

Изменение вектора деятельности по управлению кадровым резервом в период борьбы с пандемией

Татьяна Сергеевна Носова,

магистрант 1-го курса обучения

Уральский гуманитарный институт

Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина,

Екатеринбург, Россия

Nosova_tanya00@mail.ru

Аннотация. В работе приводятся результаты исследования теоретической базы по вопросам изменения требований к сотрудникам, находящимся в кадровом резерве в период пандемии. В качестве рекомендаций приводится список методов, которые можно использовать для оценки личностно-психологических качеств сотрудников, претендующих на руководящие позиции.

Ключевые слова: кадровый резерв, пандемия, социально-психологические качества, онлайн обучение, адаптивность

Благодарности: выражаю благодарность моему научному руководителю Токаревой Юлии Александровне за помощь в написании работы, за наставничество при написании моей первой научной работы и наставлении на путь дальнейших исследований.

Changing the Vector of Activities to Manage the Personnel Reserve During the Pandemic

Tatiana S. Nosova,

Student of the 1st year

Ural Humanitarian Institute

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia

Nosova_tanya00@mail.ru

Abstract. The pandemic has brought changes in all spheres of life activity, including the sphere of personnel management and personnel reserve. The article presents the results of a study of the theoretical basis on the issues of changing the requirements for the employees in the personnel

reserve. As recommendations, a list of methods that can be used to assess the personal and psychological qualities of employees applying for managerial positions.

Keywords: personnel reserve, pandemic, socio-psychological qualities, online learning, adaptability

Acknowledgements: I express my gratitude to my research supervisor Yulia Aleksandrovna Tokareva for her help in writing the article, for her mentoring in writing my first science article and guiding me on the path of further research.

Управление персоналом — одна из важнейших сфер управления компанией и бизнесом, а управление кадровым резервом — одна из ключевых задач подразделения персонала. В условиях пандемии при быстрой изменчивости и постоянной неопределенности возникли новые требования к сотрудникам, находящимся в кадровом резерве. Текущая в мире ситуация диктует такие требования рынку, что на сегодняшний день становится понятно, что личностные качества сотрудником не менее важны, чем их профессиональные навыки, а иногда даже становятся более приоритетными. Также современная реальность показывает, что среди личностных качеств также наступают изменения и наиболее востребованными качествами сотрудника становятся гибкость, адаптивность, работоспособность и стрессоустойчивость.

В данной работе будет рассмотрено то, как в условиях пандемии за последние годы поменялись требования к резервистам, находящимся в кадровом резерве компании, а также выдвинут ряд качеств, которые становятся наиболее востребованными в реалиях сегодняшнего дня. Данные исследования также рассмотрены в работе Дуденкова А. [1, с. 692]

Автором исследования рассмотрена теоретическая база по данному вопросу. Проанализированы работы таких авторов, как Алексеёнок А. А., Михалева И. В. («Новая социальная реальность в условиях трансформации социальной структуры населения»), Борисовой Е. С. («Цифровизация избирательных отношений: будущее отечественных выборов»), Иманкуловой Э. Т. («Взаимосвязь персонала и кадровой службы»).

В работе рассмотрены личностные и профессиональные качества сотрудника, на которые нужно обращать внимание при работе

с кадровым резервом, а также при переводе его на вышестоящую должность, что рассмотрено в работе Бисенбаевой Ж. и Дуйсенбековой Ж. «Влияние психологических факторов в эффективном управлении во время пандемии» [2, р. 455–458], а также в исследованиях Хакимова В. [3, с. 33–35]. Определены качества персонала, которые становятся наиболее востребованными в реалиях пандемии. Проведен сравнительный анализ данных качеств, выявлены закономерности и оценена степень изменения требований к сотрудникам, состоящим в кадровом резерве.

Данное исследование подтвердило тот факт, что всегда важно следить за тем, как меняются требования к сотрудникам, на какие качества и навыки следует обращать внимание. Пандемия лишний раз показала нам, что реальность меняется очень стремительно, а потому важно следить за современными тенденциями в управлении персоналом и в том числе в работе с кадровым резервом. Таким образом, данная тема является актуальной и требует постоянных наблюдений и исследований.

Список литературы

1. Дуденков А. С. Особенности трансформаций систем управления персоналом в условиях пандемии // Трансформация общества в эпоху пандемии: проблемы и пути их решения : материалы конф. 2021. С. 692.
2. Influence of psychological factors in management effectiveness in pandemic / Zh.N. Bisenbayeva, Zh. Duisenbekova, A. Zh. Moldakaryzova et al. // Материалы конференции 2 S. D. Asfendiyarov Kazakh National Medical University 3 «Astana medical University». Astana, Kazakhstan. № 3. 2020. P. 455–458.
3. Хакимов В. А. Цифровые технологии в подготовке кадрового резерва руководителей здравоохранения // INNOVA : науч. электрон. журнал. 2021. № 4. С. 33–35.