

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Рыбаков Константин Андреевич,

магистрант программы «Управление человеческими ресурсами»

Моисеенко Наталья Владимировна,

заведующий кафедрой управления персоналом, к.пс.н., доцент

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина,

филиал РАНХиГС

Россия, г. Саратов

Аннотация: В условиях пандемии коронавируса особенно сильно пострадали организации малого и среднего бизнеса, так как они не настолько устойчивы, как крупный бизнес. Организации столкнулись с такими трудностями, как переход на дистанционный формат, сверхурочная работа, материальные затруднения. В сложившихся условиях особенно важно пересмотреть стратегию кадровой политики, оптимизировать расходы и применять механизм наставничества.

Ключевые слова: пандемия коронавируса, управление персоналом, стратегия управления, механизм наставничества.

FEATURES OF THE PERSONNEL POLICY OF ORGANIZATIONS SMALL BUSINESS IN THE PANDEMIC PERIOD

Konstantin A. Rybakov

Moiseenko Natalia Vladimirovna

Abstract: In the context of the coronavirus pandemic, small and medium-sized businesses have been particularly hard hit, since they are not as resilient as large businesses. Organizations have faced such difficulties as the transition to a telecommuting format, overtime work, material difficulties. In the current conditions, it is especially important to revise the strategy of personnel policy, optimize costs and apply the mentoring mechanism.

Keywords: coronavirus pandemic, personnel management, management strategy, mentoring mechanism.

Пандемия коронавируса, поразившая всю Россию, сильно ударила по экономике страны. Однако особенно чувствительно она влияет на малый и средний бизнес, которые, можно сказать, «пали первыми» под ударами этой новой опасной болезни, поразившей значительную часть населения. Но у большого бизнеса, как правило, есть определенная финансовая «подушка» (за счет больших оборотов), которую дополняет поддержка государства, к примеру, через госзаказ, льготное кредитование или другие формы поддержки, что может оказать решающую роль в борьбе с пандемией. В то же время для малого и среднего бизнеса эти меры могут оказаться просто недостаточны, вследствие зачастую слишком мелкого масштаба предприятий, отсутствия у них каких-либо накоплений и слишком быстрой реактивности на условия внешней среды, которые могут мгновенно разрушить малые предприятия, лишая их возможности маневра.

Если раньше одной из проблем организаций малого и среднего бизнеса был дефицит кадров, то сейчас на первый план выходит подход к управлению уже имеющимся персоналом и принципы организации работы – переход на дистанционный формат, сверхурочная работа, совмещение и замещение, оформление больничного и т.д.

В период пандемии существование многих организаций оказалось под угрозой. По мнению экспертов, основной проблемой в управлении организаций малого и среднего бизнеса в этот период являются: слабый лидер, незамотивированный коллектив, неоптимизированные рабочие процессы, финансовые проблемы, психологическое давление, организационные вопросы. Если сам владелец компании в сложной ситуации впадает в панику и не понимает, что делать, его страхи транслируются другим членам коллектива. Поэтому в первую очередь пострадали те организации, чьи руководители растерялись. Если сотрудники счастливы от того, что можно сидеть дома и

ничего не делать, значит руководитель не сумел объяснить им последствия, которые повлечет за собой остановка производства. Коллективы, которые были мотивированы только материально, в период пандемии распались. Если процессы в бизнесе не были оптимизированы до пандемии, во время кризиса контроль над ними наверняка был утерян. Это упущение могло привести к тому, что работающий в режиме определенных ограничений коллектив не достиг тех результатов, которые демонстрировал прежде. Пандемия усилила давление на бизнесменов: в определенный период сотрудники оставались дома, но должны были получать зарплату. У большинства предпринимателей свободных средств для этих выплат не оказалось. В пандемию у бизнеса возникло много ограничений при минимуме свободы действий. Это демотивировало многих сотрудников и руководителей. Кроме того, возникли неопределенность и отрицательный эмоциональный фон, поскольку полноценной загрузки у коллектива не было.

Негативные внешние условия приводят к увеличению текучести кадров, так как многим организациям приходится принимать меры по оптимизации своих затрат на трудовые ресурсы. В период сложных экономических потрясений организация начинает поиск нестандартных бизнес-решений для сохранения своего дела. Классическим перечнем посткризисных мер являются следующие шаги: пересмотр бюджета с целью максимального сокращения издержек; смена стратегических ориентиров и поиск новых векторов развития; временный отказ от «просевших» бизнес-направлений; рассмотрение вопроса о ликвидации некоторых структурных подразделений или отдельных услуг компании; сокращение персонала, переориентация на работу в дистанционном режиме.

Анализ проблем кадровой политики организаций в период пандемии позволил сделать следующие выводы. Во-первых, в связи с возникновением дополнительных затрат и уменьшением прибыли в условиях распространения пандемии COVID-19 привлечение на работу молодых специалистов может значительно снизить нагрузку на фонд оплаты труда. Во-вторых, поддержание корпоративного духа в компании является неотъемлемой частью кадровой

политики в условиях кризиса; применение механизма наставничества позволит повысить качество профессиональной подготовки кадров, успешно пройти процесс адаптации и развить позитивное отношение к компании. В-третьих, переход на новый удаленный формат работы сотрудников и обслуживания клиентов обеспечивает как сохранение численности всего коллектива, так и способствует снижению загруженности работников.

Таким образом, предложенные меры по совершенствованию системы управления персоналом в период пандемии могут помочь оптимизировать затраты на трудовые ресурсы, сохранить численный состав кадров, обеспечить деятельность организаций малого и среднего бизнеса.

Малое предпринимательство играет очень существенную роль в экономике страны. Экономическая и социальная роль малого предпринимательства заключается в праве граждан на свободное использование своих способностей и имущества для осуществления предпринимательской деятельности. Во всех экономически благополучных странах доля малого бизнеса в производстве ВВП – не менее 50%. У России все еще впереди.

Предприниматель в России сталкивается со многими проблемами: пробелы в налоговом законодательстве, нехватка экономических ресурсов, недобросовестность со стороны крупного бизнеса, неграмотность самих предпринимателей и высокая кредитная ставка. Решение данных проблем важнейшая задача государства.

Государство заинтересовано в развитии малого бизнеса и стимулирует его путем предоставления налоговых льгот, субсидируемых кредитов, приоритетного доступа к государственному заказу и других преференций. Действующее законодательство предусматривает целый ряд льгот для субъектов малого и среднего предпринимательства.

Еще до того, как российские регионы начали уходить на режим тотальной самоизоляции вслед за Москвой, основной финансовый удар пандемии приняли на себя представители малого и среднего бизнеса. В основном представители сферы услуг. Несмотря на то, что Правительство России придумывает

компенсационные схемы для смягчения последствий пандемии, бизнесмены не скрывают своего подавленного настроения.

Объявленные меры поддержки нельзя назвать ни спасительными, ни ключевыми для малого и среднего предпринимательства, который оказался на передовой линии фронта в этой борьбе с вирусом. Из основных мер поддержки бизнесу можно отметить льготные кредиты на зарплату сотрудникам, временная отсрочка по налогам и рассрочка налоговых платежей, кредитные каникулы, временная отмена арендной платы за муниципальную собственность, снижение страховых взносов с 30% до 15% в ФСС. Однако, из них сложно выделить хотя бы один, который бы действительно помог бизнесу в сложившейся ситуации.

Отсрочка и рассрочка – это не отмена, это означает, что к исходу сложного экономического периода компании все равно должны будут найти резервы, чтобы заплатить деньги. А если учесть, что сейчас бизнес должен, по просьбе государства проявить социальную позицию и платить всем сотрудникам заработную плату, получается, что большему числу предпринимателей необходимо будет искать где-то на это деньги. При том, что предпринимателям необходимо думать о текущих расходах.

Список литературы:

1. Безуглая Т.В. Диагностика и прогнозирование устойчивости персонала предприятия // Экономика и бизнес. 2019. № 1.
2. Захаркина А.В. Текучесть и стабильность персонала: сущность и значение // Старт в науке. 2016. № 5. С. 147-148.
3. Шагинян Т.В. Социально-экономические последствия пандемии COVID-19 // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Новые экономические исследования». Пенза: Наука и Просвещение, 2020. С. 73-75.

4. Зюкин Д.В. COVID-19 или рестарт экономики // Наука и практика регионов. 2020. №1 (18). С. 74-80.