COVID-19 И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

COVID-19 AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

УДК 005.95/.96

Шадрин Айсен Михайлович, Магистранты ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова», г. Якутск

Shadrin Aisen Mikhailovich, converse.shadrin@gmail.com

Аннотация

Управление человеческими ресурсами - это дисциплина, которая фокусируется на отношениях между человеком и организацией. Перед специалистами по управлению персоналом возложены задачи по управлению первоначальным набором сотрудников, приемом на работу нового персонала, управлением производительностью и дисциплиной сотрудников, администрированием функций расчета заработной платы и вознаграждений сотрудникам, разработки и пересмотра классификации сотрудников, а также согласования заработной платы и других условий найма с профсоюзами сотрудников. (Берман и др., 2016). Это сложная роль в «нормальные» времена. Однако, когда происходит стихийное бедствие или другое непредвиденное событие, перед специалистами по управлению человеческими ресурсами стоит задача обеспечить безопасность и благополучие сотрудников и облегчить доступ персонала для оказания государственных услуг во время бурного и стрессового события (French et al., 2008). ; Mann & Islam, 2015).

Однако пандемия COVD-19, глобальная пандемия, охватившая общественную и частную жизнь с начала 2020 года, не похожа ни на какие

другие катастрофы или чрезвычайные ситуации за последние десятилетия. Угроза очень заразной болезни, без лечения и без вакцинации, устрашает. Все три уровня правительства предприняли различные меры для смягчения его воздействия. Государственные учреждения, тем не менее, были вынуждены продолжать предоставлять критически важные услуги, на которые граждане полагаются в обычное время и тем более во время кризиса. От сотрудников государственного сектора также ожидается, что они будут выполнять свои обязанности государственных служащих, непосредственно реагируя на стихийные бедствия или предоставляя другие столь необходимые государственные услуги.

Из-за последствий для здоровья и безопасности пандемия COVID-19 потребовала быстрого принятия решений и гибкости от специалистов по управлению человеческими ресурсами в государственном секторе в бюрократической и часто чрезмерно жесткой системе. Хотя неотложный характер пандемии позволяет проявлять некоторую гибкость для принятия немедленных мер в ответ на чрезвычайные ситуации, федеральные законы и законы штатов, включая законы о коллективных переговорах и трудовые соглашения, усложнили эти усилия (Yeung, 2020). Кроме того, новая пандемия коронавируса — это всего лишь новый кризис, который вызвал серию беспрецедентных действий правительства, ограничивающих мобильность и деятельность государственных структур, предприятий, корпораций и частных лиц на месяцы без предполагаемой даты окончания.

Специалистам по управлению человеческими ресурсами, как государственным администраторам, поручено вести свои организации через эту неизведанную территорию социального дистанцирования, удаленной работы и предоставления убежища, обеспечивая при этом предоставление основных государственных услуг безопасным и здоровым образом. Для этого государственные администраторы должны понимать, что, если возникли какие-либо проблемы с УЧР, которые могут задержать или свести на нет такие усилия или, наоборот, вынудили инновации и повлияли на позитивные изменения.

Соответственно, изучение УЧР во время этой пандемии требует дальнейшего внимания, и данное исследование является первым шагом в этом направлении.

Annotation

Human Resource Management is a discipline that focuses on the relationship between people and an organization. HR specialists are entrusted with the tasks of managing the control recruitment of employees, hiring new staff, managing production and discipline of wages of employees, administering the functions of payroll and employee benefits, developing and revising the classification of employees, as well as agreeing wages and other conditions with trade unions. employees. This is a challenging role in "normal" times. However, when a natural disaster or other unforeseen event occurs, it is important for human resource managers to ensure the safety and well-being of employees and facilitate staff access to deliver public services during a turbulent and stressful event.

However, the COVD-19 pandemic, a global pandemic that has engulfed public and private life since early 2020, is unlike any other disaster or emergency in recent decades. The threat of a highly contagious disease, without treatment and without vaccination, is daunting. All three levels of government have taken various measures to mitigate its impact. Government agencies are no less formal. Public sector employees are also required to fulfill their responsibilities as civil servants by responding directly to natural disasters or providing other necessary public services.

Because of the health and safety implications, the COVID-19 pandemic has required quick decision making and flexibility from public sector human resource managers in a bureaucratic and often overly rigid system. While the urgency of the pandemic allows for some flexibility to act immediately in response to emergencies, federal and state laws, including collective bargaining and labor agreements laws, have fallen asleep on these efforts. In addition, the new coronavirus pandemic is just a new crisis that triggered a series of unprecedented government operations restricting the mobility and activities of government agencies, businesses, corporations and private months at the estimated end date.

Human resource managers, as public administrators, are tasked with leading their organizations through this uncharted field of social distancing, teleworking and asylum, delivering essential public services in a safe and healthy manner. If there are any problems with HRM that can delay or reduce such efforts or, conversely, forced innovation and influenced positive change. Accordingly, learning about HRM during this pandemic requires further attention.

Ключевые слова: COVID-19, пандемия, управление человеческими ресурсами, управление персоналом, дистанционная работа.

Keywords: COVID-19, pandemic, human resource management, teleworking.

COVID - 19 и управление человеческими ресурсами

Пандемия COVID-19 вынудила сотрудников работать из дома. [3] Сотрудники, которые когда-то работали в пределах физического пространства своего работодателя, теперь должны приспосабливаться к работе удаленно без выбора других альтернативных рабочих мест. [2] Закрытие школ и детских садов вынудило целые домохозяйства быть привязанными к дому на длительные периоды времени, что привело к стиранию границ между работой и семейной сферой. Исследователи предполагают, что это привело к тому, что сотрудникам стало труднее отключаться от работы и увеличилось количество рабочих часов. [2] [3] Работодатели также сообщают о проблемах, связанных с удаленной работой. [6] Например, 71% работодателей, опрошенных SHRM, сообщили, что их не устраивает удаленная работа (2020b). Опрос SHRM также показал, что треть опрошенных работодателей имеют дело с проблемами, связанными с сотрудниками, которые не могут работать удаленно (SHRM, 2020b). Удаленная работа также представляет проблемы для мониторинга и надзора. Руководители государственного сектора сталкиваются с проблемами мониторинга и надзора, поскольку удаленная работа запрещает тщательный надзор из-за плеча. [6]

При удаленной работе общение с персоналом становится более прерывистым, и менеджеры сталкиваются с проблемой удаленного общения, руководства и мотивации [7].

Удаленная работа также создала проблемы с рабочей нагрузкой, поскольку большая часть работы государственных служащих переместилась в онлайн, что потребовало удаленного взаимодействия [7]. Сотрудникам может потребоваться изучить новые задачи под менее непосредственным контролем. Эти факторы могут создавать проблемы в отношении ожиданий. [7] Более того, вопросы о том, как менеджеры будут переводить существующие правила работы, коммуникации и даже встречи в новую реальность удаленной работы, стали проблемой [5].

Социальная изоляция также обсуждалась в литературе. Исследователи предполагают, что одной из наиболее серьезных проблем управления человеческими ресурсами, вызванных пандемией, является адаптация к изменившимся условиям труда, таким как удаленная рабочая среда, новые политики и процедуры на рабочем месте, которые ограничивают контакты с людьми. [3] Эта социальная изоляция, а также неуверенность в отношении занятости, здоровья и будущего, вероятно, окажут негативное влияние на психическое здоровье сотрудников. [3] Кроме того, кризис существенно повлиял на то, как люди взаимодействуют и общаются, поскольку ограничения привели к переходу к общению в Интернете. [1] Опрос SHRM (2020b) показывает, что 65% опрошенных работодателей сообщили о проблемах с моральным духом сотрудников, а треть сообщила о проблемах с производительностью сотрудников.

Исследователи также определили здоровье и безопасность в качестве приоритета во время пандемии, при этом работодатель обязан минимизировать риски и максимально использовать безопасные методы работы. Коммуникация, касающаяся рисков для здоровья, имеющихся ресурсов и поддержки здоровья и безопасности, была определена исследователями как основная проблема для профессионалов в области управления человеческими ресурсами. [3] Наконец, работодатели обеспокоены соблюдением новых и существующих федеральных законов. Опрос SHRM (2020b) в отношении пандемии COVID-19 показал, что более трети работодателей сталкиваются с проблемами в отношении сроков

выполнения и соблюдения требований об отпусках и управления запросами сотрудников на отпуск.

Любые вопросы или проблемы, которые влияют на способность правительства предоставлять услуги, заслуживают дальнейшего изучения. Пандемия COVID-19 поставила перед государственными работодателями беспрецедентный набор задач по защите здоровья и безопасности персонала и оказанию государственных услуг. Хотя управление человеческими ресурсами в государственном секторе имеет решающее значение в обычное время, оно особенно актуально во время чрезвычайных ситуаций. Несколько ученых изучили роль специалистов по управлению человеческими ресурсами в государственном секторе во время чрезвычайной ситуации и виды деятельности, вызванные стихийным бедствием. [4] Эти исследования, хотя и содержательные, не исследуют проблемы управления человеческими ресурсами, возникающие во время пандемии, которая является непрерывной, без географических границ или даты окончания. Несколько научных статей о COVID-19 и HRM предоставляют некоторую информацию о пандемии и о том, как она изменилась, где и как работают сотрудники. Эти исследования показывают, что работа удаленно из дома стирает границы между работой и семейной сферой и вызывает опасения относительно ожиданий от работы, особенно у руководителей, которые теперь должны контролировать удаленно. Сообщается, что пандемия COVID-19 также привела к социальной изоляции, вызывающей проблемы с психическим здоровьем, а также к моральным проблемам. Пандемия потребовала от работодателей реализации стратегий по защите здоровья и безопасности сотрудников в невиданной ранее степени, что включает соблюдение ряда новых законов об отпусках и мер защиты. Однако из-за отсутствия подробностей о конкретном опыте и проблемах, с которыми сталкиваются работодатели государственного сектора в связи с пандемией COVID-19, трудно полностью оценить влияние управления человеческими ресурсами в эти беспрецедентные времена. Таким образом, в этом исследовании предлагается изучить опыт конкретной юрисдикции, округа Сакраменто, чтобы получить богатые детали и

повествования от передовых практиков HRM, которые могут рассказать о своем опыте, проблемах и препятствиях, возникших во время пандемии, и их влиянии на HRM. на уровне государственного сектора местного самоуправления. На основе этого опыта работодатели и ученые государственного сектора могут узнать, как подготовиться и смягчить неблагоприятные последствия следующей волны пандемии или следующего надвигающегося кризиса, и полностью оценить катастрофическое событие, которое, по-видимому, навсегда изменило трудовую жизнь.

Список литературы

1. Бейли К. и Бреслин Д. Пандемия COVID-19: чему мы можем научиться из прошлых исследований в организациях и управлении? Международный журнал обзоров менеджмента. Виртуальный выпуск: пандемия COVID-19. 2020.
2. Карневале, Дж. Б. и Хатак, И. Адаптация и благополучие сотрудников в эпоху COVID-19: последствия для управления человеческими ресурсами. Журнал бизнес-исследований, 116, 183-187. 2020
3. Калиджури П., Де Сиери Х., Минбаева Д., Вербеке А. и Циммерман А. Международный анализ управления человеческими ресурсами для борьбы с пандемией COVID-10: значение для будущих исследований и практики. Журнал международных бизнес-исследований, 51 (5), 697-713. 2020.
4. Френч, Э., Гудман, Д., и Родни, С. Два года спустя: ураган Катрина по-прежнему создает серьезные проблемы с человеческими ресурсами для местных органов власти. Управление государственным персоналом, 37 (1), 67-75. 2008.
5. МакЭлгунн, Т. 5 способов, которыми кризис COVID-19 изменит роль HR. HR Утро. 2020.
6. Ришер, Х. и Абелл, О. COVID-19 изменил должностные инструкции HR. Журнал HR News. 2020.
7. Шустер, К., Вайцман, Л., Миккельсен, К.С., Мейер-Салинг, Дж., Берш, К., Фукуяма, Ф., Пасков, П., Роггер, Д., Мистри, Д., и Кей, К. .. Реагирование на

COVID-19 через опросы государственных служащих. Обзор государственного управления. (2020)

Literature

1. Bailey, K. & Breslin, D. The COVID-19 pandemic: What can we learn from past research in organizations and management? International Journal of Management Reviews. Virtual Issue: The COVID-19 Pandemic. 2020.
2. Carnevale, J.B. & Hatak, I. Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. Journal of Business Research, 116, 183-187.
3. Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmerman, A. International HRM insights for navigating the COVID-10 pandemic: Implications for future research and practice. Journal of International Business Studies, 51(5), 697-713. http://dx.doi.org /10.1057/s41267-020-00335-9. 2020.
4. French, E., Goodman, D., & Rodney, S. Two years later: Hurricane Katrina still poses significant human resource problems for local governments. Public Personnel Management, 37(1), 67-75. 2008.
5. McElgunn, T. (2020, March 24). 5 ways the COVID-19 crisis will transform HR's role. HR Morning.
6. Risher, H. & Abell, O. (2002, June 1). COVID-19 rewrote HR's job description. HR News Magazine.
7. Schuster, C., Weitzman, L., Mikkelsen, K.S., Meyer-Sahling, J., Bersch, K., Fukuyama, F., Paskov, P., Rogger, D., Mistree, D., & Kay, K. (2020). Responding to COVID-19 through surveys of public servants. Public Administration Review.