

УДК 316.774
ББК 65.056

DOI 10.24411/2618-9852-2020-15409

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

М. Э. Мартынова, С. Г. Камшилов

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

Выполнен анализ использования цифровых HR-технологий в условиях общемировой пандемии коронавируса применительно к хозяйствующим субъектам РФ. Дана прогнозная оценка трансформации технологий HRM на ближайшую перспективу.

Ключевые слова: рекрутинг, HR-диджитал, пандемия, цифровизация, коронавирус.

SPECIFIC PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC

M. E. Martynova, S. G. Kamshilov

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The analysis of the use of digital HR technologies in the context of the global coronavirus pandemic in relation to the economic entities of the Russian Federation is carried out. A predictive assessment of the transformation of HRM technologies for the near future is given.

Keywords: recruitment, pandemic, digitization, coronavirus, HR-digital.

Пандемия коронавируса на текущий момент является определяющим внешним фактором, который вынуждает адаптировать (а порой и существенно изменять) большинство бизнес-процессов предприятий. В первую очередь это касается коммуникаций — как внутри организации, так и при взаимодействии с клиентами. Если в первую волну пандемии средние и крупные предприятия ограничивались лишь временными схемами по изменению бизнес-процессов, то осенью пришло понимание, что менять модели придется достаточно существенно.

В рамках введенных в РФ ограничений на операционную деятельность большинству предприятий сферы сервиса приходится при взаимодействии с потребителями очень быстро перестраиваться на ходу. Это проявляется

в тотальной востребованности цифровых решений как по управлению персоналом, так и по кастомизации. Удаленный формат деятельности работников становится нормой для хозяйствующих субъектов. Следствием такого формата является переход взаимодействий «организация — клиент» в онлайн-среду, использование платформенных решений, облачных технологий и ресурсов социальных сетей. В частности, резко возрастает нагрузка на всевозможные сервисы видеокommunikаций: Microsoft Teams, Skype, Cisco'sWebex, Zoom.

Следует отметить, что пандемия и введенный в РФ режим повышенной готовности серьезно повлияли на планы организаций по развитию бизнеса в сторону минимизации издержек и сокращения деятельности. Ряд средних и малых

предприятий стали отправлять сотрудников в отпуск на неопределенный срок, сокращать зарплаты или приостановили подбор сотрудников. Однако часть предприятий, прежде всего в производственной сфере, по-прежнему продолжают нанимать персонал. Так, по данным рекрутинговой компании AntalRussia, в феврале прекратили набор сотрудников 12 % работодателей, а в марте уже 40 %. Доля тех, кто планировал замещение освободившихся вакансий, за месяц сократилась с 47 до 21 % [2].

Ускоренное внедрение цифровых технологий требует такой же быстрой адаптации и развития новых знаний и новых методов HR-работы в условиях пандемии. Цифровые технологии предназначены для постоянно меняющегося метода, применяемого организацией для найма, управления и поддержки людей. Автоматизация многих процессов, повышение скорости операций, разнообразие возможностей, гибкость — все это сейчас объективная необходимость.

Вместе с тем именно быстрота изменений, диктуемая пандемией, обуславливает недостатки цифровизации в такой период. Они заключаются в следующем:

- усложнение процесса управления;
- нехватка квалифицированных сотрудников, занимающихся технологией HR-digital;
- большой объем накопленной информации и необходимость обработки по технологиям BigData;
- неисследованные психологические особенности взаимоотношений организации и работников «на удаленке».

Поэтому разработка практических руководящих принципов, которые будут способствовать повышению эффективности системы управления персоналом и росту производительности труда сотрудников на основе использования цифровых технологий, сейчас чрезвычайно важна.

Выделим и достоинства HR-digital в период пандемии:

- некоторый рост производительности труда сотрудников за счет адаптации последних к существующему положению вещей;
- повышение эффективности системы управления персоналом за счет усиления учетных функций, что в целом ведет к росту конкурентоспособности организаций, более устойчивому ее положению на рынке.

Отметим, что одним из ключевых последствий появления новых цифровых технологий для рынка труда в России является наличие возможностей для удаленной работы специалистов разного спектра (удаленной работы персонала организации). Фрилансинг, удаленная работа

не требуют территориальной привязки работника к месту нахождения организации-работодателя. Исчезают различные ограничения — транспорт, нехватка персонала, общение с другими работниками и пр.

В цифровом мире завоевывают популярность внештатная работа и аутсорсинг. По данным Всемирной организации труда, число удаленных сотрудников во всем мире составляет 17 %, в то время как в Японии и США оно уже достигло почти 40 % [5]. В Северной Америке и Западной Европе сегодня не менее 30 % компаний уже производят управление заработной платой на стороне, и эта тенденция растет. В Бельгии аутсорсинг достигает 90 %.

Исследовательское подразделение HeadHunter в РФ провело опрос соискателей на предмет их отношения к удаленной работе. Опрос показал, что среди работающих соискателей 31 % работают удаленно. Из них 14 % являются внештатными сотрудниками, а 17 % — удаленными сотрудниками в платежных ведомостях компаний [6]. Управление довольно значительной частью сотрудников — удаленным персоналом — является необходимостью, и важно использовать новые современные подходы и принимать во внимание особенности такой работы.

Цифровые технологии также позволяют автоматизировать многие задачи в области управления персоналом, в результате чего производительность труда будет увеличена, а расходы будут сокращены.

Пандемия коронавируса заставила многие компании переосмыслить подходы к подбору персонала. Автоматизация рекрутмента, о которой как о перспективном тренде уже давно говорят разработчики профильных IT-ресурсов и специалисты в области HR, стремительно набирает обороты. Но пандемия наконец изменила мнение людей на этот счет, заставила активнее внедрять новые решения [3].

В перспективе все больше функций рекрутмента будет переходить от человека к компьютеру и искусственному интеллекту. Уже есть примеры, когда компании или рекрутинговые агентства создают чат-бота для прескрининга — первичного отбора кандидатов. Бот связывается с заинтересованным соискателем и направляет ему короткий тест с серией вопросов под конкретную должность.

«Авито-Работа» запустила бота, который помогает соискателям находить работу или подработку [7]. В коротком диалоге бот формирует небольшое резюме на основе стандартных данных о желаемой должности, зарплате и локации и предлагает пользователям три под-

ходящие вакансии в день, сводя ручной поиск к минимуму.

Главный тренд текущих условий ведения бизнеса — это smart-рекрутинг и zero-HR [8]. А пандемия коронавируса только подстегнула их развитие. Прежде всего это про внедрение технологий, автоматизирующих процесс подбора персонала, и снижение вовлеченности человека на всех этапах найма. К smart-рекрутингу также относится внедрение реферальных программ, когда поиск новых кадров опирается на рекомендации сотрудников и использование соцсетей для поиска кандидатов: с теми, чей профиль в соцсетях отвечает запросу рекрутера, можно быстро связаться в мессенджере.

Личные встречи с соискателями во время пандемии не практикуются. По данным исследования КPMG «Действия HR в ситуации пандемии», 49% крупных российских компаний уже перевели очные собеседования полностью в онлайн, 22% сделали это частично. К первым относится, например, «Ростелеком». В компании действует интеллектуальная система подбора персонала IQHR, которая охватывает полный цикл процесса поиска нужного сотрудника [2; 4].

Формат дистанционного найма не потеряет популярности и после окончания пандемии. В онлайн останутся собеседования, тестовые задания, обмен документами и даже инструктаж.

Объем работы у HR-службы в период пандемии претерпел следующие изменения:

- у половины респондентов увеличился,
- у 38% предприятий снизился.

Приоритетные задачи HR-службы в 2020 году: перевод на дистанционный формат работы и организация работы сотрудников в этих условиях, повышение лояльности, вовлеченности, удовлетворенности сотрудников, оптимизация уровня оплаты труда и систем мотивации, увольнение персонала, забота о здоровье сотрудников.

Большинство HR-специалистов отмечают сложность работы в режиме постоянной неопределенности. Среди особенностей выполнения задач выделяются также отсутствие нормативной базы, противоречивость информации от государственных органов, сопротивление изменениям, демотивация и снижение эффективности работы сотрудников, а также необходимость повышенного внимания к безопасности сотрудников на предприятии [1].

Работа вне офиса становится широко распространенной альтернативой для всех стран. Количество удаленного обучения, виртуальных совещаний и встреч будет непременно расти. Поиск талантов упрощается благодаря дистанционной работе, вы более не привязаны к определенной географии. Ресурсы, которые удается аккумулировать, снижая административные расходы, затраты на аренду офисов, необходимо будет направить на программы поддержки ментального и психического здоровья сотрудников. Фокус — на диджитализацию персонала на всех уровнях, регулярные инвестиции в технологии и IT-инструменты. Бизнес станет более консервативным, это будет проявляться в особом внимании к любым расходам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нагибина, Н.И. HR-DIGITAL: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / Н. И. Нагибина, А. А. Щукина // Науковедение. — 2017. — № 1 (38).
2. Подцероб, М. Как пандемия повлияла на российский рынок труда [Электронный ресурс] / М. Подцероб. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/01/826854-kak-pandemiya-rinok-truda> (дата обращения 11.11.2020).
3. Новые обязанности HR после снятия ограничений по коронавирусу [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.hr-director.ru/article/67675-testirovanie-sotrudnikov-na-covid-i-drugie-obyazannosti-hr-ov-posle-12-maya-20-m05> (дата обращения 07.11.2020).
4. Обзор трендов цифровой трансформации в HR [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kommersant.ru/conference/632/> (дата обращения 10.11.2020).
5. Мануйлова, А. Удаленная работа становится ближе [Электронный ресурс] / А. Мануйлова. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3220754/> (дата обращения 10.11.2020).
6. Сколько у нас фрилансеров и где они работают: результаты опроса [Электронный ресурс]. — URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/24036/> (дата обращения 12.11.2020).
7. Новые технологии на рынке труда: Авито-Работа запустила бота для быстрого поиска работы [Электронный ресурс]. — URL: <https://prmira.ru/article/novyye-tehnologii-na-ryinke-truda-avito-rabota-zapustila-bota-dlya-byistrogo-poiska-raboty/> (дата обращения 13.11.2020).
8. ТОП-15 трендов в рекрутинге в 2020 году [Электронный ресурс]. — URL: <https://hr-profi.ru/news/top-15-trendov-v-rekrutinge-v-2020-godu/> (дата обращения 14.11.2020).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Мартынова Мария Эдуардовна — магистрантка факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. manager@csu.ru

Камшилов Сергей Геннадьевич — кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. kamsg-pob@mail.ru

REFERENCES

1. Nagibina N.I., Shchukina A.A. HR-DIGITAL: cifrovye tekhnologii v upravlenii chelovecheskimi resursami [Digital Technologies in Human Resource Management]. *Naukovedenie* [Science of science], 2017, no. 1 (38). (In Russ.).

2. Podcerob M. *Kak pandemiya povliyala na rossijskij ryok truda* [How the pandemic affected the Russian labor market]. Available at: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/01/826854-kak-pandemiya-rinok-truda>, accessed 11.11.2020. (In Russ.).

3. *Novye obyazannosti HR posle snyatiya ogranichenij po koronavirusu* [New HR responsibilities after coronavirus restrictions lifted]. Available at: <https://www.hr-director.ru/article/67675-testirovanie-sotrudnikov-na-covid-i-dru-gie-obyazannosti-hr-ov-posle-12-maya-20-m05/>, accessed 07.11.2020. (In Russ.).

4. *Obzor trendov cifrovoj transformacii v HR* [Overview of digital transformation trends in HR]. Available at: <https://www.kommersant.ru/conference/632/>, accessed 10.11.2020. (In Russ.).

5. Manujlova A. *Udalennaya rabota stanovitsya blizhe* [Remote work is getting closer]. Available at: <https://www.kommersant.ru/doc/3220754/>, accessed 10.11.2020. (In Russ.).

6. *Skol'ko u nas frilanserov i gde oni rabotayut: rezul'taty oprosa* [How many freelancers we have and where they work: survey results]. Available at: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/24036/>, accessed 12.11.2020. (In Russ.).

7. *Novye tekhnologii na rynke truda: Avito-Rabota zapustila bota dlya bystrogo poiska raboty* [New technologies in the labor market: Avito-Work launched a bot for quick job search]. Available at: <https://pmira.ru/article/novye-tehnologii-na-rynke-truda-avito-rabota-zapustila-bota-dlya-byistrogo-poiska-raboty/>, accessed 13.11.2020. (In Russ.).

8. *TOP-15 trendov v rekrutinge v 2020 godu* [TOP 15 trends in recruiting in 2020]. Available at: <https://hr-profi.ru/news/top-15-trendov-v-rekrutinge-v-2020-godu/>, accessed 14.11.2020. (In Russ.).