

УДК: 331.108

DOI 10.21661/r-555936

К.Д. Сукач, В.В. Усков

ИЗМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

***Аннотация:** кадровая политика не является частью или чем-то большим за пределами системы экономической безопасности государства, государственного управления и национальной безопасности. Понятие «кадровая политика» подразумевает то, что связано с общим управлением, стратегией развития всей системы человеческих ресурсов государства, а также с культурой организации этой системы как социально-управленческого института и процесса по своей сути для решения как текущих, так и стратегических задач. В период неопределенности и высокой тревожности важно не только то, что компания делает, но и то, как она это делает. Распространение коронавирусной инфекции COVID-19 стало неожиданностью для всего мира, что вызвало значительную неопределенность в отношении будущего и ряд проблем, требующих тщательного решения.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, кадровая безопасность, пандемия, COVID-19, безопасность предприятия, трудовые ресурсы.*

Политика организации относится, как правило, к системе правил, в которой действуют лица, входящие в руководящий состав организации. Важной составляющей стратегически ориентированной политики организации является ее кадровая политика, которая определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов. Целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и поддержания количественного и качественного состава персонала в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Вспышка пандемии коронавируса (COVID-19) создала беспрецедентную ситуацию во всем мире. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и органы здравоохранения по всему миру принимают меры, направленные на замедление распространения COVID-19 и снижение заболеваемости. Все это привело к широкомасштабным изменениям в привычном образе жизни и хозяйственной деятельности.

Пандемия и тотальный карантин видоизменили все планы работодателей. Некоторые компании начали отправлять сотрудников в неоплачиваемый отпуск или снижать заработную плату, большинство работодателей перестали нанимать сотрудников, ожидая, как решится ситуация, а некоторые по-прежнему продолжают нанимать сотрудников. По данным исследований KPMG, 59% компаний в занимаются оптимизацией расходов на персонал, 44% переходят на новую модель управления (гибкий график, удаленная работа, онлайн-рекрутмент), а 41% автоматизируют процессы управления персоналом.

В исследовании также говорится, что после завершения кризиса в регулярную управленческую практику будут включены инструменты, на которые пришлось перейти во время пандемии: удаленная работа (36% респондентов), онлайн-рекрутмент (46%) и онлайн обучение (41%).

В ответ на кризис многие компании были вынуждены принять жесткие меры, главной из которых стало сокращение численности сотрудников, заработной платы и продолжительности рабочей недели. К середине 2020 года доля россиян, которые не работают, но ищут работу, составила 7%, а 4% заявили, что потеряли работу из-за пандемии.

Сотрудники компаний в пострадавших секторах экономики оказались в наиболее уязвимом положении. Например, в ресторанной индустрии и организации мероприятий часто использовалась такая экстренная мера, как сокращение персонала. Многие менеджеры старались избежать этого, так как сотрудникам было очень трудно сообщить об увольнении.

Таким образом, треть тех, кто потерял работу, проживает на юге России (Южный и Северо-Кавказский федеральные округа), а среди всех работающих

доля населения этих округов составляет 14%. На население Сибири и Дальнего Востока пандемия повлияла значительно меньше (9% против 19% всех работающих), а Урала и Поволжья меньше (23% против 29%) (рис.1).

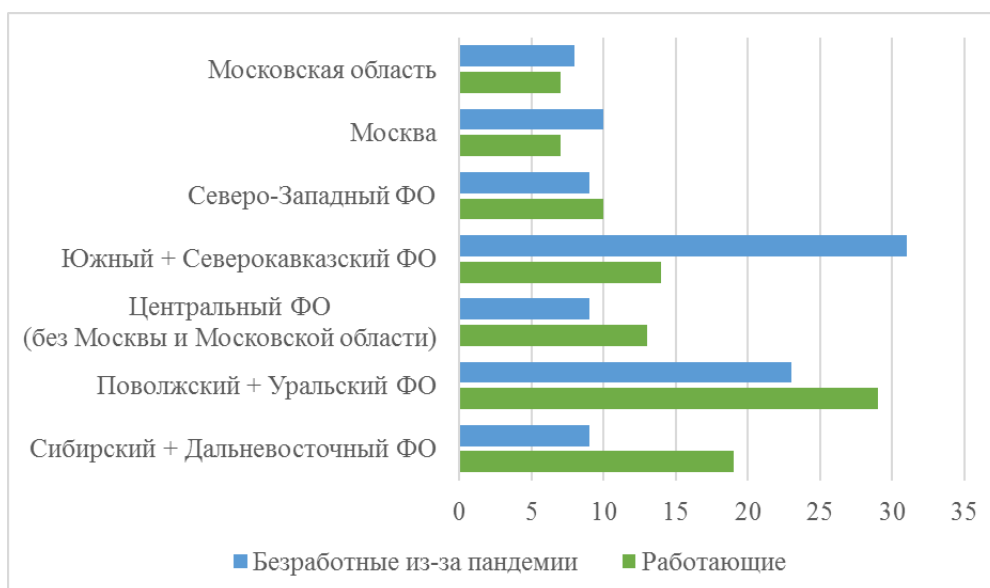


Рис. 1. География безработицы из-за пандемии: федеральные округа и типы поселений 2020 г.

Кадровые приоритеты являются основой антикризисного управления. Существует семь основных направлений кадровой работы, в соответствии с которыми руководители предприятий должны нести ответственность. В то же время первые два направления объединяют чувство ответственности за здоровье сотрудников, третье и четвертое направления объединены необходимостью обучения сотрудников и поиском возможностей снижения риска для сотрудников, пятое и шестое направления посвящены культуре информатизации и поддержки, а седьмое направление связано с готовностью к использованию цифровых технологий.

1. Внедрение интеллектуальных методов работы (организация удаленной работы; сокращение количества крупных встреч; адаптация политики деловых поездок.

2. Совершенствование системы здравоохранения и гигиены (формирование новых привычек в области охраны труда и здоровья; улучшение санитарных

условий на рабочем месте; поддержание и мониторинг здоровья работников; обеспечение социальной дистанции).

3. Снижение риска для персонала (определение и поддержка особо важных ролей; снижение риска контакта с патогенами, разделение рабочих групп; разработка возможных замен).

4. Управление гибкостью персонала (анализ влияния на персонал; адаптация персонала к сниженному спросу; корректировка процесса подбора персонала; управление периодами простоя отдельных сотрудников).

5. Открытость общения и склонность к эмпатии (определение каналов связи; организация четкой схемы коммуникации; своевременное информирование сотрудников; обучение сотрудников и менеджеров современным знаниям о COVID-19).

6. Организация (обучение менеджеров; поддержка сотрудников и их семей; создание и улучшение экосистем).

7. Содействие цифровой готовности (определение потребностей сотрудников и предоставление всего оборудования; предоставление подходящего программного обеспечения и инструментов; подготовка персонала к использованию цифровых технологий; формирование группы технической поддержки).

Список литературы

1. Бадалова А.Г. Управление кадровыми рисками на предприятии // Российское предпринимательство. – 2019. – С. 32–39.

2. Булонова Е.Н. Определение понятия кадрового риска // Управление персоналом. Ученые записки. Кн. 5. – СПб.: Академия управления персоналом, 2018. – С. 56–80.

3. Смагулов А.М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом в организации. – М.: Терра, 2017. – С. 192–231.

4. Поважный С. Повышение компетенции кадров – основа выполнения региональных программ / С. Поважный, А. Поважный // Экономист. – 2018. – №12. – С. 67–69.

5. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний / С.В. Ивченко, М.И. Либоракина, Т.С. Сиваева; под ред. Либоракиной М.И. – М.: Фонд «Институт экономики города», 2020. – С. 80–87.

6. Зверева Е.Ю. Роль кадровой безопасности в системе безопасности организации // Парадигмальный характер фундаментальных и прикладных научных исследований, их генезис: сборник научных статей по итогам Национальной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 29–30 марта 2019 г.). – СПб.: Культ-Информ-Пресс, 2019. – С. 166–167.

7. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Р.Н. Геворгян [и др.]. – М.: Инфра-М, 2020. – 242 с.

Сукач Кристина Денисовна – студентка, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет», Санкт-Петербург.

Усков Владислав Владимирович – канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет», Санкт-Петербург.
