям необходимо уделять внимание для развития своего персонала в области цифровизации.

Приведенные выше данные показали, что меры, которые были предприняты многими компаниями (увольнение сотрудников, снижение заработной платы) и переход на удаленную занятость, негативно повлияли на эффективность работы персонала и что бизнес не был готов к резкому переходу на дистанционный режим работы.

Поэтому необходимо менять подходы к управлению персоналом основываясь на решении следующих ключевых HR-проблем в условиях дистанционной занятости: сохранение здоровья сотрудников, оптимизация штата, четкое распределение обязанностей по выполнению работы удаленно, автоматизация HR-бизнес-процессов, оптимизация расходов на персонал, сохранение и развитие HR-бренда компании, налаживание внутренней коммуникации в новых бизнес-процессах, контроль сотрудников на удаленной работе, снижение тревожности у персонала.

Вывод: Таким образом, пандемия COVID-19 уже успела сильно повлиять на сферы управления персоналом, во многих компаниях произошли изменения в численности персонала, в оплате труда, в подборе и обучении персонала, снизилась эффективность труда. И компаниям еще необходимо продолжать адаптироваться в новых условиях для повышения конкурентоспособности и возвращения к своим прежним показателям.

Пандемия COVID-19 значительно повысила важность HR-деятельности, и, в очередной раз, доказала, что эффективная адаптация компаний к

резкоменяющимся реалиям невозможна без грамотного управления человеческими ресурсами.

Использованные источники:

1. Аналитический центр НАФИ: Бизнес после пандемии: восстановление от шока [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nafi.ru/analytics/biznes-posle-pandemii-vosstanovlenie-ot-shoka/> (дата обращения: 12.09.2020).
2. Аналитический центр НАФИ: Бизнес сегодня: сокращение персонала и неготовность к удаленной работе [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nafi.ru/analytics/biznes-segodnya-sokrashchenie-personala-i-negotovnost-k-udalennoy-rabote/> (дата обращения: 12.09.2020).
3. ООО «KPMG»: Действия HR в ситуации пандемии [Электронный ресурс]. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf> (дата обращения: 12.09.2020).
4. Рамблер: Как пандемия -2020 изменит принципы организации работы [Электронный ресурс]. URL: <https://finance.rambler.ru/other/44175577-kak-pandemiya-2020-izmenit-printsipy-organizatsii-raboty/?updated> (дата обращения: 12.09.2020).
5. Управление персоналом в период пандемии: Сафонов Алексей Юрьевич [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-period-pandemii> (дата обращения: 12.09.2020).