

Модернизация социальной политики в системе мер антикризисной кадровой политики

Пономаренко Андрей Александрович

Студент (магистр)

Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф.

Решетнева, Красноярск, Россия

E-mail: azr_ponomarenkoandry@mail.ru

Антикризисное управление персоналом направлено на минимизацию рисков в стратегическом развитии организации и содержит как систему мер по минимизации проявления кризиса и его последствий, так и комплекс профилактических мер. Социальная политика и программы социальной ответственности позволяют организациям достигать стратегические цели в современном VUCA-мире [1]. Причиной кризисных явлений в деятельности предприятий в 2020-2021 гг. была вирусная пандемия COVID-19, которая оказывает влияние на все типы организаций и заставляет перестраиваться и трансформироваться для сохранения бизнеса.

Одной из антикризисных мер был переход на удаленную работу, который в первую очередь был введен для персонала старше 60 лет, далее в приоритете были люди старше 30-35 лет имеющие полную семью. Первые опыт дистанционной работы показывал не самые хорошие результаты, дистанционная работа подрывала доверие в организациях, но в дальнейшем организации смогли приспособиться к такому режиму работ. Так в США сервис по поиску работы Upwork представил отчет «The Future of Remote Work», в котором были описаны преимущества удаленной работы [2]:

- отсутствие поездок;
- увеличение свободного времени;
- уменьшение ненужных встреч;
- экономия денежных затрат как со стороны работника, так и работодателя;
- меньше отвлекающих факторов.

Социально-значимым было решение отечественных работодателей о сохранении заработной платы своим сотрудникам на удаленной работе. Формальное и неформальное взаимодействие персонала при такой организации труда проводится с использованием видеоконференций и мессенджеров. Интересен опыт компаний в сфере информационных технологий, которые внедрили специальные программы для сплочения коллектива, профилактики эмоционального выгорания, развития коммуникаций в команде, в том числе [3]:

- случайный кофе - в случайном порядке, через специальную форму сотрудники начинают общение со своими коллегами;
- ведение общих чатов в социальных сетях - происходит обсуждение совершенно любых тем, это задействует интерес всех сотрудников и более сплачивает коллектив на всех уровнях организации;
- еженедельные видеоконференции с ключевыми руководителями - оказывает более продуктивную работу, так как заменяет печатный ответ на сотни писем устным ответом;
- Cross Off Work - совместный отдых в конце рабочей недели был заменен на социально ориентированные игры в дистанционном формате;
- «Умею&Научу» - объединение сотрудников для дальнейшего обмена знаниями и обучения других сотрудников [4].

При реализации социальных программ по психологической поддержке сотрудников компания «Space307» рекомендует дифференцировать персонал и выделяет две группы [4]:

- сотрудники, которые живут одни и оказались отрезаны от внешнего мира;
- сотрудники с полной семьей, которым сложно совмещать рабочие дела и семейную жизнь.

Организация выделяет такие проблемы как постоянный стресс, тревога, выгорание, ухудшение здоровья в итоге. В связи с этим она направленно действует, организуя коммуникативную активность среди персонала. Если сотрудник в трудовом процессе возникают постоянные трудности и стрессы, организация, бесспорно, выделяет сотруднику пару дней отдыха, которые будут оплачиваться. Так же компанией выделяются средства на профессиональную психологическую поддержку, организация полностью оплачивает первые две сессии психотерапевта.

Проблема дефицита физической активности также обострилась в условиях кризиса. В связи с этим на многих отечественных предприятиях стали развиваться программы, направленные на здоровье сотрудников. Так, в компании ПАО «РусГидро» на всех уровнях организации проводился флэш-моб «РусГидро - в форме!», люди делились своими тренировками и демонстрацией своих физических способностей в дистанционном режиме [5].

Актуальной задачей в системе антикризисных мер является формирование готовности персонала к изменениям. Развивающие и досуговые программы предприятий позволяют сформировать условия для ее решения. ПАО «РусГидро» среди участников своей группы провела корпоративный инженерный кейс-чемпионат «РАЦЭНЕРДЖИ». Данный кейс-чемпионат направлен на развитие и популяризацию инновационной деятельности и рационализаторства в Группе РусГидро, мотивацию работников к реализации интеллектуального потенциала через изобретательскую и творческую деятельность, а также формирование базы лучших инновационных решений применительно к конкретным производственным задачам [5].

Кризисные явления ставят новые задачи перед руководством организации. Пересмотр социальной политики, введение актуальных социальных программ позволяет организациям преодолеть трудности и минимизировать негативные последствия кризиса. В условиях пандемии COVID-19 приоритетными стали программы, направленные на сохранение здоровья работников и адаптацию к изменениям.

Источники и литература

- 1) Соколова Е.Л. Корпоративная социальная ответственность в стратегическом управлении промышленным предприятием // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 323-326.
- 2) Upwork, By Adam Ozimek. The Future of Remote Work. URL: <https://www.upwork.com/press/releases/the-future-of-remote-work> (дата обращения: 04.03.2021).
- 3) RusBase.RU: Хабарова П. Кофе-брейки и разговоры у кулера: как компании сохранить атмосферу офиса на удаленке. URL: <https://rb.ru/opinion/online-teams> (дата обращения: 04.03.2021).
- 4) SOBAKA.RU: Морозова К. Как петербургские компании оказывают психологическую помощь своим сотрудникам во время пандемии. URL: <https://www.sobaka.ru/city/society/108417> (дата обращения: 04.03.2021)..

- 5) ПАО «РусГидро». URL: <http://www.rushydro.ru/press/news> (дата обращения: 04.03.2021).