

ОСОБЕННОСТИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ: ИЗМЕНЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

© 2021 Плетнева Екатерина Олеговна*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: katya.v09@list.ru

Ключевые слова: найм персонала, коронавирус, управление персоналом.

Статья посвящена исследованию ключевых вопросов найма персонала в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции. Автором уделяется внимание определению наиболее важных особенностей найма сотрудников, в том числе и на основе наиболее современных средств коммуникации.

На сегодняшний день достаточно большое внимание уделяется вопросам ликвидации последствий влияния новой коронавирусной инфекции на все национальные экономики.

Это обосновывается тем, что она оказала комплексное влияние на все сферы причем как за счет снижения потребительского спроса, так и за счет остановки деятельности многих предприятий и организаций, в связи с реализацией мер по предотвращению распространения вирусной инфекции – многие предприятия просто не могли продолжать свою деятельность.

Нельзя не отметить и тот факт, что сегодня со стороны работодателей предъявляются все новые требования. В значительной степени это связано с ростом роли различных информационно-коммуникационных технологий в процессе работы предприятий и организаций¹.

Все описанное выше приводит к изменению процесса найма персонала. Таким образом, актуальным становится определение наиболее важных тенденций развития процесса найма персонала на российских предприятиях.

Анализ различных исследований по вопросам эффективного найма персонала российскими предприятиями позволяет выделить наличие определенных особенностей, которые были характерны для системы найма персонала на российских предприятия в «доковидный» период.

Среди данных особенностей можно выделить:

- частый отказ от использования внутренних источников поиска персонала;
- отказ от формирования кадровых резервов;
- активное развитие теневой занятости;

* Научный руководитель – **Динукова Олеся Анатольевна**, кандидат экономических наук, доцент.

- существенное внимание к демографическим характеристикам потенциальных сотрудников, а не к их профессиональным качествам;
- наличие гендерной дискриминации как в условиях труда, так и в его оплате².

Описанные выше особенности найма персонала существовали в РФ достаточно длительное время, что обосновывается особенностями развития рынка труда в нашей стране, а также отдельными социально-экономическими процессами, наблюдавшимися достаточно длительное время в нашей стране как из-за событий советского периода, так и из-за событий современной России.

Как уже отмечалось, влияние новой коронавирусной инфекции, наблюдается практически во всех аспектах работы современных предприятий. В связи с этим актуальным становится выделение особенностей найма персонала в условиях новой коронавирусной инфекции в РФ.

Одной из наиболее важных особенностей, на наш взгляд, является усиление требований к навыкам, связанным с использованием наиболее современных технологий. Существенным сегодня становятся следующие компетенции:

Навыки работы с компьютерными программами различного назначения становятся ведущими для многих компаний. В связи с этим необходимыми становятся навыки работы на условиях удаленного доступа, навыки удаленной коммуникации, обмена информацией и т.д.

Возникновение данной особенности привело к тому, что для многих людей старшего и пенсионного возраста сегодня достаточно сложно реализовать в профессиональном плане.

В долгосрочной перспективе это может привести к сокращению уровня занятости населения, а также дополнительным расходам со стороны руководителей предприятий, связанных с ростом расходов на дополнительное обучение и переобучение сотрудников предприятия.

Немаловажной характеристикой найма персонала в условиях новой коронавирусной инфекции, является и изменение спроса на определенные категории сотрудников. В частности, достаточно большим спросом на протяжении 2019-2020 годов существенным спросом пользовались курьеры и сотрудники сферы торговли и услуг.

Существенный рост внимания к данной категории сотрудников со стороны работодателей привел к изменениям процесса найма. Так, данные сотрудники сегодня не воспринимаются как «временные» работники, которые будут работать не более одного года в организации.

В связи с этим при собеседовании таких сотрудников особое внимание уделяется уровню готовности к эффективной трудовой деятельности, срокам, на протяжении которых будут работать сотрудники в организации и т.д.

Таким образом, актуальным становится создание наиболее качественных инструментов найма – разработка более качественных анкет, тестов и т.д. Необходимость анализа квалификационных характеристик таких сотрудников связана с тем, что именно от них в значительной степени зависит эффективность работы всей компании в целом.

Достаточно интересной особенностью найма персонала в «новых» условиях является использования средств удаленных собеседований и коммуникаций между соискателями и рекрутерами.

В частности, используются средства онлайн-собеседований с использованием площадок для онлайн-связи, групповых собеседований, онлайн-тестирования и т.д. В связи с этим происходит изменение и требований к самим рекрутерам, поскольку они должны обладать навыками выявления особенностей соискателей на основе коммуникаций с использованием современных средств, что является достаточно сложным процессом.

Сокращение числа иностранцев в процессе найма сотрудников, что обосновывается невозможностью их въезда в РФ из-за закрытых границ, в связи с чем рекрутеры были вынуждены искать персонал на отечественном рынке труда³.

При этом достаточно важной частью поиска персонала стало формирование привлекательных условий для сотрудников, в том числе и за счет изменения системы материального и нематериального стимулирования.

Таким образом, можно говорить о том, что сегодня наблюдается ряд особенностей найма персонала в условиях новой коронавирусной инфекции.

В значительной степени это обосновывается тем, что она оказала влияние на все сферы национальной экономики и все процессы, протекающие в ней. Учет выделенных особенностей позволит более качественно обеспечить процесс рекрутинга.

¹ Барчан, Н.Н. Эффективность набора и подбора персонала: системный аспект / Н.Н. Барчан // Образовательная среда сегодня и завтра. Сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции под общей редакцией Г.Г. Бубнова, Е.В. Плужника, В.И. Солдаткина. М., 2015. С. 177-180.

² Тарасова А.О. Особенности найма персонала в России и в Америке [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-naйма-personalа-v-rossii-i-v-amerike> (дата обращения: 13.08.2021).

³ Как принимать на работу сотрудников во время карантина коронавируса [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/385835-kak-prinimat-na-rabotu-sotrudnikov-vo-vremya-karantina-koronavirusa> (дата обращения: 10.08.2021).

FEATURES OF HIRING STAFF IN THE CONTEXT OF CORONAVIRUS INFECTION: CHANGES IN THE NEEDS OF THE EMPLOYER AND THE COMPETENCIES OF THE STAFF

© 2021 Pletneva Ekaterina Olegovna
Student
Samara State University of Economics
E-mail: katya.v09@list.ru

Keywords: hiring personnel, coronavirus, personnel management.

The article is devoted to the study of the main issues of hiring personnel in the context of a pandemic of a new coronavirus infection. The author pays attention to identifying the most important features of hiring employees, including those based on the most modern means of communication.