УДК 658

Федосеева Любовь Алексеевна
студентка 1 курса магистратуры
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
Россия, г. Нижний Новгород

Дубровин Никита Алексеевич
студент 1 курса магистратуры
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
Россия, г. Нижний Новгород

Воронцов Александр Максимович
студент 1 курса магистратуры
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
Россия, г. Нижний Новгород

Барсукова Анастасия Евгеньевна
студентка 3 курса бакалавриата
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
Россия, г. Нижний Новгород
e-mail: anlakalina@yandex.ru

Илюшина Елена Сергеевна
студентка 1 курса магистратуры
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
Россия, г. Нижний Новгород

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ КАДРОВОГО КОНТРОЛЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

Аннотация: *в данной статье рассмотрен кадровый контроль в нынешних условиях пандемии коронавируса. Появляется необходимость в эффективных оценочных механизмах работы персонала в дистанционном формате, так как многие компании внедрили удаленную работу на постоянной основе.*

Ключевые слова: кадровый контроль, коронавирус, COVID-19, пандемия, кадры, дистанционная работа.

Fedoseeva Lyubov Alekseevna

1st year master student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina,
Russia, Nizhny Novgorod

Dubrovin Nikita Alekseevich
1st year master student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina,
Russia, Nizhny Novgorod

Vorontsov Alexander Maksimovich
1st year master student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina,
Russia, Nizhny Novgorod

Barsukova Anastasia Evgenievna
3rd year bachelor student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina,
Russia, Nizhny Novgorod

Ilyushina Elena Sergeevna
1st year master student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina,
Russia, Nizhny Novgorod

INCREASING THE ROLE OF PERSONNEL CONTROL IN THE CONTEXT OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC

Abstract: *This article examines personnel control in the current context of the coronavirus pandemic. There is a need for effective assessment mechanisms for the work of personnel in a remote format, as many companies have introduced remote work on an ongoing basis.*

Keywords: personnel control, coronavirus, COVID-19, pandemic, personnel, remote work technology.

Не вызывает сомнения тот факт, что пандемия коронавируса COVID-19, внесла значительные коррективы в работу всех отраслей экономики. Система работы многих предприятий, бизнес – за очень короткое время оказались непригодны в условиях «новой реальности». Вынужденная самоизоляция населения поставила под угрозу работу предприятий и организаций, удаленная работа, теперь стала реальностью. Оказалось, что многие бизнес – процессы

можно реализовывать и контролировать дистанционно. Исследования, проведенные в январе 2021 года, показали, что более 40% компаний собираются оставить часть сотрудников на удаленной работе [1], поэтому встает вопрос о том, как организовать контроль за работой персонала, находящегося дома. На первом этапе массового перевода сотрудников на удаленную работу была 51 проблема чисто технического взаимодействия [3], для большинства компаний встал вопрос: какие средства коммуникации использовать. Многие крупные организации разработали свои корпоративные программы и каналы коммуникации, но часть воспользовалась теми программами, что уже существовали, но эта проблема контроля еще не решена полностью. Опыт некоторых компаний, например ПАО «Росгосстрах», свидетельствует, что можно организовывать виртуальный контроль за деятельностью сотрудников. В Росгосстрахе разработали специальное программное обеспечение, которое позволяет контролировать работу сотрудника в сети [2]: например, если мышь сотрудника не двигается в течении 30 минут, то на экране монитора непосредственного начальника появляется сигнал об этом. Это является поводом к проведению дополнительной проверки выполнения сотрудником своих производственных задач за компьютером, так как у каждого есть должностные обязанности и определенный внутренний распорядок дня. Можно воспользоваться уже готовым программным обеспечением, однако оно достаточно дорогое – для компании с численностью персонала в 500 человек, его стоимость может находиться в интервале от 1 до 5,5 миллионов рублей [1]. К сожалению, не все работники способны работать дистанционно. Это характерно для старшего поколения. Решением данной проблемы, на наш взгляд, является, во-первых, разработка специальной системы методического сопровождения таких сотрудников (например, выпуск специальных технических инструкций для ПО, шумовых записей, имитирующих офисный шум и др.), а во-вторых, не стоит забывать, что подрастающее поколение специалистов – сегодняшних студентов – дистанционников уже на подходе и у них такой проблемы не будет.

Контролировать таких работников гораздо проще, так как у них за годы учебы в вузе выработались 52 необходимые устойчивые качества для удаленной работы.

Список литературы:

1. Королев Н. Трудодни на удаленке // Газета «Коммерсантъ» №9 от 21.01.2021. С. 7

2. Сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://digital.gov.ru/ru/events/38738/ (дата обращения: 21.07.2021 г.).

3. Сапфирова А.А., Оганесян В.Г., Подгорная А.В. Полномочия Федеральной инспекции труда: проблемы реализации надзорной функции государства в условиях цифровой экономики // Общество: политика, экономика, право. 2020. № 11 (88). С. 52- 56.