

Məqalə redaksiyaya daxil olub: 04.04.23

The article was received by editorial board on: 04.04.23

Статья принята к печати: 04.04.23

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

Резюме

Цель статьи - исследовать особенности управления персоналом в период пандемии. Хотя многие сектора бизнеса понесли убытки из-за пандемии Covid-19, не все из них пострадали от пандемии. Во время пандемии COVID-19 сотрудники часто сталкиваются с проблемами не только на работе, но и дома. Отдел кадров приобретает все большее значение в организации, и его основная задача во время пандемии заключается в смягчении негативных последствий глобальной пандемии среди сотрудников. Поэтому к планированию и осуществлению антикризисного управления необходимо привлекать отдел кадров как главного представителя высшего капитала любой организации. Некоторые компании испытали наибольший рост во время пандемии. Помимо наличия определенных квалификаций, сотрудники должны установить прочную эмоциональную связь с учреждением, чтобы отражать эти качества в учреждении.

Ключевые слова: Covid-19, современный, мировая экономика, пандемия, управление, персонал, развитие.

ВВЕДЕНИЕ

Корпоративная принадлежность определяется как степень, в которой сотрудник идентифицирует себя с учреждением и добровольно участвует в корпоративной деятельности. Ожидания сотрудников имеют большое значение в формировании корпоративной принадлежности. В этом контексте сходные условия, такие как совпадение индивидуальных целей работника с целями учреждения, соблюдение требуемой заработной платы, интенсивное разделение ценностей внутри организации, способность сотрудников проявлять инициативу, непосредственно участвовать в процессы принятия решений и поддержка идей и проектов положительно влияют на корпоративную принадлежность. Хотя корпоративная принадлежность - это не та ситуация, которая возникает, когда сотрудник начинает работу в учреждении, она возникает со временем по мере накопления опыта в учреждении. Формирование корпоративной принадлежности дает много преимуществ учреждению. Тот факт, что сотрудник видит себя частью организации, увеличивает синергию внутри организации и позволяет сотруднику эффективно использовать свой творческий потенциал, поскольку он выполняет свою работу с высокой мотивацией. Таким образом, учреждения с сотрудниками с высокой корпоративной принадлежностью могут быстрее достичь своих целей, получив большое конкурентное преимущество. Сильная корпоративная культура и корпоративный климат играют важную роль в формировании корпоративной принадлежности. Тем не менее, было любопытно, как изменится корпоративное имущество сотрудников, которые держатся подальше от корпоративной структуры с удаленной рабочей средой. В литературе есть данные о том, что удаленная работа снижает корпоративную принадлежность сотрудников (Aguinis H., & Burgi-Tian J. 2020).

Поскольку увеличение текучести кадров негативно повлияет на функционирование компании, для учреждений стало обязательным разрабатывать стратегии, чтобы не снижать организационную принадлежность сотрудников в период удаленной работы.

В связи с этим корпоративные компании оказали различную поддержку сотрудникам, работающим удаленно в период пандемии: • Google возместил своим сотрудникам до 1000 долларов США за оборудование, которое поможет им работать из дома. • Amazon предложила своим сотрудникам возмещение до \$1000 за оборудование для дома и офиса. • Shopify выделил своим сотрудникам 1000 долларов на создание домашнего офиса. Twitter предоставляет столы, эргономичные стулья и т. д. всем сотрудникам, включая почасовых работников. В модели удаленной работы крайне важно обеспечить техническую и инфраструктурную поддержку и поддержку материалов и других расходов, чтобы работник принадлежал учреждению. Однако этой поддержки может быть недостаточно для поддержания корпоративной принадлежности. По этой причине очень важно развивать хорошие отношения с сотрудниками, организовывать справедливый рабочий день, не ограничивать личные права и свободы, а также не урезать поддержку в виде проезда, питания и премий во время удаленного рабочего процесса, чтобы корпоративная принадлежность не уменьшается (Aitken-Fox E., Coffey J., Dayaram K., Fitzgerald S., Gupta S., McKenna S. & Wei Tian A. 2020: p.141).

В разделе практики управления человеческими ресурсами обсуждаются использование электронных СМИ, ставшее необходимостью в процессе пандемии, и человеческие ресурсы в электронной среде. Процесс планирования и найма рабочей силы в методе управления человеческими ресурсами: Планирование рабочей силы с точки зрения УЧР - это оценка будущих изменений на рынке, продукте и процессах предприятия в соответствии с мощностью, количеством, спросом и характеристиками. В зависимости от актуальной ситуации прогнозирование спроса и возможностей товаров и услуг на будущие временные периоды организаций; предотвращение сокращения рабочей силы в будущем при выходе на пенсию, увольнении, прекращении трудовых отношений, составление прогноза дефицита рабочей силы в будущем. (Brooks S.K., Dunn R., Amlôt R., Rubin G.J., & Greenberg N.2018).

Чтобы обеспечить соответствующую рабочую силу организации путем определения квалификации и характеристик рабочей силы, подходящей для технологических изменений, необходимо провести анализ финансовых возможностей. В управлении человеческими ресурсами в процессе найма крайне важно, чтобы кандидаты находились в структуре, которая может защитить существование организации, адаптируясь к обучению и трудным условиям.

Еще одним важным преимуществом, которое эта ситуация принесет организации, будет то, что организация обеспечивает организационное обучение через этих людей. Чтобы обеспечить непрерывность своего успеха, предприятиям необходимо сохранять квалифицированную рабочую силу, а также нанимать квалифицированную рабочую силу. Высокий потенциал, навыки и знания квалифицированной рабочей силы превращают рабочую силу в стратегическую ценность. С наймом и удержанием квалифицированной рабочей силы действия, которые бизнес будет осуществлять в ожидаемых и непредвиденных ситуациях, приобретают стратегическое значение. Таким образом, бизнес может легче преодолевать кризисы. Кроме того, нехватка квалифицированной рабочей силы может привести к увольнению с работы и, таким образом, к увеличению затрат. Обучение и развитие сотрудников в области УЧР: образование занимает важное место с точки зрения человеческих ресурсов (Akkermans J., Richardson J. & Kraimer M. 2020: p.89).

Осведомленность сотрудников, которая является основой бизнеса, и эффективное и рациональное использование соответствующего ресурса зависят от обучения и развития. Особенно в текущий период растет осведомленность об образовании и обучении сотрудников. Как необходимость нашего века, можно поддерживать непрерывность бизнеса и его деятельности, повышать качество и эффективность, а также иметь возможность бороться с неограниченной конкурентной средой путем обучения сотрудников. Навыки, и знания могут быть приобретены сотрудниками организации посредством обучения. В частности, изменения в стратегиях могут вызвать различия в

уровне и типах навыков, а также в наборе навыков в целом. По этой причине можно утверждать, что решения по обучению и развитию - это решения, которые позволяют сотрудникам реализовать свой высокий потенциал и предоставить навыки и знания, которые потребуются организации. Обучение работника может быть направлено на получение знаний и навыков в интересах организации, а также в форме охраны труда и техники безопасности. Потому что здесь важно защитить как сотрудников, так и организацию. Нездоровая рабочая среда в первую очередь влияет на сотрудников. В нынешний период пандемии необходимо акцентировать внимание на актуальных вопросах. Снижение уровня доходов сотрудников и членов их семей в этот период. Влияние эпидемического процесса Covid-19 на практику управления человеческими ресурсами в компаниях причины также могут создавать негативные психологические последствия. Оценка эффективности управления персоналом: Венкатешвара Рао (2016) сформулировал эффективность сотрудников следующим образом: «Индивидуальная эффективность = Талант × Мотивация × Организационная поддержка + Факторы удачи». Здесь компетентности, связанные с талантом, определяются как технические и управленческие навыки, человеческие отношения, концептуальное и абстрактное мышление, которые отражаются через знания, отношения, ценности и навыки; было видно, что мотивация отражалась в тяжелой работе и приверженности делу. С другой стороны, организационная поддержка - это то, какую поддержку сотрудник получает от своего руководителя и других сотрудников организации, чтобы он мог хорошо выполнять свою работу. Наряду со всем этим, «Что сотрудник должен сделать и достичь?» Возникает вопрос об определении производительности. Оценка эффективности в целом; Это система измерения, которая осуществляется путем сравнения потенциала, способностей, поведения и привычек сотрудников и характеристик их супругов с другими коллегами. С другим определением; Это проверка способностей сотрудников к работе, их отношения и отношения к работе, насколько они близки к характеристикам работы, которую предстоит выполнить. В результате такого анализа можно определить все аспекты, такие как излишества, недостатки, несоответствия и эффективность, независимо от их званий в организации.

Оценка эффективности означает не только оценку сотрудников. Соответствующая оценка также означает проверку деятельности человеческих ресурсов. В результате оценки низкая успеваемость свидетельствует о наличии недостатков в отборе сотрудников, их обучении или развитии. Поэтому соответствующие действия должны быть пересмотрены для повышения эффективности бизнеса и сотрудников (Alhambra M.A. 2020: p.86).

Ключевой количественный показатель систем оценки эффективности заключается в том, что они изящно определяют различные степени успеха среди людей. Целью здесь является помощь в оценке достигнутых результатов. При оценке эффективности оценивается не человек, а работа людей в организации. Сделанные оценки могут быть вознаграждены за вознаграждение. Людей с хорошими показателями следует поддерживать социально и материально.

Технологические тенденции в человеческих ресурсах и их влияние на УЧР Сегодня, когда обмен информацией приобрел многогранное измерение, способы общения людей и предприятий друг с другом и их функции также приобрели новое измерение. Развитие Интернета и инновации, которые он привносит в жизнь людей, также формируют поведение и деятельность людей и организаций. Технологические разработки и связанные с ними функции Интернета предоставляют организациям различные возможности с точки зрения управления человеческими ресурсами. Способность адаптироваться к технологическим, социальным и экономическим изменениям в организациях зависит от придания стратегической важности человеческим ресурсам и реагирования на эти изменения. Необходимость воплощения вышеперечисленных факторов в практику бизнеса; Это результат структурных изменений и глобализации. Все виды структурных и глобальных разработок предлагают то, что необходимо сделать для существования и непрерывности бизнеса. Эти возникающие тенденции, часто происходящие во внешней

среде, привлекают внимание к необходимости новых изменений во внутренней среде. Новые разработки; Это привело к обновлению административных и структурных, нормативных и необходимых сфер деятельности организаций. Инновации в глобальном масштабе, занятость, области занятости и определения, новые методы в предложении рабочей силы формируют функции управления человеческими ресурсами в национальном и глобальном плане. Технологические разработки и изменения в управлении человеческими ресурсами не ограничиваются сетевыми системами. В частности, Индустрия 4.0 вызвала различные изменения в управлении человеческими ресурсами (Amean E.N., Affandi A., Udobong A. & Sarwani S. 2020: p.95).

С Индустрией 4.0 организации должны принять инновационную деловую жизнь, положительно повлиять на инновации и добиться положительных результатов. Для этого новые практики должны внедряться на новой основе, сформированной путем отказа от традиционного подхода, знаний и инвестиций, предоставления информации, которая принесет инновации и отличия в организацию, и получения опыта на основе новой используемой информации. Индустрия 4.0, влияние эпидемического процесса, инновации в определениях должностей, инновации в создании продуктов и услуг, механизация, различные виды классического управления человеческими ресурсами с помощью интеллектуальных роботов и приложений обеспечивает изменения.

При внешних воздействиях организации обязательно должны приспосабливаться к окружающей среде. Если они не смогут адаптироваться, деятельность и существование организации могут оказаться под угрозой. Непредвиденные события, особенно в экономических системах, в которых работают организации, требуют дифференциации в таких вопросах, как функционирование бизнеса, удержание новых сотрудников и квалифицированной рабочей силы в зависимости от новых определений работы, предложения сотрудников и обучения новым возникающим вопросам. Концепция электронного управления человеческими ресурсами и его влияние на управление человеческими ресурсами. Существует множество определений электронного управления человеческими ресурсами (E-HRM).

E-HRM в его простейшей форме; Это деятельность организации по управлению стратегиями, политиками и процессами человеческих ресурсов посредством использования и применения веб-технологий и разработок (Armstrong M. & Taylor S. 2020: p.87).

В области человеческих ресурсов, интегрированных с технологиями, появились различные сферы.

Соответствующие области применения: 1. Уметь обеспечивать и управлять многоцелевой организационной коммуникацией, 2. Разрабатывать и реализовывать прозрачное пространство по таким темам, как обучение, знания, вознаграждение и дисциплина, 3. Обеспечить открытость непрерывных процессов инноваций, развития и обучения. 4. Превратить технологические разработки в стратегическое преимущество. 5. Совместно разработать и использовать связанные с карьерой системы оплаты труда, планирования, контроля производительности и развития обучения. С точки зрения управления человеческими ресурсами, политики и практики, процесс использования и развития E-HRM, который является движущей силой для бизнеса, продолжается в организационных структурах.

Способность предвидеть изменения в окружающей среде и получать прибыль, чтобы автоматизировать 2720 задач, превратить традиционные бумажные и карандашные и трудоемкие задачи в гораздо - необходимое конкурентное преимущество для компаний, это эффективный и быстрый способ. С наступлением 1990-х электронный набор персонала, получивший все более широкое распространение, стал очень продуктивным приложением для предприятий и кандидатов на работу, которые могут хорошо использовать технологии. Через прямые и косвенные веб-сайты можно найти кандидатов на рабочую силу, подходящих для всех типов должностных инструкций. Электронный набор; Это очень эффективная и предпочтительная система с точки зрения облегчения формирования пула

кандидатов, являющаяся дешевым ресурсом с точки зрения таких вопросов, как найм и размещение, и ускоряющая процесс по сравнению с классическим процессом найма. Обучение вновь нанятых и существующих сотрудников может быть проведено быстро, обеспечивая многомерность обучения в электронной среде, в классическом классе, благодаря обучению, проводимому через Интернет, радиопередачу, электронную почту и компакт-диск. Когда дело доходит до оценки эффективности сотрудников, ключевую роль играют электронные приложения. Электронные исполнительные системы обеспечивают запись различной информации, такой как объем выполненной работы, возникающие ошибки и время, затраченное на выполнение работы. Благодаря соответствующей системе руководители могут анализировать поведение своих сотрудников и предотвращать потерю времени при оценке их эффективности. Поэтому соответствующая система чрезвычайно эффективна для получения быстрой обратной связи. Электронные инновации в управлении персоналом также положительно повлияли на систему оплаты труда. Тот факт, что такие факторы, как время, проведенное в организации, посещаемость работы и оценка эффективности, выполняются с помощью электронной системы, также облегчил отслеживание соответствующих факторов. При этом система оплаты труда и премирования по результатам работы работников тесно связана с их технологическим сопровождением. Сокращение бюрократии и офисных операций в соответствующей системе является еще одним положительным аспектом системы (Asatiani A., Härmäläinen J., Penttinen E. & Rossi M. 2021: p.124).

2. АНАЛИЗ

Это исследование, в котором изучается влияние процесса пандемии на людей, работающих в государственном секторе, было проведено с использованием качественного метода. В рамках исследования данные были получены путем опроса административного персонала, работающего в университетах и вовлеченного в ротацию, удаленную и гибкую практику работы, посредством формы полуструктурированного интервью. При определении метода исследования был использован метод качественного исследования в соответствии со структурой исследования, и на основе полученных результатов была разработана точка зрения на предмет. В этом контексте были определены ситуации, с которыми сталкивается административный персонал университета, живущий вахтовым методом - гибкий - удаленный, который в настоящее время применяется в государственном секторе, а также преимущества и недостатки новых методов работы. Понимание влияния процесса пандемии на деловую жизнь, а также на повседневную жизнь важно с точки зрения выводов о выполнении работ и адаптации сотрудников к новым рабочим заданиям.

Техника интервью, которая используется в качественных исследованиях, определяется как «взаимный и интерактивный процесс, основанный на задании вопросов и получении ответов для определенной цели», что составляет метод сбора данных исследования. Интервью проводились в период с января по февраль 2023 года, в соответствии с рабочим режимом участников и условиями пандемии, по телефону или онлайн-каналам. При создании формы интервью учитывались мнения экспертов, делались пилотные заявки и дорабатывалась форма интервью с необходимыми обновлениями. Ответы, данные участниками во время интервью, были записаны путем конспектирования. Формы, не получившие достаточного количества данных в ходе опросов, были отсеяны, а опросы прекращены с повторением данных. Ответы 28 участников были записаны и переданы в программу Nvivo 10 для анализа. Категории были получены путем кодирования данных, полученных от участников, а темы были созданы и подвергнуты контент-анализу. Изучая данные, полученные с помощью контент-анализа, пытались объяснить понятия и отношения. В заявлениях были указаны участники, в том числе их имена, возраст и обязанности.

Общая информация об участниках и их информация об удаленной работе поясняются под отдельными заголовками.

Демографические характеристики участников, информация об их образовании и

занятости показаны в таблицах.

Таблица 1

Демографические характеристики участников

Переменные		f	%
Пол	Женщина	9	32,1
	Мужской	19	67,9
Возраст	26-35	6	21,4
	36-40	9	32,2
	41-46	7	25
	46-55	6	21,4

Незамужняя	Незамужняя	4	14,3
	Женатый	24	85,7
Количество детей	нет	6	21,4
	1	8	28,6
	2	11	39,3
	3	3	10,7
Общий		28	100

67,9% участников — мужчины, средний возраст 41 год.

Большинство участников (85,7%) были женаты, а 39,3% имели двоих детей.

Таблица 2

Информация об образовании и занятости участников

Переменные		f	%
Образовательный статус	степень специалиста	5	17,9
	Лицензия	17	60,7
	выпускник	6	21,4
Миссия	Офицер	9	32,1
	Оператор ЭВМ	8	28,6
	шеф-повар	4	14,3
	Секретарь факультета	2	7,1
	Руководитель филиала	4	14,3
	Глава департамента	1	3,6
Год службы	6-10	6	21,4
	11-15	8	28,6
	16-20	8	28,6
	21-27	6	21,4
Общий		28	100

60,7% участников - студенты, 60,7% из них работают государственными служащими и операторами ЭВМ. С другой стороны, 39,3% из них работают главными менеджерами или менеджерами высшего среднего звена. Общий стаж участников варьируется от 6 до 27 лет, в среднем 16 лет.

Когда участников спросили, как процесс пандемии повлиял на их условия труда, 33% участников указали только то, как складывались условия труда, а остальные оценили это изменение в дополнение к указанию изменений в условиях труда.

Участники охарактеризовали изменение условий труда как «сокращенный рабочий день, работа в попеременном – гибком – удаленном режиме работы». 60 % участников, оценивающих изменение условий труда, оценивают новый порядок работы отрицательно, а 40 % оценивают его положительно. Высказывания участников, положительно оценивших новый порядок работы, следующие:

«Количество рабочих мест уменьшилось. Потребность в онлайн-системах возросла, и большинство приложений обратились к онлайн-системам. Это облегчило нагрузку».

(Г-н Джемиль, 37 лет, руководитель филиала)

«Наша трудовая жизнь стала легче. Наш стиль работы изменился. Большинство вещей сейчас делается удаленно через Интернет». (Омер Бей, 41 год, оператор компьютера)

«Наша концепция рабочих дней и часов изменилась в лучшую сторону. Мы узнали, что мы можем продолжать свою работу так же, не находясь на рабочем месте, где мы должны быть в определенные дни и часы, есть ли работа или нет, и что мы можем продолжать свою рутинную работу в то же время, посвящать больше времени семье и себе». (Рамила, 42 года, офицер)

«Изменение в моей трудовой жизни заключалось в том, что я смогла лучше проводить время со своими детьми благодаря гибкому графику работы. Мои обязанности на работе остались прежними». (Дилара Ханым, 36 лет)

«Я думаю, что это положительно влияет на работающих матерей. У нас была возможность проводить больше времени с семьей. У нас были сбои из-за работы дома. Мы начали больше практиковаться, распределяя это по времени. В этом процессе я проводил больше времени со своими детьми». (Бахар, 41 год)

Поразительным моментом в высказываниях участников является то, что работницы положительно приветствовали изменение порядка работы, вызванное процессом пандемии, так как они могли проводить больше времени со своими семьями и детьми. Эта ситуация аналогична результатам исследований, проведенных Avcı и Yavuz (2020), Taner и Avşar Negiz (2018), Grzywacz, Carlson и Shulkin (2008), Naktiyok и İşcan (2003), Scndura и Lankau (1997).

92% участников, негативно оценивших отражение пандемического процесса на трудовой жизни, составляют сотрудники-мужчины. Поразительная ситуация в высказываниях участников – это общий пункт «негативного воздействия на человеческие отношения».

«С гибким графиком работы я теперь начал работать из дома. К сожалению, человеческие отношения также пострадали, и общение лицом к лицу стало нерешительным». (Самил Бей, 26 лет, оператор компьютера)

«В нашей трудовой жизни в первую очередь изменилось рабочее время. Все начали убегать друг от друга. Была монотонная трудовая жизнь в месте, где не было социализации, поэтому люди ненадолго оставались одни». (Эльмар Бей, 53 года)

«Наш порядок работы изменился, хотя мы не работаем в тот же день, что и наши друзья, в нашей комнате из-за пандемии, мы пытаемся вписать нашу работу в те дни, которые мы проводим». (Нихат Бей, 38 лет, офицер)

«Короткий рабочий день и невозможность регулярно приходить на работу приводили к тому, что работа была загружена и прерывалась». (г-н Джемаль, 36 лет, оператор компьютера)

«Даже рутинная работа стала очень трудной, особенно потому, что наша работа должна быть завершена в определенное время».

(Илкер Бей, 41 год, оператор компьютера)

Определено, что участникам необходимы «компьютер, телефон и интернет» при выполнении работы в период удаленной работы, 59% из них уже имеют необходимое оборудование, а 41% из них должны его приобрести. В этом случае уместно будет сказать, что у участников есть возможности технологической инфраструктуры.

С другой стороны, в то время как участники чувствуют себя беспокойными и беспокойными с показателем 57%, когда им нужно находиться в своей рабочей среде в течение чередующихся рабочих периодов, они чувствуют себя счастливыми и умиротворенными с показателем 43%. Те, кто счастлив находиться в рабочей среде во время пандемического процесса, выражают свои мысли следующим образом:

«Счастья, мира, энергии, еще раз счастья!» (Илкер Бей, 41 год, оператор компьютера)

«Люди счастливы, потому что я думаю, что слишком сложно отказаться от наших привычек». (Абдуррахман, 42 года, оператор компьютера)

Пока участники перечисляют преимущества и недостатки удаленной работы, с которыми они вдруг и неизбежно столкнутся, они указывают и недостатки. Несмотря на то, что часть сотрудников довольна удаленной и вахтовой работой, примечательно, что они перечисляют различные недостатки. Мнения участников о преимуществах удаленной работы можно оценить по пяти подзаголовкам следующим образом.

Тот факт, что 60% сотрудников, которые с удовольствием посвящают больше времени своим семьям благодаря удаленной работе, составляют женщины, совпадает с результатами изменения порядка работы, вызванного процессом пандемии, и другими исследованиями.

Мнения участников о недостатках удаленной работы можно оценить по четырем направлениям:

Хотя участникам вроде бы нравится работать удаленно и они довольны, 31,7% жалуются на то, что не могут общаться. Эта ситуация рассматривается как проблема как в социальном плане, так и с точки зрения бизнеса. В дополнение к сбоям, вызванным сбоями связи, их сотрудники заявляют, что у них есть 26,8% проблем с выполнением своей работы, и их работа нарушается. Кроме того, обращают на себя внимание адаптационные проблемы участников, считающих домашний уют преимуществом (24,4). В то же время видно, что сотрудники, которые заявляют об отсутствии материалов по удаленной работе, считают это положение недостатком. Участники заявили, что у них были проблемы со связью в размере 31% при удаленной работе, и оценили эту проблему как недостаток. Во-вторых, срыв работ, указанный вторым недостатком, имеет место с показателем 24,1%. Однако с показателем 24,1% здесь также упоминаются проблемы, связанные с работой, требующей физического сопровождения, и это вторая по значимости проблема удаленной работы. Кроме того, проблема адаптации к работе и отсутствие понятия сверхурочной работы стоят на третьем месте с показателем 10,4%. Здесь неудобства, которые испытывают люди, особенно при звонках в позднее время, выражаются следующим образом:

«Не было концепции сверхурочной работы. Студенты всегда ждут ответов, даже в 01-02 ночи я отвечал на вопросы студентов». (Г-жа Седа, 51 год, школьный секретарь)

«Были постоянные звонки от преподавателей. Понятие работы исчезло. Даже в 01:45 ночи звонил преподаватель». (Ирфан Бей, 41 год, начальник отдела)

Что касается общения, которое они называют наиболее важной проблемой и недостатком участников в отношении удаленной работы, 59,3% заявили, что существуют проблемы внутри организации, 33,3% заявили, что удаленная работа не оказывает положительного или отрицательного влияния на внутреннюю коммуникацию, 7,4 % и заявляют, что внутренняя коммуникация затронута положительно. С другой стороны, участники заявляют, что удаленная работа снижает их производительность (59,3%) или не дает никаких изменений (25,9%). Участники выражают эту ситуацию следующим образом:

«Был негативный эффект. Я просто сделал то, что должен был сделать. Это негативно сказалось на развитии бизнеса». (Тахир Бей, 35 лет, офицер)

«Удаленная работа повлияла на нашу производительность, потому что на удаленной работе сложно общаться и отнимать много времени, а удаленная работа может занять больше времени и труднее». (Мəһəтгəт Вəу, 55 лет, руководитель филиала)

«Поскольку у меня были проблемы с воплощением некоторых сюжетов, моя продуктивность снизилась. Многие действия, которые я мог бы выполнять лицом к лицу, не могли быть выполнены онлайн». (Шахин Бей, 26 лет, оператор компьютера)

«Я думаю, что это негативно отражается на моем доходе. Когда время было ограничено, а работы было слишком много, были моменты, когда я нервничал и напрягался». (Г-н Джемаль, 36 лет, оператор компьютера)

Как видно из высказываний участников, работники заявляют, что снижение их производительности вызвано сбоями в общении и проблемами в выполнении работ, требующих физического сопровождения.

Когда участники сравнили старый и новый рабочий порядок, они заявили, что предпочитают старый рабочий порядок на 66,7% и новый рабочий порядок на 33,3%. Эта ситуация также отражает тоску по старому рабочему порядку или нормальной жизни. В то время как участников устраивает только гибкая рабочая практика в новом порядке работы, они довольны рабочей обстановкой и простотой общения в старом порядке.

Участники описали свою ностальгию по старому рабочему порядку следующими словами:

«Я думаю, что старый порядок работы лучше, потому что с установленным порядком на моем рабочем месте легче работать, легко получать доступ к нужным мне документам и обмениваться информацией с моими коллегами». (Бурхан Бей, 35 лет, вождь)

«Существует большая разница в моем старом и новом рабочем графике, потому что мне, как человеку, который постоянно следит за своей сверхурочной работой, приходилось много менять наш рабочий график, например, удаленную работу, рабочее время, беспокойство и тревогу». (Мухаррем Бей, 55 лет, управляющий филиалом)

«Если сравнить старый период работы из дома, когда человеческие отношения были минимальны, я не могла общаться с коллегами, а иногда прогрессировала в монологе, то разница очевидна для всех нас!» (Сенол Бей, 26 лет, оператор компьютера)

«Моя старая модель работы была определенно лучше. Даже если у меня мало или совсем нет работы, мне очень полезно приходить на рабочее место и менять обстановку. Все время сидеть дома, ничего не делать — это утомительно». (Г-н Джемаль, 36 лет, оператор компьютера)

«Вещи немного облегчились, но в основном все осталось по-прежнему. Поскольку мы работаем вахтовым методом, мы работаем в два раза больше, чем обычно, в рабочие дни. Раньше было легко решить некоторые проблемы, потому что все были в школе, теперь некоторые вещи издавна сложны». (Илкер Бей, 41 год, оператор ЭВМ)

«Старая была отличной, новая — плохой, даже очень плохой!» (Абдуррахман Бей, 42 года, оператор ЭВМ)

«Я молюсь, чтобы жизнь вернулась в нормальное русло». (Суат Бей, 49 лет, оператор компьютера)

Кроме того, участники используют следующие выражения относительно процесса пандемии и режима удаленной работы, который быстро входит в нашу жизнь:

«Мы неправильно поняли удаленную или гибкую работу. Мы думали, что это будет неработоспособно, когда мы не на своем рабочем месте. Может быть, было бы лучше, если бы удаленная работа была более эффективной или регулярной. Возможно, нам придется тренироваться удаленно». (Г-н Угур, 37 лет, офицер)

«В процессе пандемии мы столкнулись с новыми приложениями, такими как удаленное поочередное выполнение услуг. В условиях быстрой цифровизации обществ запоздалый их рабочий порядок с акцентом на цифровую эпоху привел к неспособности

получить здоровые результаты в обязательных приложениях, которые появились с пандемией. По этой причине правительствам необходимо быстро осуществлять запланированные, запрограммированные и упреждающие шаги, чтобы адаптироваться к цифровому веку. Что касается государственных услуг, я думаю, что соответствующие учреждения и организации должны разработать новые проекты в отношении единиц реализации предоставляемых услуг, а правительство должно оказать необходимую поддержку в этом отношении». (Октай, 39 лет, руководитель филиала).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственный сектор, вместе с его обычными и стереотипными чертами, нуждается в новом структурировании в рабочем порядке с учетом как ожиданий работников, так и требований времени. Работники, живя регулярностью прихода на работу, также хотят продолжать свою внешнюю жизнь, иметь возможность уделять время семье и себе, тем самым повышая качество своей жизни. В этом случае возможен только гибкий график работы. В то же время считается, что при такой практике может повыситься производительность и мотивация сотрудников. Следует также учитывать, что применение гибкого рабочего времени будет способствовать как предотвращению плотности и проблем, возникающих на транспорте, так и эффективному использованию общественных ресурсов. Однако очевидно, что рамки таких приложений должны быть четкими, иначе ими легко злоупотребить.

Список использованной литературы:

1. Aguinis H., & Burgi-Tian J. Measuring performance during crises and beyond: The performance promoter score. *Bus Horiz*, 2020, 64(1), p.149-160. [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar]
2. Aitken-Fox E., Coffey J., Dayaram K., Fitzgerald S., Gupta C., McKenna S., & Wei Tian A. (2020). The impact of Covid-19 on human resource management: avoiding generalisations. *LSE Business Review*. Retrieved from <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/05/22/the-impact-of-covid-19-on-human-resource-management-avoiding-generalisations/>
3. Akkermans J., Richardson J., & Kraimer M. The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 2020, 119, 1-6. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103434 [PMC free article] [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
4. Brooks S.K., Dunn R., Amlôt R., Rubin G.J., & Greenberg N. A systematic, thematic review of social and occupational factors associated with psychological outcomes in healthcare employees during an infectious disease outbreak. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2018, 60(3), p.248-257. doi: 10.1097/jom.0000000000001235 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]

F.U.Abdullayeva

magistrant, Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti

Pandemiya dövründə hr idarəetmə prosesi

Xülasə

Məqalənin məqsədi pandemiya zamanı kadrların idarə edilməsinin xüsusiyyətlərini araşdırmaqdır. Covid-19 pandemiyası səbəbindən bir çox biznes sektoru itkilərə məruz qalsa da, onların heç də hamısı pandemiya təsirlənməyib. COVID-19 pandemiyası zamanı işçilər tez-tez təkə işdə deyil, evdə də çətinliklərlə üzləşirlər. İnsan resursları departamenti bir təşkilatda getdikcə daha çox əhəmiyyət kəsb edir və pandemiya zamanı onun əsas vəzifəsi global pandemiyanın işçilərə mənfi təsirlərini azaltmaqdır. Buna görə də, kadrlar şöbəsinin hər hansı bir təşkilatın ən yüksək kapitalının əsas nümayəndəsi kimi böhran əleyhinə idarəetmənin planlaşdırılması və həyata keçirilməsinə cəlb edilməsi zəruridir. Bəzi şirkətlər pandemiya zamanı

ən çox artım yaşadı. Müəyyən keyfiyyətlərə malik olmaqla yanaşı, işçilər bu keyfiyyətləri qurum daxilində əks etdirmək üçün qurumla güclü emosional bağ yaratmalıdırlar.

Açar sözlər: COVID-19, müasir, qlobal iqtisadiyyat, pandemiya, idarəetmə, kadrlar, inkişaf.

F.U.Abdullaeva

master student, Azerbaijan State Economic University

HR management process during a pandemic

Abstract

The purpose of the article is to explore the features of personnel management during a pandemic. While many business sectors have suffered losses due to the Covid-19 pandemic, not all of them have been affected by the pandemic. During the COVID-19 pandemic, employees often face challenges not only at work but also at home. The human resources department is becoming increasingly important in an organization and its main task during the pandemic is to mitigate the negative effects of the global pandemic on employees. Therefore, it is necessary to involve the personnel department in the planning and implementation of anti-crisis management as the main representative of the highest capital of any organization. In addition to having certain qualifications, employees must establish a strong emotional bond with the institution in order to reflect these qualities within the institution.

Key words: Covid-19, modern, global economy, pandemic, management, personnel, development.