Анна Антоновна Думина

Санкт-Петербургский государственный университет

doomina@bk.ru

**HR-вызовы и приоритеты после пандемии Covid-19**

В работе рассматриваются изменения в бизнес-коммуникации, вызванные пандемией Covid-19, а также описываются приоритетные направления в сфере HR для сохранения и привлечения высококвалифицированных специалистов, обеспечения роста бизнеса.

Ключевые слова: бизнес-коммуникации, корпоративная культура, гибридный формат работы, пандемия, цифровая трансформация.

Covid-19, объявленная в марте 2020 г. пандемией, оказала влияние не только на повседневную жизнь людей, но и на бизнес-коммуникации. Для того, чтобы сохранить конкурентоспособность, компаниям пришлось модернизировать HR-стратегии, приоритетными направлениями стали подбор и удержание талантов, внедрение цифровых инструментов, скорость принятия решений и проявление заботы о персонале. Последние два года изменили и ожидания сотрудников. Согласно отчету о тенденциях в сфере труда за 2022 г., для 46% респондентов важна корпоративная культура, 42% заинтересованы в программах в области благополучия, для 38% важным фактором для трудоустройства является гибкий график работы [2].

В условиях неопределённости корпоративная культура является инструментом сплочения и согласованности между руководителями и сотрудниками. 70% опрошенных в России считают, что залогом успеха компании в пандемию стала корпоративная культура [3]. Сегодня компании, основываясь на опыте, полученном в период пандемии, все чаще внедряют форматы распределенной работы. Для работодателя предоставление сотрудникам возможности работать несколько дней в неделю удаленно является ее добавочной ценностью и способствует привлечению квалифицированных кадров, это также привлекательно с точки зрения экономии средств на аренду офисов. С началом пандемии компания «Газпром нефть» в сжатые сроки вывела 80% сотрудников на дистанционный формат благодаря тому, что многие инструменты и решения для перехода к новым форматам работы начали развиваться еще до 2020 г. Эффективность как никогда стала зависеть от качества поставленных задач руководителем и контроля их выполнения сотрудником. После окончания пандемии многие сотрудники, увидев преимущества дистанционной работы в том, что не нужно тратить время на дорогу до работы и обратно, можно больше времени проводить с близкими, не захотели возвращаться к работе из офиса. Для того, чтобы сотрудники не отрывались от корпоративной культуры и не теряли связь с коллегами, компания «Газпром нефть» запустила проект «Формула», согласно которому сотрудник работает удаленно и в офисе для синхронизации задач с командой.

Пандемия стала переломным моментом и для цифровой трансформации бизнеса, в частности, HR-функции. Стали появляться новые инструменты совместной работы, благодаря которым руководители могут отслеживать выполнение задач и своевременно их корректировать. Выстраивание работы в виртуальном пространстве способствовало появлению новых способов взаимодействия с сотрудниками, таких как онлайн-коучинг на базе искусственного интеллекта, роботизированный обзвон для получения обратной связи и т.д [1]. Для того чтобы руководство компании имело возможность эффективно транслировать ценности, распространять важную информацию и качественно предоставлять сервисы сотрудникам, такие как заказ справки или оформление заявления на отпуск, многие компании отказываются от многопортальности в пользу объединения всех существующих решений и рабочих инструментов в одно входное окно для сотрудников. Например, «Леруа Мерлен» и один из лидеров корпоративных приложений SAP внедрили платформу, которая автоматизировала процессы развития, обучения и оценки сотрудников. Благодаря доступности платформы в мобильном приложении сотрудники могут проходить тренинги в любое удобное для них время.

Нельзя не отметить и тренд на благополучие сотрудников. В период пандемии забота о сотрудниках проявлялась в предоставлении возможности регулярного тестирования, посещения медицинских кабинетов и т.д. С окончанием пандемии уделение внимания благополучию персонала не закончилось, компании продолжают проводить творческие и кулинарные мастер-классы, позволяющие охватить сотрудников во всех городах присутствия компании и тем самым положительно влияющие на корпоративную культуру, развивают кибер-спорт.

Таким образом, акцент на гибкости режима работы и благополучии становится началом эпохи новой нормы, которая даст возможность компаниям сохранить свое конкурентное преимущество.

Литература

1. Итоги 2020 года: как изменились технологические приоритеты российского бизнеса. URL: <https://www.abbyy.com/ru/survey-abbyy-search-ru-it/?ysclid=l1vypgu3nm>. (дата обращения 08.04.2022).

2. 2022 Work Trend Index: Annual Report, Microsoft, March 16, 2022. URL: <https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/2022/pdf/2022_Work_Trend_Index_Annual_Report.pdf>. (дата обращения: 06.04.2022).

3. PwC. Глобальный опрос 2021 года по теме корпоративной культуры. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/global-culture-survey-2021.html>. (дата обращения 07.04.2022).