

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Управление человеческими ресурсами организации в условиях пандемии

Научный руководитель – Литвиненко Инна Леонтьевна

Белозерцева Яна Дмитриевна

Студент (магистр)

Московский государственный гуманитарно-экономический университет, Москва, Россия

E-mail: makarenko.iana@yandex.ru

Американский ученый, экономист, публицист, педагог Питер Друкер сказал: «Показатель качества управления - это обычные люди, которые делают необычные вещи». Из данной цитаты можно сделать вывод, что именно человеческие ресурсы играют важную роль в развитии и процветании любой организации [2]. В связи с возникновением COVID-19 появились как плюсы, так и минусы работы персонала. Не смотря на тяжелую ситуацию в мире сотрудники предприятий смогли приспособиться к ней, совершая работу в непривычных для них условиях.

Следует отметить, что из-за эпидемиологической ситуации, жестких мер по контролю распространения вируса и введения карантина многие организации стали банкротами, а кто-то стал осуществлять свою деятельность в дистанционном формате, тем самым преобразуя систему управления человеческими ресурсами. Если рассматривать проблему с точки зрения персонала, то можно сказать, что есть те люди, которые потеряли работу из-за приостановления деятельности предприятия, тем самым утратили возможность заработка и карьерного роста [1]. Многим так и не удалось найти работу как по специальности, так и в принципе любую. На помощь пришло государство, которое предоставило выплаты на детей до 18 лет, тем самым поддерживая семьи.

Также хотелось отметить, что некоторые организации перешли на дистанционную форму обучения или работы, такие как высшие и средние учебные заведения, школы и многие другие. Для сотрудников можно отметить такие плюсы как: комфортная домашняя обстановка, отсутствие затрат времени и денег на дорогу до работы [3]. Из минусов можно выделить: большая нагрузка на зрение из-за постоянной работы за компьютером, отвлечение на внешние факторы. Если рассматривать учеников и студентов, то можно отметить риск ухудшения качества образования. Тем самым в дальнейшем после выпуска студентов есть вероятность отсутствия квалифицированности, образованности и профессионализма, что будет снижать потенциал человеческих ресурсов в организации.

Если рассматривать сферу питания, то можно заметить, что значительно вырос спрос на курьеров, так как большинство ресторанов стало осуществлять свою деятельность только путем доставки. Также большая нагрузка в связи с COVID-19 легла на медицинские учреждения, тем самым на работников. Ведь именно они оказались в зоне риска. Именно поэтому медицинскому персоналу во время карантина предоставлялись дополнительные выплаты.

Для организаций, которые продолжили работу, не применяя дистанционный формат, стали применяться жесткие меры контроля за соблюдением социальной дистанции, использованием антисептиков, ношением масок и перчаток. Тем самым накладывая ответственность на персонал, чтобы они контролировали соблюдение данных правил.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что управление человеческими ресурсами в организации с возникновением COVID-19 значительно изменилось. За короткий срок сотрудники адаптировались к новым условиям работы, высшее руководство научилось осуществлять управление, отличавшееся от прежнего. Можно сделать предположение, что

усовершенствованные методы управления будут и дальше применяться после исчезновения вируса, так как некоторые организации начали считать дистанционный формат более удобным, потому что нет необходимости арендовать офисы для сотрудников, которые могут выполнять работу удаленно за компьютером или телефоном [4].

Источники и литература

- 1) Багиев Г.Л., Буров В.Ю. Малое предпринимательство. Организация, развитие и управление малым предприятием: учебник / под науч. ред. Г.Л. Багиева, В.Ю. Бурова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 582 с.
- 2) Литвиненко И.Л., Казанбиева А.Х., Гасанова А.Д. Процессы инноватизации и цифровизации на региональном уровне в России // Региональные проблемы преобразования экономики. 2020. №8 (118). С. 73-81.
- 3) Литвиненко И.Л., Крутяева М.В., Шведов Д.А. Перспективы развития малого и среднего бизнеса России: феномен «чёрного лебедя» // Инновационное развитие экономики. 2020. №2(56). С. 125-130.
- 4) Логиновский О.В., Голлай А. В., Дранко О. И. Эффективное управление организационными и производственными структурами: монография / О. В. Логиновский, А. В. Голлай, О. И. Дранко. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 450 с.