

УДК 331.08

ст. преп. Пономаренко А. С.
(ЛГУ им. В. Даля, г. Луганск, ЛНР, foxfred@ukr.net)

COVID-19: ПОСЛЕДСТВИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

В исследовании рассмотрена трансформация ролей взаимоотношений работник-работодатель в результате пандемии COVID-19. Установлено, что среди множества факторов, влияющих на отношения между работниками и работодателями, наиболее значимыми в сложившихся условиях являются дефицит квалифицированных кадров и влияние государства. В этом контексте смоделировано и описано 4 сценария на перспективу взаимоотношений между работником и работодателем, применение которых по отдельности либо в комбинации друг с другом может помочь участникам трудовых отношений рационально распределить свои роли для создания максимально комфортного микроклимата в организации с целью получения положительного экономического эффекта.

Ключевые слова: пандемия, управление человеческими ресурсами, работодатель, персонал.

Постановка проблемы. Воздействие пандемии COVID-19 было разрушительным для мировой экономики, национальных экономик, учреждений и даже операций внутри организаций и предприятий.

Сообщалось, что влияние COVID-19 на управление человеческими ресурсами (УЧР) в организациях охватило все ключевые функциональные области практики УЧР, начиная от управления человеческими ресурсами и заканчивая рабочей средой.

Несмотря на вышеуказанную реальность, роль, которую функция УЧР сыграла в этот период COVID-19, была огромной. Как утверждает Deloitte Touche Tohmatsu Limited [2], «руководители HR, в частности, были в центре быстрого реагирования своей организации на этот кризис и играли центральную роль в поддержании вовлеченности, продуктивности и устойчивости сотрудников». С этой целью в период пандемии специалисты по персоналу в организациях служили проводниками, контактными лицами и координационными центрами для распространения руководящих принципов институциональной политики, одобренных и принятых руководством по борьбе с COVID-19 на рабочих местах. Учитывая страх, стресс, страдания и неуверенность, охватившие сотрудников на ра-

бочих местах в связи с распространением пандемии COVID-19, было понятно, что неудовлетворительное выполнение функции человеческих ресурсов в организации может иметь прямые пагубные последствия для общей эффективности всей организации. Чтобы гарантировать непрерывность бизнеса и смягчить стресс, связанный с работой в напряженных условиях, отделы HR внедряют стратегию удаленной работы. Как адаптировались сотрудники предприятий и организаций к новому формату работы, как сработали работодатели в плане мотивации и сдерживания недовольств, связанных с переменами и неопределенностью, какие изменения произошли во взаимоотношениях работник-работодатель, как может развиваться мир труда и отношения между работником и работодателем вследствие пережитой пандемии — ответы на все эти вопросы являются для собственников предприятий и организаций основным задуматься о формировании современной, постковидной кадровой политики, направленной на создание результативной рабочей среды, что обуславливает актуальность тематики исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Научно-методологическую базу при написании данной статьи соста-

вили результаты исследований отечественных и зарубежных ученых, изучающих вопросы влияния пандемии COVID-19 на изменения во взаимоотношениях между работником и работодателем.

Так, например, данные опроса ВЦИОМ свидетельствуют, что в удаленном формате в настоящее время трудятся 10 % россиян, в наибольшей мере этот режим работы характерен для молодёжи 18–24 лет (19 %).

Результаты исследования показывают, что 9 % респондентов практикуют так называемый «гибридный формат» работы, т. е. в определённые дни выезжают в офис, а в другие — работают дома.

Что касается предпочтений на будущее, то каждый седьмой (14 %) предпочёл бы работать в удаленном режиме, среди сограждан в возрасте до 24 лет эта доля составляет 22 %, отмечают социологи.

По данным ВЦИОМ, чередовать поездки на работу и труд дома хочет каждый третий (33 %), среди молодёжи 18–24 лет сторонников такого формата трудовой деятельности почти половина (44 %).

Согласно опросу, на данный момент в офисах трудятся три четверти работающих россиян (76 %), в дальнейшем ездить на работу каждый день предпочёл бы почти каждый второй респондент (44 %).

Всероссийский инициативный опрос был проведён 21–22 мая 2022 года среди 1806 имеющих работу респондентов в возрасте от 18 лет [1].

Цель статьи — получить ответ на вопрос: как могут развиваться отношения между работником и работодателем, чтобы соответствовать возможностям и вызовам мира после COVID-19?

Объектом исследования выступает зарубежный опыт изучения влияния последствий COVID-19 на формирование и реализацию кадровой политики предприятий и организаций.

Предметом исследования является процесс разработки прогнозных моделей развития трудовых отношений между работником и работодателем после COVID-19.

Информация основана на результатах исследований Harvard Business Review, полученных в результате сочетания опросов в социальных сетях, опросов в режиме реального времени, работы фокус-групп с использованием искусственного интеллекта (ИИ) и интервью с руководителями предприятий и HR из разных отраслей и работниками по всему миру.

Решение поставленных в исследовании задач осуществлялось с применением системно-целевого подхода, методов научного познания, сравнения, абстрактно-логического, ситуационного и других методов.

Изложение основного материала. Хотя COVID-19 вызвал большую экономическую неопределенность, специальный отчет «Делойт» о глобальных тенденциях человеческого капитала за 2021 год указывает, что пандемия также внесла некоторые коррективы в судьбы предприятий и людей, в которых они работают [2].

Пандемия стала испытанием отношений между работником и работодателем. Работодатели были призваны поддерживать здоровье, средства к существованию и достоинство рабочих, и их успех — или неудача — стали объектом внимания. В результате события, которые могли разыгрываться в течение многих лет, были сжаты до нескольких месяцев.

Рабочие продемонстрировали замечательную стойкость и приспособляемость, преодолевая трудности, связанные с пандемией, и при поддержке своих работодателей они добились новаторских результатов, на достижение которых в противном случае потребовались бы годы. Но также возникло много вопросов о том, достаточно ли делают организации для поддержки и защиты своих работников? И здесь люди быстро указали на недостатки организаций в защите тех сегментов рабочей силы, которые особенно пострадали от кризиса в области здравоохранения и экономического спада, — молодых работников, которые оказались безработными или занятыми неполный рабочий день; жен-

щин, чья занятость оказалась по данным исследования на 19 % более подверженной риску, чем мужчин [3].

89 % работников в глобальном исследовании Harvard Business Review, проведенном в феврале 2021 года, заявили, что их трудовая жизнь ухудшается, 85 % заявили, что их благосостояние ухудшилось, а 56 % заявили, что их требования к работе возросли [4].

Рабочие пересматривают все: от того, на кого они хотят работать — а 40 % мировой рабочей силы рассматривают возможность ухода от своего работодателя в этом году — до той роли, которую они ожидают получить от работодателей в поддержке их целей и ценностей [5]. Точно так же предприятия оценивают свою роль в обществе и свои отношения с персоналом.

Так, 63 % процента работников, которые были опрошены в результате совместного исследования, считают, что их отношения с работодателем останутся прежними или станут крепче, в то время как 86 % руководителей заявили, что, по их мнению, работники получают больше преимуществ, независимость и влияние на работодателей.

На отношения между работниками и работодателями может влиять несколько факторов, включая экономический рост, использование технологий в бизнесе, неожиданные катастрофы, изменение климата и социальные различия в доступе к таким ресурсам, как образование, богатство и здоровье. Но наиболее значимыми в сложившихся условиях являются: дефицит квалифицированных кадров (предложение талантов) и влияние государства.

Дефицит квалифицированных кадров. Семь из десяти работодателей во всем мире сообщают о трудностях с наймом квалифицированных работников в востребованных областях, включая здравоохранение, логистику, производство, информационные технологии, продажи и маркетинг.

69 % работодателей во всем мире — это самый высокий показатель за 15 лет — изо всех сил пытаются найти работников с правильным сочетанием технических на-

выков и человеческих качеств, включая подотчетность, надежность и дисциплину, устойчивость, стрессоустойчивость и адаптивность. Более чем каждая третья организация ускорила цифровизацию в результате пандемии, и 86 % из них планируют в результате увеличить или сохранить количество наемных работников, что, с одной стороны, создает более цифровой и связанный мир, но ведет к растущей поляризации между теми, у кого есть необходимые для переориентации навыки, и теми, у кого их нет [6].

Предложение квалифицированных специалистов повлияет как на способы поиска работы талантливыми специалистами, так и на то, как организации получают доступ к ним и сохраняют их. Предложение талантов может повлиять на:

- готовность организации инвестировать в повышение квалификации;
- на степень стремления работника сменить работу или карьеру;
- на использование альтернативной рабочей силы для получения навыков и способностей;
- на уровень доверия технологиям для расширения или сотрудничества со своей рабочей силой.

Предложение компетентных, квалифицированных, талантливых кадров уже является ключевой проблемой, и ее значение растет. Пандемия усугубила растущую цифровую, образовательную и квалификационную разницу во всем мире, что еще больше усложнило ситуацию на рынке труда.

И здесь становится понятной значимость влияния государства (государственных институтов, задействованных в процессе формирования и реализации государственной политики занятости и социальной защиты населения) на распределение ролей работников и работодателей в новом мире труда. Тип, последовательность, скорость и эффективность действий и решений государственного уровня могут влиять на отношения между работником и работодателем. Государственная политика

и регулирование, защищающие рабочие места и заработную плату, укрепляющие системы социальной защиты и льготы, улучшающие доступ к образованию или инвестирующие в переквалификацию, могут уменьшить зависимость работников от своих работодателей в этих вопросах.

Таким образом, отвечая на наш вопрос, как могут развиваться отношения между работником и работодателем, чтобы соответствовать возможностям и вызовам мира после COVID-19, ученые совместного исследования используют описанные дефицит кадров и влияние государства, чтобы смоделировать четыре возможных варианта будущего, которые иллюстрируют, как может развиваться мир труда и отношения между работником и работодателем:

1. Работа как мода. В этом сценарии работодатели находятся в постоянном движении, преследуя настроения работников, действия конкурентов и динамику рынка. Отношения между работником и работодателем реактивны: работодатели чувствуют себя обязанными немедленно реагировать на выраженные предпочтения работников и действия конкурентов, не связывая эти действия со стратегией устойчивого развития. Такая реальность может возникнуть в результате сближения низких запасов талантов и слабого участия государства.

2. Война между талантами. В этом сценарии работники конкурируют за ограниченное количество рабочих мест из-за переизбытка талантов, а отношения между работником и работодателем безличны. Работодатели рассматривают работников как взаимозаменяемых и легко заменяемых, а работников больше волнует конкуренция друг с другом за рабочие места, чем качество их отношений с работодателем. К такой среде может привести сочетание большого количества талантов и слабого участия государства.

3. Работа есть работа. В этом сценарии работники и работодатели рассматривают организационную ответственность, личную и социальную реализацию как отдельные

сферы. Отношения между работником и работодателем являются профессиональными: каждый зависит от другого в удовлетворении потребностей, связанных с работой, но оба ожидают, что работники найдут смысл и цель в значительной степени вне работы. Такой сценарий возможен при сочетании небольшого количества талантов на фоне сильного влияния государства. Рабочие по-прежнему заботятся о работе в этом будущем. В контексте своей занятости они добросовестно выполняют свою работу и ожидают от своего работодателя справедливого вознаграждения, путей продвижения по службе, а также возможностей для обучения и роста. Что менее важно, так это степень, в которой люди ожидают, что работа будет приносить им удовлетворение. Люди заботятся о работе и стремятся хорошо работать, потому что она обеспечивает средства к существованию и средства для реализации приоритетов вне работы. Вознаграждение для них — это финансовая стабильность и свободное время.

4. Высвобожденная цель: в этом будущем цель является доминирующей силой, определяющей отношения между работниками и работодателями. Отношения между работником и работодателем являются общими: оба видят общую цель как основу своих отношений.

Вывод. Отношения между работником и работодателем имеют множество возможностей для эффективного взаимодействия. Организации, скорее всего, окажутся в той или иной комбинации рассмотренных сценариев будущего в зависимости от потребностей и ожиданий своих работников, своей отрасли, своих регионов, в которых они работают.

Сегодняшний кризис затрагивает не только здоровье людей, но и их уверенность в завтрашнем дне и доверие к социальным институтам. Пандемия потрясла основы отношений не только между государством и гражданами, но и между работодателями и их работниками. Чтобы вернуть доверие, работодателям крайне важно ставить во гла-

ву угла интересы людей и концентрировать внимание на здоровье и безопасности, технологии и физическом пространстве.

Стратегия, взятая на вооружение при возврате к привычному формату работы, сыграет определяющую роль в формировании новой корпоративной культуры, которая должна быть ориентирована на заботу о благополучии людей и выстраивании доверительных отношений и которой суждено будет стать основополагающей в посткоронавирусном мире.

Сегодня предприятиям и организациям необходима проверка кадровой политики на ее соответствие сформированным на

предприятии традициям в работе с кадрами. Кроме того, следует учитывать психологический климат на предприятии, потенциальные возможности коллектива, изменения во внешнем окружении.

Перспективой дальнейших научных исследований и разработок является анализ кадровой политики предприятий по таким направлениям, как подбор кадров, политика оценивания персонала, политика развития персонала, политика мотивации персонала с целью выявления особенностей, преимуществ и недостатков формирования и реализации кадровой политики предприятий в современных условиях.

Библиографический список

1. Один из дома: удаленка в постпандемической жизни [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenska-v-postpandemicheskoi-zhizni>.
2. Нарушены отношения между работником и работодателем. Если мы не семья, то кто мы? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/the-evolving-employer-employee-relationship.html/#endnote-10>.
3. Экономика COVID-19 сильно ударила по молодым работникам [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.epi.org/publication/young-workers-covid-recession/>.
4. Мосс, Дж. За гранью выгорания / Дж. Мосс // Harvard Business Review [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hbr.org/2021/02/beyond-burned-out>.
5. Следующим большим прорывом станет гибридная работа. Готовы ли мы? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index>.
6. Глобальная нехватка талантов достигает 15-летнего максимума, поскольку преобразование рабочей силы меняет востребованные навыки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: investor.manpowergroup.com/news-releases/news-release-details/global-talent-shortages-reach-15-year-high-workforce.

© Пономаренко А. С.

Рекомендована к печати к.э.н., доц. каф. ЭиУ ЛГУ им. В. Даля Кобзевой Е. В., д.э.н., проф. каф. ЭУ ДонГТИ Коваленко Н. В.

Статья поступила в редакцию 21.09.2022.

Ponomarenko A. S. (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, ponomarenkoaaaa@mail.ru)
COVID-19: CONSEQUENCES AND PROSPECTS OF THE EMPLOYEE-EMPLOYER RELATIONSHIP

The study examines the transformation of roles of the employee-employer relationship as a result of the COVID-19 pandemic. It is determined that among the many factors affecting the employees-employers relationship, the most significant in the current conditions are the shortage of skilled staff and the influence of the state. In this context, 4 scenarios have been modeled and described for the long-term employee- employer relationship, the use of which, individually or in combination with each other, can help participants in labor relations rationally distribute their roles to create the most comfortable microclimate in the organization in order to obtain a positive economic effect.

Key words: pandemic, human resource management, employer, staff.