



УДК 331.4

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ HR-СЛУЖБ КОМПАНИЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

Быкова Анна Максимовна

Студентка кафедры техносферной безопасности и сертификации производств,
Самарский государственный технический университет,
Улица Молодогвардейская, 244, 443100, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: an.bikk@gmail.com

Минина Юлия Ивановна

к. э. н., доцент кафедры национальной и мировой экономики
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»
Россия, г. Самара
E-mail: yuliya.minina@mail.ru

Ланина Полина Ильинична

Студентка кафедры техносферной безопасности и сертификации производств,
Самарский государственный технический университет,
Улица Молодогвардейская, 244, 443100, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: lani.na@mail.ru

Тимофеева Виктория Олеговна

Студентка кафедры техносферной безопасности и сертификации производств,
Самарский государственный технический университет,
Улица Молодогвардейская, 244, 443100, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: timofeeva.viktoria.olegovna@gmail.com

Аннотация

В статье отмечено, что пандемия в настоящее время является одной из причин неустойчивости внешней среды и ограниченности ресурсов компаний. В свою очередь, эффективность их деятельности зависит, с одной стороны, от сбалансированных управленческих решений в области реализации стратегий развития и эффективного управления человеческими ресурсами, а с другой - необходимой оптимизацией HR-процессов. Кроме того, предложены способы сокращения затрат на персонал в период пандемии.

Ключевые слова: персонал, HR-служба, пандемия, исследование, управление персоналом, COVID-19, удаленная работа, затраты на персонал.

ACTIVITIES OF HR SERVICES OF COMPANIES DURING THE CORONAVIRUS PANDEMIC

Anna M. Bykova

Student of the Department of technosphere safety and production certification,
Samara State Technical University,
Molodogvardeyskaya street, 244, 443100, Samara, Russian Federation
E-mail: an.bikk@gmail.com

Yulia I. Minina

Candidate of Economic Sciences, Assistant Professor of the Department of national and world
economy
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: yuliya.minina@mail.ru

Polina I. Lanina

Student of the Department of technosphere safety and production certification,
Samara State Technical University,
Molodogvardeyskaya street, 244, 443100, Samara, Russian Federation
E-mail: lani.na@mail.ru

Victoria O. Timofeeva

Student of the Department of technosphere safety and production certification,
Samara State Technical University,
Molodogvardeyskaya street, 244, 443100, Samara, Russian Federation
E-mail: timofeeva.viktoria.olegovna@gmail.com

ABSTRACT

The article notes that the pandemic is currently one of the reasons for the instability of the external environment and limited resources of companies. In turn, the effectiveness of their activities depends, on the one hand, on balanced management decisions in the implementation of development strategies and effective human resource management, and on the other - on the necessary optimization of HR processes. In addition, ways to reduce staff costs during the pandemic are proposed.

Keywords: personnel, HR service, pandemic, research, personnel management, COVID-19, remote work, personnel costs.

Введение

Актуальность. Пандемия коронавируса изменила жизнь не только физических, но и юридических лиц, затронув более 187 стран, включая Россию и ее субъекты. Она является вызовом для менеджмента компаний, от которого работники ожидают принятия своевременных и эффективных мер [5, с. 222].

Пандемия коронавируса стала неожиданностью и большим испытанием для всех компаний, а также заставила функции HR в экстренном порядке изменить подходы к

управлению персоналом. В связи с этим, изучение данной темы представляется актуальным.

Цель исследования заключается в изучении деятельности HR-служб компаний в период пандемии коронавируса.

Материалы и методы исследования. Информационной базой исследования являются статистические данные и аналитические обзоры, посвященные влиянию пандемии на HR-процессы компаний. Анализ является вторичным (основан на исследованиях, проведенных специалистами ПАО «РБК»). В исследовании приняло участие 35 российских компаний из различных отраслей, 30 из которых – крупные предприятия (Приложение). Количество опрошенных составило 35 чел., являющихся работниками данных предприятий.

Аргументация выводов осуществлялась на основе реализации ряда методов, таких как социологический опрос, метод наблюдения, формально-логический и экономико-статистический методы.

Результаты и их обсуждение

Одной из основных задач управления персоналом является учет и измерение факторов, обуславливающих эффективность работы кадрового состава предприятия.

В исследовании приняло участие 35 российских компаний (включая предприятия Самарской области) из различных отраслей, 30 из которых – крупные предприятия (табл. 1).

Таблица 1.

Отрасли компаний-участников, % [составлено на основе данных официального сайта ПАО «РБК» [Электронный ресурс]. – URL: <http://rbcholding.ru>]

Отрасль	Количество компаний-участников
Промышленная отрасль	25
Профессиональные услуги / Консалтинг	15
Ритейл	12
Технологическая отрасль	11
Потребительский сектор	7
Сырьевая отрасль	6
Инфраструктура	5
Металлургия	5
Транспорт	4
Финансовый сектор	3
Индустрия сервиса	3
Телекоммуникации	3
Энергетика	1

В связи с ухудшением эпидемиологической ситуации в Самарской области большое количество компаний начали переводить своих сотрудников на удаленную работу. Только у 5% из них специфика работы не предполагает удаленную работу даже частично.

Процент сотрудников, переведенных в режим удаленной работы, представлен в таблице 2.

Таблица 2.

Процент сотрудников, переведенных на удаленную работу в компаниях в январе-сентябре 2020 г., % [составлено на основе данных официального сайта ПАО «РБК» [Электронный ресурс]. – URL: <http://rbcholding.ru>]

Процент сотрудников	Количество, %
75	32
50-75	15
До 20	23
От 20 до 50	25
Специфика компании не предполагает удаленную работу	5

Компании стараются минимизировать возможные риски для сотрудников, чей характер работы не предполагает удаленную работу. По данным на 01.09.2020 г. почти 44% компаний использовали графики сменного режима работы (взаимозаменяемые группы специалистов с исключением непосредственного контакта между собой). Также компании предлагают сотрудникам уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск (15%) или предоставляют дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (13%). 5% компаний отправляют сотрудников в неоплачиваемый отпуск [6].

Подходы, используемые компаниями в отношении тех, чей характер работы не позволяет работать удаленно, представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Подходы, используемые компаниями в отношении тех, чей характер работы не позволяет работать удаленно на 01.09.2020 г., % [составлено на основе данных официального сайта ПАО «РБК» [Электронный ресурс]. – URL: <http://rbcholding.ru>]

Подход	Количество, %
Продолжение работы в прежнем режиме	62
Введены графики сменного режима работы	44
Ежегодный оплачиваемый отпуск	5
Предоставление дополнительного отпуска с сохранением заработной платы	13
Отправление в простой по независящим от работодателя причинам	13
Больничный	10
Неоплачиваемый отпуск	5

Наиболее популярная мера, к которой прибегают компании для оказания помощи сотрудникам в ситуации пандемии, - это обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты. Так поступают 73% опрошенных компаний. 36% респондентов оплачивают такси, а 15% – домашний интернет (или повышают лимит корпоративной мобильной связи). Некоторые компании также полностью или частично покрывают расходы на каршеринг и парковку, арендуют маршрутные автобусы для персонала, оплачивают доставку необходимого оборудования из офиса.

Большинство компаний сократили программы обучения сотрудников, примерно по 5% респондентов отменили доплаты на компенсацию обедов и проезд до места работы. Почти 69% компаний отмечают, что размер расходов на персонал при всех принимаемых

мерах не изменился. Четверть компаний сократили расходы на сотрудников (простои, неоплачиваемые отпуска, сокращение, неполная рабочая неделя и т.д.). 7% отмечают, что расходы на персонал выросли в связи с увеличением штата, овертаймами, дополнительными льготами и др.

Компании также «подстраивают» свои бизнес-процессы. 49% из них перевели очные собеседования в онлайн-формат, 24% - приостановили отбор персонала, 22% частично перевели в онлайн, а 5% продолжают проводить очные собеседования [3].

Что касается подходов к обучению, то более половины компаний часть обучения перенесли в онлайн, а часть – на более поздний срок. 32% компаний приняли решение временно приостановить обучение, а 13% полностью перевели обучение в онлайн (внутренние тренинги, оплата абонементов на обучающих платформах и т.д.) [9, с. 555].

Меры, которые на данный момент принимаются компаниями временно, но планируется их применение в будущем, представлены в таблице 4.

Таблица 4.

Меры, которые принимаются компаниями временно, но планируется их применение в будущем [составлено на основе данных официального сайта ПАО «РБК» [Электронный ресурс]. – URL: <http://rbcholding.ru>]

Мера	Количество, %
Планируем полностью вернуться к предыдущей модели	56
Онлайн-обучение	46
Онлайн-отбор	41
Удаленная работа	36

Приоритетные направления, актуальные для деятельности HR-служб предприятий Самарской области в период пандемии, представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Приоритетные направления, актуальные для деятельности HR-служб предприятий в период пандемии [составлено на основе данных официального сайта ПАО «РБК» [Электронный ресурс]. – URL: <http://rbcholding.ru>]

Направление	Количество, %
Оптимизация расходов на персонал	59
Переход к новой модели управления персоналом (гибкий график, удаленная работа, онлайн-рекрутинг)	44
Сохранение и развитие HR-бренда компании	41
Автоматизация HR-бизнес-процессов	41
Удержание сотрудников	36
Формирование кадрового резерва	26

44% опрошенных планируют переход к новой модели управления персоналом. 41% респондентов планирует продолжать развитие HR-бренда компании, такой же процент опрошенных планирует проводить автоматизацию HR-процессов. 36% компаний собираются повысить фокус на удержание сотрудников, 26% респондентов планируют работу над формированием кадрового резерва компании. Среди прочего респонденты называли также работу над оптимизацией бизнес-процессов.

Таким образом, в период пандемии компании вынуждены частично пересматривать политику в области управления персоналом, что отражается на планировании расходов [4].

Из-за ситуации с введением «нерабочих дней» и карантином, многие компании столкнулись с трудностями, причем как продолжающие работать, так и вынужденные временно приостановить деятельность. Поскольку затраты на персонал являются весомыми, актуальным является вопрос их оптимизации [8].

Для снижения затрат на персонал в период пандемии могут быть предприняты меры, представленные в таблице 6.

Таблица 6

Способы сокращения затрат на персонал в период пандемии [2]

Способ	Оплата	Примечание
Изменение условий трудового договора	По договоренности	По соглашению сторон трудового договора работнику можно уменьшить размер зарплаты (например, в результате перевода на другую работу, перераспределения должностных обязанностей)
Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда	Можно уменьшить зарплату, изменить систему оплаты труда (например, с повременной на повременно-премиальную)	Проводится по инициативе работодателя. Должны быть определенные причины (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, иные). Нельзя изменить трудовую функцию работника.
Установление неполного рабочего времени	Пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ	Требуется соглашение сторон трудового договора
Оказание содействия в обеспечении работниками самоизоляции / нахождении на карантине	Пособие по временной нетрудоспособности оплачивается за счет средств ФСС. Размер пособия зависит от страхового стажа работника и величины выплат в расчетном периоде. Если пособие в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ, то выплачивается пособие в размере, исчисляемом из МРОТ (актуально для	Период самоизоляции / карантина ограничен. Способ подойдет в отношении лишь некоторых работников (например, вернувшихся из-за границы и проживающих с ними лиц, в возрасте старше 65 лет, с некоторыми заболеваниями и т.д.)

	пособий, выплачиваемых за периоды нетрудоспособности с 01.04.2020 г. по 31.12.2020 г.)	
Предоставление неоплачиваемого отпуска	Отсутствует	Работник может быть направлен в неоплачиваемый отпуск только по собственному желанию

К основным способам сокращения затрат на персонал в период пандемии являются изменение условий трудового договора (в том числе по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда), установление неполного рабочего времени, оказание содействия в обеспечении работниками самоизоляции / нахождении на карантине, а также предоставление неоплачиваемого отпуска [1].

Заключение

Пандемия и следующий за ней социально-экономический кризис оказывают влияние на организацию работы HR-служб компаний. Необходимо отметить главный тренд-2020 – массовый переход в онлайн. Многие компании уже потратили огромные ресурсы на перевод сотрудников на дистанционный формат, и некоторые из них уже нашли в этом плюсы: освобождение рабочего пространства, сокращение расходов и т.д. Поэтому достаточно велика вероятность, что после преодоления пандемии коронавируса 20-30% сотрудников так и останутся вне офисов. Это повлияет и на принципы организации работы в целом. В связи с этим, HR-службам необходимо выстраивать новую модель взаимодействия с сотрудниками, которые будут переводиться на постоянный дистанционный режим.

Список литературы

1. Как пандемия-2020 изменит принципы организации работы [Электронный ресурс]. - URL: <https://finance.rambler.ru/other/44175577-kak-pandemiya-2020-izmenit-principy-organizatsii-raboty> (дата обращения: 15.10.2020).
2. Как пандемия коронавируса влияет на трудовые правоотношения? [Электронный ресурс]. - URL: <https://vc.ru/legal/117921-kak-pandemiya-koronavirusa-vliyaet-na-trudovye-pravootnosheniya> (дата обращения: 11.10.2020).
3. Как пандемия отражается на подборе персонала [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.if24.ru/kak-pandemiya-otrazhaetsya-na-podbore-personala> (дата обращения: 20.10.2020).
4. Как пандемия повлияла на российский рынок труда [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/01/826854-kak-pandemiya-rinok-truda> (дата обращения: 10.10.2020).
5. Михайлов А.А., Федулов В.И. Подходы к управлению персоналом в условиях удаленной занятости // Естественно-гуманитарные исследования. - 2020. - №29. - С. 222-226.
6. Опрос Coleman: как пандемия повлияла на HR-процессы компаний [Электронный ресурс]. - URL: <https://pro.rbc.ru/demo/5f4c8eae9a794722031ca8a7> (дата обращения: 08.10.2020).

7. Официальный сайт ПАО «РБК» [Электронный ресурс]. – URL: <http://rbcholding.ru> (дата обращения: 23.10.2020).
8. Тренды в сфере управления персоналом после пандемии [Электронный ресурс]. – URL: <https://presium.pro/blog/management-trends> (дата обращения: 09.10.2020).
9. Сафонов А.Ю. Управление персоналом в период пандемии // Московский экономический журнал. – 2020. – №5. – С. 554-559.

References

1. How the pandemic-2020 will change the principles of work organization [Electronic resource]. – URL: <https://finance.rambler.ru/other/44175577-kak-pandemiya-2020-izmenit-printsipy-organizatsii-raboty> (accessed: 15.10.2020) [in Russian].
2. How does the coronavirus pandemic affect labor relations? [Electronic resource]. – URL: <https://vc.ru/legal/117921-kak-pandemiya-koronavirusa-vliyaet-na-trudovye-pravootnosheniya> (accessed: 11.10.2020) [in Russian].
3. How the pandemic affects recruitment [Electronic resource]. – URL: <https://www.if24.ru/kak-pandemiya-otrazhaetsya-na-podbore-personala> (accessed: 20.10.2020) [in Russian].
4. How the pandemic affected the Russian labor market [Electronic resource]. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/01/826854-kak-pandemiya-rinok-truda> (accessed: 10.10.2020) [in Russian].
5. Mikhailov A. A., Fedulov V. I. Approaches to personnel management in remote employment // Natural Sciences and Humanities research. – 2020. – No.29. – Pp. 222-226 [in Russian].
6. Coleman Survey: how the pandemic affected the HR processes of companies [Electronic resource]. – URL: <https://pro.rbc.ru/demo/5f4c8eae9a794722031ca8a7> (accessed: 08.10.2020) [in Russian].
7. Official website of RBC PJSC [Electronic resource]. – URL: <http://rbcholding.ru> (accessed: 23.10.2020) [in Russian].
8. Trends in personnel management after the pandemic [Electronic resource]. – URL: <https://presium.pro/blog/management-trends> (date accessed: 09.10.2020) [in Russian].
9. Safonov A. Personnel Management during the pandemic // Moscow economic journal. – 2020. – No.5. – Pp. 554-559 [in Russian].

Приложение

Компании участвующие в опросе

АО «Шебекинский машиностроительный завод», АО «Сибнефтемаш», ПАО «Тольяттиазот», ЗАО «СамЗАС», ПАО «КуйбышевАзот», ПАО «Лукойл», ПАО «Татнефть», ОАО «Дербентский завод игристых вин», ПАО «Магнит», ООО «Русфинанс Банк», ПАО «Промсвязьбанк», АО «Райффайзенбанк», ПАО СК «Росгосстрах», ПАО «Мегафон», ПАО «МТС», ПАО «ВымпелКом», ПАО «Роснефть», ОАО «РЖД», [ПАО «Сургутнефтегаз»](#), [ПАО «НОВАТЭК»](#), [ПАО «Северсталь»](#), [АО «Газпромбанк»](#), [ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»](#), [АО «МХК «ЕвроХим»](#), [ПАО «РусГидро»](#), [ПАО «Ростелеком»](#), [ПАО «Мечел»](#), [АО «Почта России»](#), [ООО «Самарские коммунальные системы»](#), [РПК «Бродвей»](#), [ООО «АгроРосТорг»](#), [ООО «СельхозАгроТех»](#), [ООО «Техносоюз»](#), [ООО «АрендаОрен»](#), [ООО «ТопЭнергоРесурс»](#).