МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

ТЕЗИ

ТЕОРЕТИЧНОГО СЕМІНАРУ КАФЕДРИ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ ЗА ТЕМОЮ «РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ СИСТЕМНОГО ГЛОБАЛЬНОГО ВИКЛИКУ 2020 РОКУ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ»

27.04–30.04.2020 РОКУ

м. Одеса

НТБ ОНАХТ

Фрум О.Л., к.е.н., ст. викладач

Урок кризи COVID-19: зміна підходів до організації управління персоналом

Пандемія коронавирусу – це гуманітарна криза, яка трагічно позначається на житті людей. Вона також служить каталізатором змін: економічних, соціальних, особистісних, корпоративних. Масштаб і швидкість, з якою відбуваються зміни в результаті цієї кризи, зустрічаються раз в покоління.

Ця криза віщує неминучу перебудову світового економічного порядку. Криза COVID-19 може значно прискорити перехід до цифрових технологій і суттєво змінити бізнес-середовище.

Для багатьох компаній єдиним варіантом є прискорення їх цифрового перетворення. Це означає перехід від активного експерименту до активного нарощування, що супроводжується постійним поліпшенням. Цей рух має відбуватися в двох вимірах: у середині діючої компанії та через розвиток нових підприємств.

У перспективі новими характеристиками бізнес-середовища стануть посилення обмеження кордонів; збільшення переваги місцевих продуктів і послуг над глобальними; необхідність забезпечення стійкості різних сфер організації, відновлення опору глобалізації

У світлі необхідності підвищення стійкості до зовнішніх шоків, за типом пандемії, компанії змушені переглядати свої пріоритети. Стійкість у всіх її проявах стає настільки ж важливим критерієм у стратегічному управлінні, як вартість і ефективність. Це проявиться в посиленні значення оцінки впливу екологічних, соціальних та управлінських факторів [1].

Більшість наслідків кризи для бізнесу будуть глибокими і незворотними. Практика показала, що віддалена робота може забезпечити високий рівень результату з набагато більшою швидкістю. Для реалізації цього методу необхідно змінити підходи до управління й застосування робочої сили.

Криза прискорює темпи та масштаби впровадження інновацій на робочих місцях, тому підприємства змушені збільшувати обсяги виробництва меншими витратами. Одним з напрямів підвищення ефективності бізнесу є впровадження більш простих, менш дорогих і швидких способів роботи.

Основним результатом кризи для управління стає ідея «потрійного результату»: прибуток, люди, планета. До критерію акціонерної вартості в управлінні додаються нові пріоритети: інвестування в співробітників, підтримка спільноти і етичне ставлення до постачальників.

Характер кризи змушує діяти з прискоренням, приймати рішення в умовах невизначеності з обмеженим контролем, реагувати на швидко мінливі ситуації.

Для управління в кризі може бути корисно посилення централізації, але її не слід приймати за модель зростання, тому керівники повинні уникати надмірно централізованих дій.

У період кризи мінливі потреби призводять до швидких змін в мисленні та поведінці співробітників, що виражається в більшій готовності сприймати й реалізовувати нові підходи до роботи. Тому доцільно розвивати і використовувати здібності співробітників [2].

Ефективним методом роботи є вирішення завдань розширеними гнучкими командами. Для його впровадження керівникам необхідно: розробити порядок робіт і усунути зайві завдання; визначити ключових менеджерів, здатних організовувати згуртовані команди, надати їм достатній бюджет і чіткі права на прийняття рішень.

З огляду на значимість здібностей персоналу в прискоренні прогресу, потрібно створювати умови розвитку навичок людей, що працюють в командах.

Керівникам підприємств слід зосередитися на створенні своєї бази провідних фахівців, що передбачає визначення кількості співробітників, необхідної для забезпечення стійкості, розробку способів розвитку їх навичок та виявлення співробітників, чиї навички можна поліпшити за допомогою навчання.

Дослідження показують, що люди та організації швидше вчаться в результаті мережевих ефектів. Іншими словами, чим більше людей або організацій додається в загальний простір рішень, тим швидше відбувається навчання і поліпшується продуктивність [3].

Стандартизація бізнес-процесів може сприяти прискоренню роботи за рахунок зменшення плутанини та створення спільних інструментів, які можуть використовувати широкі групи людей.

Зрозуміло, що необхідно враховувати стимули, які сприяють розвитку переваг персоналу.

Криза COVID-19 змушує споживачів і ланцюжки поставок перемикатися на цифрові канали комунікацій, а співробітників освоювати нові способи роботи.

У найближчому майбутньому багато організацій будуть прагнути замінити свої фізичних пропозиції або, принаймні, застосовувати нові способи зробити їх доступними при мінімальному фізичному контакті.

Активні дії і здатність до навчання тісно взаємопов'язані. Здатність вчитися в реальному часі під час кризи насправді є одним з компонентів підвищення стійкості бізнесу до шоків і криз.

Література

1. Kevin Sneader, Shubham Singhal.The future is not what it used to be: Thoughts on the shape of the next normal / McKinsey&Company [Електронний ресурс]. – April 2020. URL: https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%

20Insights/Leadership/The%20future%20is%20not%20what%20it%20used%20to%20be%20Thoughts%20on%20the%20shape%20of%20the%20next%20normal/The-future-is-not-what-it-used-to-be.ashx

2. Stefan Fahrni, Christian Jansen, Michael John, Tarek Kasah, Bodo Körber, Niko Mohr. Coronavirus: Industrial IoT in challenging times / McKinsey&Company [Електронний ресурс]. – April 2020. URL: https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/ndustries/Advanced%20Electronics/Our%20Insights/Coronavirus%20Industrial%20IoT%20in%20challenging%20times/Coronavirus-industrial-iot-in-challenging-times.ashx

3. Matt Fitzpatrick, Isha Gill, Ari Libarikian, Kate Smaje Rodney Zemmel. The digital-led recovery from COVID-19: Five questions for CEOs / McKinsey Digital [Електронний ресурс]. – April 2020. URL: https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Business%20Functions/McKinsey%20Digital/Our%20Insights/The%20digital%20led%20recovery%20from%20COVID%2019%20Five%20questions%20for%20CEOs/the-digital-led-recovery-from-covid-19.ashx

НТБ ОНАХТ