

Пономаренко Анна Сергеевна
ассистент кафедры менеджмента
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля», г. Алчевск

COVID-19: ПРОВЕРКА ПРЕДЕЛОВ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

В исследовании рассмотрена трансформация ролей взаимоотношений работник-работодатель в результате пандемии COVID-19.

Ключевые слова: пандемия, кадровый потенциал, работодатель, персонал.

Постановка проблемы. Пандемия стала испытанием отношений между работником и работодателем. Работодатели были призваны поддерживать здоровье, средства к существованию и достоинство рабочих и их успех — или неудача — стал объектом внимания. В результате события, которые могли разыгрываться в течение многих лет, были сжаты до нескольких месяцев. Иногда это давление приносило большую пользу. Рабочие продемонстрировали замечательную стойкость и приспособляемость, преодолевая трудности, связанные с пандемией, и при поддержке и мандате своих работодателей они добились новаторских результатов, на достижение которых в противном случае потребовались бы годы. Но также возникло много вопросов о том, достаточно ли делают организации для поддержки и защиты своих работников. Люди быстро указали на недостатки организаций в защите тех сегментов рабочей силы, которые несоразмерно пострадали от кризиса в области здравоохранения и экономического спада, — молодых работников, которые, скорее всего, будут безработными или занятыми неполный рабочий день; женщины, чья занятость оказалась на 19% более подверженной риску, чем мужчины. Организации также столкнулись с негативной реакцией на свою роль в поощрении тяжелых условий труда. Восемьдесят девять процентов работников в глобальном исследовании Harvard Business Review, проведенном в феврале 2021 года, заявили, что их трудовая жизнь ухудшается, 85% заявили, что их благосостояние ухудшилось, а 56% заявили, что их требования к работе возросли.

Возможно, тогда неудивительно, что мы оказываемся в моменте размышлений. Рабочие пересматривают все: от того, на кого они хотят работать — 40% мировой рабочей силы рассматривают возможность ухода от своего работодателя в этом году — до той роли, которую они ожидают от работодателей в поддержке их целей и ценностей. Точно так же организации обдумывают свою роль в обществе и свои отношения со своими работниками, причем одни склоняются к этому, а другие отстают.

И хотя отношения между работником и работодателем могут иметь первостепенное значение как для рабочих, так и для руководителей, они могут быть не согласны с тем, как они будут развиваться. Шестьдесят три процента

работников, которых были опрошены в результате совместного исследования американских, бельгийских, японских и немецких ученых считают, что их отношения с работодателем останутся прежними или станут более крепкими, в то время как 86 процентов руководителей заявили нам, что, по их мнению, работники обретут большую независимость и влияние по отношению к другим своим работодателям в будущем.

Предложение талантов и влияние правительства: ключевые контексты отношений между работником и работодателем

Понимание того, как могут развиваться отношения между работником и работодателем, начинается с определения факторов, которые окажут наибольшее влияние на развитие отношений. Для определения этих факторов американскими учеными были созданы фокус-группы, которые обсуждали с руководителями предприятий такие возможности, как экономический рост, использование технологий в бизнесе, неожиданные бедствия, изменение климата и социальные различия в доступе к таким ресурсам, как образование, богатство и здоровье. Но помимо всего прочего, двумя факторами, оказавшими наибольшее влияние на будущее отношений между работником и работодателем в исследовании, были предложение талантов и влияние правительства.

Предложение талантов: как доступность талантов повлияет на то, как работники ищут работу и как организации получают к ним доступ и удерживают их. Наиболее очевидным влиянием предложения талантов являются различные действия, которые могут предпринимать организации или работники в зависимости от того, насколько легко или сложно получить работу или найти квалифицированного работника. Например, предложение талантов может повлиять на то, будут ли организации инвестировать в переквалификацию; в какой степени работники будут добиваться изменений в своих работодателях или карьере; как организации могут использовать альтернативную рабочую силу для доступа к необходимым им навыкам и способностям; и насколько сильно организация может полагаться на технологии для замены, расширения или сотрудничества со своей рабочей силой.

Предоставление талантов уже является ключевой проблемой, и ее значение растет. Пандемия усугубила растущую цифровую, образовательную и квалификационную разницу во всем мире, что еще больше усугубило проблемы и тенденции в области предложения талантов. В 2020 году 80% потерянных рабочих мест пришлось на самую низкую четверть наемных работников, многие из которых работают в сильно пострадавших секторах, таких как отдых и гостиничный бизнес, правительство и образование. По оценкам нового исследования, к 2030 году 100 млн низкооплачиваемых работников во всем мире должны будут найти другую профессию. В то же время спрос на квалифицированных работников растет: семь из десяти работники с правильным сочетанием технических навыков и человеческих возможностей.

Влияние правительства: как действия правительства повлияют на роли работников и работодателей в новом мире труда. В исследовании

государственное регулирование заняло первое место как наиболее влиятельный внешний фактор, влияющий на способность организации и ее сотрудников к процветанию. Тип, последовательность, скорость и эффективность действий правительства могут влиять на отношения между работником и работодателем. Например, эффективность правительства в стимулировании социальных изменений, таких как политика в отношении представительства или защиты работников, или действия по решению таких проблем, как изменение климата или социальная несправедливость, могут изменить ожидания работников от их работодателей в отношении таких проблем. Государственная политика и регулирование, защищающие рабочие места и заработную плату, укрепляющие системы социальной защиты и льготы, улучшающие доступ к образованию или инвестирующие в переквалификацию, могут уменьшить зависимость работников от своих работодателей в этих вопросах.

Ученые совместного исследования используют эти два фактора, предложение талантов и влияние правительства, чтобы исследовать четыре возможных варианта будущего, которые иллюстрируют, как может развиваться мир труда и отношения между работником и работодателем:

1. Работа как мода: в будущем «работа как мода» работодатели находятся в постоянном движении, преследуя настроения работников, действия конкурентов и динамику рынка. Отношения между работником и работодателем реактивны: работодатели чувствуют себя обязанными немедленно реагировать на выраженные предпочтения работников и действия конкурентов, не связывая эти действия со стратегией устойчивого развития рабочей силы.

2. Война между талантами: в будущем «войны между талантами» рабочие конкурируют за ограниченное количество рабочих мест из-за переизбытка талантов. отношения между работником и работодателем безличны: работодатели рассматривают работников как взаимозаменяемых и легко заменяемых, а работников больше заботит конкуренция друг с другом за рабочие места, чем качество их отношений с работодателем.

3. Работа есть работа: в будущем «работа есть работа» работники и работодатели рассматривают организационную ответственность и личную и социальную реализацию как в значительной степени отдельные области. Отношения между работником и работодателем являются профессиональными: каждый зависит от другого в удовлетворении потребностей, связанных с работой, но оба ожидают, что работники найдут смысл и цель в значительной степени вне работы.

4. Высвобожденная цель: в будущем с «высвобожденной целью» цель является доминирующей силой, определяющей отношения между работниками и работодателями. отношения между работником и работодателем являются общими: и работники, и работодатели рассматривают общую цель как основу своих отношений, рассматривая ее как самую важную связь, которая связывает их вместе.

Вывод. Эти четыре варианта будущего являются иллюстративными, а не исчерпывающими. Они могут быть как положительными, так и

отрицательными, в зависимости от выбора, который делают работники и работодатели. Организации, скорее всего, окажутся в той или иной комбинации этих вариантов будущего в зависимости от потребностей и ожиданий своей рабочей силы, своей отрасли, своих регионов и сообществ, в которых они работают. Возросшая сложность мира требует от нас отказа от универсальных взглядов в пользу более тонкого подхода и понимания.

Список литературы

1. Институт экономической политики, « Экономика COVID-19 сильно ударила по молодым работникам », 14 октября 2020 г. <https://www.epi.org/publication/young-workers-covid-recession/>
2. Джинетт Аскона и др., От идеи к действию: гендерное равенство после COVID-19 , Структура « ООН-женщины», 2020 г.
3. Дженнифер Мосс, « За гранью выгорания », Harvard Business Review , 10 февраля 2021 г.
4. Microsoft: « Следующим большим прорывом станет гибридная работа. Готовы ли мы? », по состоянию на 5 июля 2021 г. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index>
5. Элиз Гулд и Мелат Касса, «Низкооплачиваемые работники с низким рабочим днем больше всего пострадали от рецессии COVID-19 », Институт экономической политики, 20 мая 2021 г.
6. McKinsey & Company, Будущее работы после COVID-19 , 18 февраля 2021 г. <https://www.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021>
7. Manpower Group, « Глобальная нехватка талантов достигает 15-летнего максимума, поскольку преобразование рабочей силы меняет востребованные навыки », пресс-релиз, 1 июня 2021 г. <https://www.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/the-evolving-employer-employee-relationship.html/#endnote-10>