

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЭПОХУ COVID-19

ИЗМЕНЕНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА ПОД ВЛИЯНИЕМ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ: МАССОВЫЙ ПЕРЕХОД НА УДАЛЕННЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ

Казанцева Алина Акберовна, Семина Анастасия Павловна

Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), г. Москва

Аннотация. в статье рассмотрены основные тенденции в изменении рынка труда после пандемии Covid-19. Приведены примеры компаний, пересмотревших принципы работы специалистов по управлению персоналом. Проанализированы изменения в профессии HR-специалиста, а также влияние пандемии на эмоциональное и психологическое состояние сотрудников. Определены положительные и отрицательные последствия Covid-19 для рынка труда.

Ключевые слова: удаленная работа, пандемия, выгорание, цифровизация

В 2020 году российская экономика испытала очередной кризис. Пандемия Covid-19 оказала сильное влияние на все отрасли промышленности, предприятия столкнулись с неожиданными вызовами, в том числе резкой необходимостью диджитализации всех процессов. Данная тенденция наблюдалась и ранее, но коронавирус и локдаун целых отраслей поспособствовали довольно резкому переходу на цифровые решения.

В этих условиях компании стремятся оптимизировать стратегии на будущее развитие и инвестировать свои ресурсы на цифровизацию процессов, организацию и поддержку удаленного формата работы. По данным ВЭФ до пандемии только 22% мировых компаний были готовы к массовому переводу сотрудников на «удаленку». После неё более 20% штатных сотрудников будут работать удалённо, тогда как до коронавируса и локдаунов удалённо работали только 10% сотрудников компаний по всему миру [1].

Стоит отметить, что наблюдается сокращение числа офисного персонала и затрат на аренду помещений. Вынужденная смена рабочего формата позволяет работодателям расширять зону поиска кандидатов, в тоже время талантливые сотрудники из регионов получают возможность

конкурировать с соискателями из столицы и других крупных городов. По словам управляющего директора Альфа-Банка Владимира Верхошинского, до пандемии банк подбирал IT-специалистов только в пяти крупных городах присутствия. В 2020 году произошли изменения: две трети новых сотрудников были найдены за пределами этих городов, более того, многие кандидаты не имели личного контакта с HR отделом [2]. Данный тренд невозможно представить без использования электронных трудовых книжек и электронной подписи. Поэтому введение данных инструментов активно способствует расширению географии найма. Не отстает от Альфа-Банка и крупнейший российский ретейлер X5 Retail Group. По данным Forbes, порядка 15% новых сотрудников – люди из регионов. Некоторые компании подбирали сотрудников за пределами столицы еще до пандемии. К примеру, Тинькофф Банк проводил поиски талантливых разработчиков по всей стране. Для этого были созданы виртуальные центры на юге России и в Сибири, преимущественно для IT-специалистов, предпочитающих работать удаленно [2].

Очевидно, что одним из самых неприятных последствий стало сокращение рынка труда. Согласно исследованию НИУ ВШЭ «Работа и трудоустройство в условиях эпидемии», после введения режима самоизоляции работу потеряли почти 10% из тех, у кого она была в докарантинный период, а среди тех, кому удалось ее сохранить, свыше 30% сообщили о том, что после начала эпидемии кто-нибудь из семьи лишился занятости. Стоит учитывать, что одним из наиболее сильных страхов у россиян остается угроза безработицы. Более 40% опрошенных отмечали опасения о закрытии или банкротстве их предприятия. Сильнее всего эти опасения высказывали работники сферы торговли, сферы обслуживания, строительства и промышленности, где их разделяли свыше 50% [3]. По данным карьерных сайтов, существенно снизилось количество вакансий по сравнению с числом соискателей. Уровень конкуренции увеличился в два с половиной раза: вместо нормы 5-6 кандидатов на место, наблюдался максимальный показатель конца 2015 года – 17 резюме на одну вакансию. При этом нельзя говорить о тотальной нехватке вакансий. Некоторые отрасли даже увеличили темпы набора персонала. В частности, IT-сектор и интернет, на долю которого пришлось 14% размещенных вакансий [4]. Как отмечает директор офиса ManpowerGroup в Петербурге Наталья Белашова, в первую волну пандемии наблюдался активный массовый набор персонала лишь у части компаний, в основном связанных с производством товаров народного потребления (FMCG), остальные компании либо приостановили подбор, либо снизили потребность [4].

Последствия пандемии оказали значительное влияние на работу специалистов по управлению персоналом [5]. По данным аудиторской компании KPMG, 40 % компаний проводят собеседования только в удаленном формате. Больше половины работают в гибридном формате [6]. К примеру, компания МТС автоматизировала процесс подбора персонала с использованием собственных разработок в области AI и BigData. При обычном режиме используется смешанный подход: дистанционное тестирование и очное собеседование. Но в самоизоляцию МТС пришлось максимально перевести все процессы рекрутинга в онлайн. Система адаптации персонала также активно функционирует в онлайн формате: разработана удаленная адаптация новичков, а также оформление и предоставления доступов. Развивается направление стажировок, именно МТС первым запустил мультипрофильную программу оплачиваемых онлайн-стажировок [4].

Удаленная работа, к сожалению, обострила проблему мотивации сотрудников. Границы личной жизни и работы стерлись. Многие люди столкнулись с синдромом эмоционального выгорания. Очевидно, что специалисты HR службы вынуждены модифицировать систему поддержки и мотивации, проводить тренинги и опросы для своевременного выявления случаев «перегорания».

Увеличилась скорость отбора и оценки кандидатов посредством использования инструментов автоматизации. Coca Cola HBC Россия разработала игру, где заданные алгоритмы оценивают поведенческие реакции человека. Разработанная игра включает в себя логические сюжеты, а для решения кейсов нужно применять образное мышление. Такая методика способствует лучшей оценке кандидата со всех сторон [7].

В следствие удаленной работы, сотрудники начали испытывать информационный перегруз, что в дальнейшем находило отражение в продуктивности и вовлеченности. Рабочий день мог растягиваться на 10-12 часов. С другой стороны, участились случаи недобросовестного отношения к работе: сотрудники во время рабочего времени могли заниматься личными делами, из-за этого в начале пандемии перед HR-менеджерами встала задача отслеживания времени, которое работник провел за выполнением трудовых функций.

Исходя из описанного выше, можно сделать вывод, что невозможно однозначно оценивать последствия пандемии. Они имеют как положительные, так и отрицательные стороны (таблица 1) [8].

Таблица 1 – Последствия пандемии Covid-19 на рынок труда

Положительные	Отрицательные
Повышение уровня цифровизации и информатизации населения	Эмоционально и психологическое состояние сотрудников (выгорание, депрессия, увеличение напряжения среди населения, усталость)
Сокращение расходов на аренду помещения при переходе на удаленный формат	Снижение доходов компании
Расширение географии найма	Увеличение объема работы и объема обрабатываемой информации
Более быстрый отбор и оценка персонала	Повышение уровня безработицы

Таким образом, нельзя не отметить, что пандемия Covid-19 оставила существенный отпечаток на функционировании российского рынка труда: снизилась востребованность некоторых профессий, изменился формат общения работников и работодателей, произошли преобразования в условиях труда. Активно распространяется тренд на удаленную форму занятости или гибридную (смешанную). Невозможно однозначно трактовать последствия пандемии, но компаниям следует систематизировать полученный опыт для дальнейших встреч с неожиданными вызовами.

В рамках данной работы также планируется проведение опроса студентов 1 и 4 курса Московского авиационного института. Целью опроса является исследование восприятия последствий коронавируса Covid-19 студентами, которые обучались как очно, так и в дистанционном формате (4 курс) и только в дистанционном формате (1 курс). Ожидается, что удовлетворенность дистанционным обучением у первокурсников будет выше, т.к. у них отсутствует опыт обучения в очном формате. Но та и другая категория обучающихся будет отмечать проблемы с техникой, а также сложность обучения в домашней обстановке в связи с необходимостью повышения уровня самоорганизации.

Библиографический список

1. Главные последствия пандемии для рынка труда – безработица и спрос на новые компетенции [Электронный ресурс]. URL: <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/glavnye-posledstviya-pandemii-dlya-rynka-truda-bezrobotica-i-spros-na-novye-kompetencii-20201115-13000/> (дата обращения: 15.03.2021).

2. Пятин А. «Совершенно новая реальность»: FT оценила влияние пандемии на рынок труда в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/410525-sovershenno-novaya-realnost-ft-ocenila-vliyanie-pandemii-na-rynok-truda-v/> (дата обращения: 15.03.2021).

3. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Рынок труда под натиском коронавируса// Центр трудовых исследований ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата обращения: 15.03.2021).

4. Кадровое распределение: как пандемия меняет рынок труда [Электронный ресурс]. URL: <https://spb.plus.rbc.ru/news/5ee1e03b7a8aa940ee219dbe/> (дата обращения: 15.03.2021).

5. Михайлов А.А., Федулов В.И. Влияние пандемии COVID-19 на российский рынок труда // Московский экономический журнал. – 2020. – №10.

6. Удаленная работа: действия HR и планы на будущее [Электронный ресурс]. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/12/ru-ru-hr-actions-in-pandemic-part-3.pdf/> (дата обращения: 15.03.2021).

7. Авагян И. Итоги пандемии для компаний и сотрудников. Какие навыки стали более востребованными? [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/hr/191207-itogi-pandemii-dlya-kompaniy-i-sotrudnikov-kakie-navyki-stali-bolee-vostrebovannymi/> (дата обращения: 15.03.2021).

8. Михайлов А.А., Федулов В.И. Подходы к управлению персоналом в условиях удаленной занятости// Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – №29(3). С. 222-226.

CHANGES IN THE RUSSIAN LABOR MARKET UNDER THE INFLUENCE OF CORONAVIRUS INFECTION: MASS TRANSITION TO A REMOTE WORK

Kazantseva Alina Akberovna, Semina Anastasia Pavlovna

Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow

Abstract. The article examines the main trends in the changing labor market after the Covid-19 pandemic. Examples of companies that have revised the principles of work of HR specialists are given. The changes in the HR specialist profession, as well as the impact of the pandemic on the emotional and psychological state of employees, are analyzed. The positive and negative effects of Covid-19 on the labor market are identified.

Keywords: remote work, pandemic, burnout, digitalization.