

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

**“ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ И ТАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА
(COVID-19) И СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ”**

Huang Jiayi

БАКУ – 2022

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ
АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ**

**Директор Международного Центра
Магистратуры и Докторантуры
д.ф.э., доц. Ахмедов Фариз Салех оглы**

Подпись _____

“ ____ ” _____ 20__ год

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

**“ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ И ТАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА
(COVID-19) И СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ”**

Код и название специальности: 060407-Менеджмент

Специализация: Управление персоналом

Группа: 209

Магистрант:

Huang Jiayi

_____ подпись

Руководитель программы:

д.ф.э., доц. Шамхалова

Самира Октай кызы

_____ подпись

Научный руководитель:

к.э.н., доц. Ахундова Наиля

Фариз кызы

_____ подпись

Заведующий кафедрой:

д.э.н. проф., Калбиев Яшар

Атакиши оглы

_____ подпись

БАКУ – 2022

Elm andı

Mən, Huang Jiayi and içirəm ki, “Формирование стратегии и тактики управления персоналом в условиях пандемии коронавируса COVID-19 и социальных изменений” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

COVID-19 KORONAVİRUS PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ KADRLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ STRATEGİYASININ VƏ TAKTİKASININ FORMALAŞDIRILMASI VƏ SOSIAL DƏYİŞİKLİKLƏR

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: yeni koronavirus pnevmoniyasının son global epidemiyası, şirkətin böhranı aradan qaldırmaq üçün necə tədbirlər gördüyü şirkətin ciddi fəvqəladə vəziyyətlərə reaksiya vermək və ətraf mühitə uyğunlaşmaq qabiliyyətini əks etdirir.

Tədqiqatın məqsədi: Koronavirusun yaratdığı pnevmoniyanın yeni epidemiyasının yayılması kontekstində bütün dünyada insan resurslarının idarə edilməsi strategiyası hansı strategiyaları qəbul etmək lazımdır ki, müəssisələr böhranı maneəsiz yaşaya bilsin, bu zaman əməkdaşların maraqlarını təmin edə bilsinlər.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Tədqiqatın nəzəri və metodoloji bazası İnsan Resursları və insan resurslarının idarə olunması nəzəriyyəsinin fundamental və tətbiqi tədqiqatları sahəsində xarici və yerli alimlərin əsərləri olmuşdur. Dissertasiya işində ədəbiyyatın tədqiqatının bu üsullarından istifadə edilmişdir: təcrübənin ümumiləşdirilməsi metodu-tədqiqatın Təsviri metodu.

Tədqiqatın informasiya bazası: Dissertasiya üzərində iş zamanı çoxlu sayda sənədlər toplanmış və müqayisə edilmiş, pandemiyanın insan resurslarının idarə edilməsi strategiyasına təsiri təhlil edilmiş, Huivei heyətinin idarə edilməsi strategiyası təhlil edilmiş, Çin müəssisələrinin kadr idarəçiliyi strategiyası təhlil edilmiş və ümumiləşdirilmişdir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Araşdırmanın əsas məhdudlaşdırılması pandemiyanın kadrların idarə edilməsinə təsiri haqqında məhdud bir məlumat mənbəyidir. Pandemiyanın alovlanması üçün vaxt çox qısadır və pandemiya cavab olaraq Şirkətin təqdim etdiyi kadrların idarə olunmasında dəyişikliklər barədə çox az analitik məlumat var.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Dissertasiya tədqiqatının elmi yeniliyi təşkilatın İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi alətlərinin işlənilməsindən ibarətdir.

Bu tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti şirkətin COVID-19 pandemiyasını müvəffəqiyyətlə yerinə yetirməsini təmin etmək üçün təkmilləşdirilmiş insan resurslarının idarə edilməsi strategiyalarının tətbiqindən asılıdır.

Nəticələrin istifadə olunma biləcəyi sahələr: Tədqiqatın nəticələri və tövsiyələri pandemiyanın dövründə və sonrasında dünya ölkələrində olacaq şirkətlərin tətbiqi üçün istifadə edilə bilər, şirkətlərin və işçilərin daha yaxşı inkişafını təmin etmək üçün kadr strategiyalarının yaxşılaşdırılması üçün.

Açar sözlər: COVID-19; İnsan Resurslarının İdarə edilməsi; korporativ mədəniyyət; İşçilərin Motivasiyası.

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ И ТАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА COVID-19 И СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

РЕЗЮМЕ

Актуальность исследования: Недавняя глобальная вспышка новой коронавирусной пневмонии, то, как компания принимает меры по преодолению кризиса, отражает способность компании реагировать на серьезные чрезвычайные ситуации и адаптироваться к окружающей среде.

Цель исследования: В контексте вспышки новой эпидемии пневмонии, вызванной коронавирусом, во всем мире, какую стратегию управления человеческими ресурсами следует принять, чтобы предприятия могли беспрепятственно пережить кризис, обеспечивая при этом интересы сотрудников.

Методы исследования: Важной составляющей данного исследования являются методологические и теоретические труды мировых ученых в области прикладных и фундаментальных теорий управления сотрудниками.

В диссертационной работе использовались такие методы исследования литературы; метод обобщения опыта; описательный метод исследования.

Информационная база исследования: В ходе работы над диссертацией было собрано и сопоставлено большое количество документов, проанализировано влияние пандемии на стратегию управления персоналом, проанализирована и обобщена стратегия управления персоналом Huawei, проанализирована и обобщена стратегия управления персоналом китайских предприятий.

Ограничения в исследовании: Основным ограничением исследования является ограниченный источник информации о влиянии пандемии на управление персоналом. Время для вспышки пандемии очень короткое, и существует очень мало аналитических данных об изменениях в управлении персоналом, внесенных компаниями, информация о которых раскрывается публично, в ответ на пандемию.

Научная новизна и практические результаты исследования: Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке инструментов управления человеческими ресурсами организации.

Практическая значимость этого исследования зависит от применения улучшенных стратегий управления человеческими ресурсами для обеспечения того, чтобы компания успешно пережила пандемию COVID-19.

Сферы применения результатов исследования: Результаты и рекомендации исследования могут быть использованы для внедрения компаниями, которые будут находиться в странах по всему миру во время и после пандемии, для улучшения кадровых стратегий для обеспечения лучшего развития компаний и сотрудников.

Ключевые слова: COVID-19; Управление людскими ресурсами; Корпоративная культура; Мотивация сотрудников.

СОКРАЩЕНИЯ

Т.д.	Так далее
IHRM	Международное Управление людскими ресурсами
СМИ	Средства Массовой Информации
MBA	Магистр Делового Администрирования
Др.	Другие
HR	Человеческие Ресурсы

СОДЕРЖАНИЕ:

	ВВЕДЕНИЕ.....	8
I ГЛАВА.	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ И ТАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
	1.1. Роль кадровой стратегии в общей стратегии организации	12
	1.2. Основные этапы и методы разработки кадровой стратегии организации	19
	1.3. Особенности кадровой стратегии в условиях пандемии COVID19	20
II ГЛАВА.	АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ПАНДЕМИИ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	25
	2.1. Анализ стратегии и тактики управления персоналом в китайских организациях	25
	2.2. Изменения стратегии по управлению персоналом в условиях пандемии.....	37
	2.3. Анализ проблем мотивации персонала в условиях удаленной занятости.....	42
III ГЛАВА.	ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	48
	3.1. Формирование корпоративной культуры во время пандемии	48
	3.2. Предложения по улучшению стимулирования персонала.....	54
	3.3. Формирования плана по развитию персонала в период пандемии.....	62
	ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	70
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	72

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы: В процессе великой интеграции и прогресса мировой экономики внезапные и крупные события всегда с нами и происходят время от времени. Будь то стихийные бедствия или войны, эпидемии и пандемии, они оказывают очень важное влияние на жизнь людей, национальную экономику и даже мировую экономику. Предприятия являются ячейками национальной экономики. Развитие национальной экономики неотделимо от хорошей работы предприятия. В случае серьезной чрезвычайной ситуации это, безусловно, повлияет на работу и развитие предприятия, что будет препятствовать плавному развитию национальной экономики. В условиях чрезвычайных ситуаций, таких как недавняя вспышка новой коронавирусной пневмонии в мире, компании были закрыты с самого начала, чтобы сотрудники возвращались на работу в режиме онлайн по месту нахождения подразделения, а затем организованно возобновляли работу в автономном режиме. То, как компании принимают меры для преодоления кризиса, отражает устойчивость компаний к серьезным чрезвычайным ситуациям и способность адаптироваться к окружающей среде.

Степень разработанности и изученности проблемы: Управление человеческими ресурсами играет важную роль в производстве и функционировании предприятий. Конкуренция современных предприятий - это, по сути, конкуренция за таланты. Перед лицом новой эпидемии коронавирусной пневмонии предприятия испытывают большее производственное и рабочее давление. Работники предприятий также сталкиваются со снижением базового дохода, угрозами личной безопасности, угрозами физическому здоровью и риском безработицы. Психологическое давление на сотрудников также возрастает, что привело к тому, что компании не могут работать нормально и прибыльно, как раньше. Целью данной статьи является изучение сочетания

современных методов и концепций управления человеческими ресурсами в контексте новой эпидемии короны для оптимизации плана управления человеческими ресурсами, обеспечения нормальной работы предприятий и организаций и поддержания конкурентоспособности предприятий и организаций.

Цель и задачи исследования: Какая стратегия управления человеческими ресурсами, которую следует принять в контексте новой эпидемии коронавирусной пневмонии, разразившейся по всему миру, может позволить предприятиям беспрепятственно пережить кризис, обеспечивая при этом интересы сотрудников.

Чтобы достичь назначенные цели нужно решить следующие важные научные и практические задачи:

- Проанализировать теоретические проблемы формирования стратегии и тактики управления персоналом организации
- Проанализировать влияние пандемии на управление персоналом при формировании кадровой стратегии организации
- Предложить пути улучшения управления персоналом организации в условиях пандемии

Объект и предмет исследования: Объект исследования – предприятия, которые рассматриваются в аспекте руководства их работниками.

Предмет исследования – отношения управления, опосредующие процессы использования, формирования и развития человеческих ресурсов ориентированных и инновационных предприятий.

Методы исследования: В этом исследовании метод исследования литературы использовался для изучения роли стратегии управления персоналом в общей стратегии организации и характеристик стратегии управления персоналом в контексте пандемии COVID-19.

Затем используйте метод обобщения опыта, чтобы проанализировать

кадровую стратегию и стратегию китайских компаний и суммировать изменения в кадровой стратегии в контексте пандемии COVID-19.

Наконец, описательный метод исследования используется для обобщения построения корпоративной культуры, предложений по мотивации сотрудников и формирования планов развития персонала в контексте пандемии COVID-19.

Информационная база исследования: Методологической основой работы являются положения системного и комплексного подходов. Метод исследования литературы в основном относится к методу сбора, идентификации и сопоставления литературы, а также формирования научного понимания фактов посредством изучения литературы. Метод обобщения опыта - это метод систематизации и теоретизации конкретных ситуаций в практической деятельности посредством индукции и анализа и их преобразования в опыт. Обобщение и популяризация передового опыта является одним из наиболее эффективных методов лидерства, которые использовались в течении очень длительного времени в истории человечества. Описательный метод исследования объясняет и описывает существующие теории, законы и явления .

В ходе работы над диссертацией было собрано и сопоставлено большое количество документов для анализа влияния пандемии на стратегию управления персоналом, а также была проанализирована стратегия управления персоналом компании “Huawei” для анализа и обобщения стратегии управления персоналом китайских компаний.

Ограничения в исследовании: Основным ограничением исследования является узкий источник информации о влиянии пандемии на управление персоналом. Время вспышки пандемии невелико, и доступные ссылки ограничены. В частности, существует очень мало аналитических данных об изменениях в управлении персоналом, внесенных публично раскрытыми компаниями в ответ на пандемию. Еще одним ограничением исследования в

названии диссертации является то, что существует очень мало исследований по различным аспектам удаленной работы, как мотивировать сотрудников и как внедрять специальные стратегии управления персоналом в условиях удаленной работы.

Научная новизна исследования: Научная новизна данной диссертации состоит в разработке инструментов управления человеческими ресурсами организаций, отличавшиеся учетом инновационных подходов.

Практическое значение результатов и сфера применения: Практическая значимость этого исследования зависит от применения улучшенных стратегий управления персоналом для обеспечения того, чтобы компании благополучно пережили пандемию COVID-19.

Результаты и рекомендации исследования могут быть использованы для внедрения компаниями, которые будут находиться в странах по всему миру во время и после пандемии, для улучшения кадровых стратегий для обеспечения лучшего развития компаний и сотрудников.

I ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ И ТАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Роль кадровой стратегии в общей стратегии организации

Эффективная система найма является основной гарантией приобретения необходимых человеческих ресурсов. Организация формулирует стратегический план управления персоналом, основанный на общей стратегии подразделения, и на этой основе создает активную, плановую и систематическую динамическую систему управления набором персонала, которая не только быстрая и эффективная, но и экономичная. Что наиболее важно, это может гарантировать, что человеческие ресурсы, приобретенные организацией, действительно нужны организации. То есть новые сотрудники - это сотрудники «двойной высоты» с высокой приверженностью и высокой производительностью, которые соответствуют требованиям организационной культуры и производительности. Реализация «двойной высоты» позволяет избежать ненужных затрат и потерь, понесенных организацией, поскольку новые сотрудники не соответствуют требованиям организации. Это включает в себя потерю производительности и затраты на обучение, вызванные знаниями, навыками и установками новых сотрудников, которые не соответствуют требованиям организации; стоимость недостаточной приверженности сотрудников и высокой текучести кадров, вызванной конфликтами между новыми сотрудниками и организационной культурой; несоответствие между сотрудниками и организацией, а также трудности с наращиванием основного потенциала организации, вызванные

несоответствием между сотрудниками и работой, и так далее.

Стратегическое управление человеческими ресурсами для запланированного удержания необходимых сотрудников. Чтобы удержать сотрудников, которые нужны организации, организация должна сформировать механизм стратегического удержания. Стратегия и планирование человеческих ресурсов организации, набор и прием на работу, обучение и развитие, управление производительностью, компенсация и льготы, отношения с сотрудниками и т.д. Должны тесно вращаться вокруг общей стратегии организации и быть связаны друг с другом для постоянного улучшения трудовой жизни сотрудников. при повышении эффективности работы организации. Качество и удовлетворенность сотрудников. Содержание сотрудников, необходимых для организации, может поддерживать человеческий капитал организации и создавать условия для повышения ценности человеческого капитала. В то же время своевременное устранение сотрудников, не подходящих для нужд организации, может более эффективно обеспечить реализацию организационной культуры и целей производительности (Нагибина Н.И.,2017,с.13).

Стратегическое согласование управления человеческими ресурсами выполняет две функции: направляющую функцию и связующую функцию. Стратегическое управление человеческими ресурсами тесно связывает различные методы управления человеческими ресурсами со стратегическими целями организации посредством согласования стратегии управления персоналом и стратегии организации. Анализ работы организации, план работы, планирование человеческих ресурсов, набор, обучение и развитие, управление производительностью, управление заработной платой, трудовые отношения и другие аспекты больше не ограничиваются их собственными рабочими соображениями, а больше зависят от того, приносят ли они пользу организации. стратегия Реализация цели заключается в рассмотрении проблемы. Более того,

различные практики управления человеческими ресурсами организации эффективно передают стратегическое намерение организации всем сотрудникам (или будущим сотрудникам) с помощью своих собственных методов и сознательно направляют ожидания, отношения и поведение сотрудников к стратегическому направлению организации.. Поддерживая ясность и последовательность в том, в каком направлении сотрудники вносят свой вклад в организацию, стратегическое управление человеческими ресурсами создает огромную ценность для организации (Халтурина Т.В, Охотников И.В, Сибирко И.В,2019,с.14).

Во-первых, человеческий капитал тесно связан с рыночной ориентацией. Взаимосвязь между уровнем человеческого капитала организации и рыночной ориентацией заметно отражается в характеристиках высшего руководства организации. Одна из основных обязанностей руководителей высшего звена - обращать внимание на тенденцию развития рынка, точно прогнозировать тенденцию изменений потребительского спроса, улавливать мимолетные рыночные возможности и формулировать соответствующие маркетинговые планы и стратегии, чтобы направлять покупательскую ориентацию на потребление и предотвращать различные подобные изменения. рыночного риска позволяет организации всегда сохранять определенное конкурентное преимущество на рынке. И все это во многом зависит от знаний, умений и опыта менеджеров, то есть чем выше уровень образования руководителей высшего звена, тем выше степень рыночной ориентации организации. Во-вторых, текучесть кадров связана с ориентацией на рынок. Если текучесть кадров в организации будет слишком частой, это напрямую скажется на качестве обслуживания клиентов компании. Суть рыночной ориентации - это организационная культура, которая может своевременно и эффективно создавать большую ценность для клиентов. Самым важным для создания большей

ценности для клиентов является то, что сотрудники предоставляют клиентам стабильные услуги или продукты. Следовательно, организация текучести кадров косвенно повлияет на рыночную ориентацию. Наконец, существует связь между вкладом сотрудников и ориентацией на рынок. Взаимосвязь между вкладом сотрудников и ориентацией на рынок передается через выполнение корпоративной культуры и систем. Степень участия сотрудника напрямую влияет на его удовлетворенность, лояльность и энтузиазм по отношению к организации, и это влияние на организационную культуру и выполнение системы окажет важное влияние. Предполагая, что сотрудники имеют низкий уровень вклада, они должны уделять мало внимания организации, и они не могут решительно внедрять и внедрять организационные правила и положения и принимать влияние организационной культуры. Следовательно, концепция рыночной ориентации не может быть эффективно реализована. Инновационная способность к обучению с организацией.

Уровень человеческого капитала напрямую влияет на способность организации к обучению. В эпоху экономики знаний, чем выше человеческий капитал сотрудников, тем глубже они осознают важность непрерывного обучения и тем сильнее их стремление к непрерывному обучению и обучению. Это может разумно объяснить, почему в настоящее время все больше и больше сотрудников уделяют больше внимания собственному планированию развития карьеры. Потому что только путем непрерывного обучения люди могут идти в ногу с темпами развития времени и не быть устраненными обществом. Чем выше у сотрудника чувство идентичности, лояльности и приверженности организации, тем больше он проявляет инициативу и принимает поведение, способствующее достижению высоких организационных показателей в зависимости от среды организации и направления внутренних операций организации (Сафонов А.Ю,2020,с.15).

В нынешней конкуренции предприятий талант является основным ресурсом предприятия, а стратегия управления персоналом находится в основе стратегии предприятия. Развитие предприятия зависит от формулирования корпоративных стратегических решений, которые основаны на формулировании целей развития и планов действий компании, и окончательным решающим фактором является наличие у компании качественных талантов. Эффективное использование управленческих и технических талантов, совместимых со стратегиями корпоративного развития, и максимальное раскрытие их талантов может способствовать реализации корпоративных стратегий и способствовать быстрому развитию предприятий.

Стратегия человеческих ресурсов может улучшить производительность предприятий. Практика стратегического управления человеческими ресурсами постоянно подтверждает, что эффективное стратегическое управление человеческими ресурсами может способствовать развитию способностей сотрудников и, таким образом, улучшать корпоративную деятельность. С одной стороны, производительность труда сотрудников является основной гарантией корпоративных преимуществ, а реализация корпоративных результатов отражается в эффективном предоставлении корпоративных продуктов и услуг клиентам. Одна из важных целей стратегии в области человеческих ресурсов состоит в том, чтобы реализовать действия, которые полезны для повышения производительности предприятия, и посредством этих действий внести свой вклад в успех предприятия. Раньше управление человеческими ресурсами основывалось на деятельности, в основном с учетом того, что делать, независимо от затрат и человеческого спроса; теперь экономическое развитие переходит от экономики, основанной на ресурсах, к экономике, основанной на знаниях, и корпоративное управление человеческими ресурсами должно также будет стратегическая конверсия. Стратегическое управление человеческими ресурсами

рассматривает человеческий капитал как интеллектуальный капитал, эффективно привлекает, развивает и поддерживает человеческий капитал и напрямую способствует повышению эффективности организации. Популяризация использования информационных систем в управлении человеческими ресурсами и развитие исследовательских методов и методов позволили апробировать и подтвердить стратегические методы управления человеческими ресурсами результатами производства и ценностями организации. С другой стороны, стратегическое управление человеческими ресурсами играет косвенную роль в повышении эффективности организации. «Ориентированное на людей» стратегическое управление человеческими ресурсами нацелено на мотивацию сотрудников. Благодаря влиянию на отношение сотрудников и системы мотивации оно может создать хорошую организационную атмосферу и сплоченность, привлечь сотрудников и полностью раскрыть их потенциал и творческий потенциал, тем самым увеличивая удовлетворенность работой, стимулировать приверженность сотрудников организации, объективно сокращать операционные расходы и повышать эффективность работы организации. С точки зрения корпоративной стратегии, управление человеческими ресурсами как стратегический рычаг может эффективно влиять на операционные показатели компании. Сочетание стратегии управления персоналом и бизнес-стратегии может эффективно способствовать корректировке и оптимизации предприятия и способствовать успешной реализации стратегии предприятия (Чобану Е.С, 2016, с.17).

Это способствует расширению человеческого капитала предприятий и формированию устойчивых конкурентных преимуществ. В условиях все более жесткой конкуренции между предприятиями и глобальной интеграции международной экономики любому предприятию трудно иметь прочное конкурентное преимущество. После того, как компания создала определенное

конкурентное преимущество, конкуренты часто имитируют его через короткий промежуток времени, теряя таким образом свое преимущество. Конкурентное преимущество, сформированное превосходными человеческими ресурсами, трудно воспроизвести другим компаниям. Таким образом, правильная стратегия управления персоналом имеет большое значение для поддержания устойчивого конкурентного преимущества компании. Цель стратегии в области человеческих ресурсов - постоянно увеличивать общий человеческий капитал предприятия. Расширение человеческого капитала и использование талантов всех сотрудников внутри компании для привлечения выдающихся внешних талантов является частью корпоративной стратегии. Работа с человеческими ресурсами заключается в обеспечении персонала, необходимого для каждой должности, и в обеспечении того, чтобы этот персонал обладал навыками, необходимыми для их должностей, то есть путем обучения и повышения квалификации, чтобы сократить и устранить разрыв между навыками, необходимыми для каждой должности. Предприятие и возможности сотрудников. Конечно, вы также можете разработать систему заработной платы, план социального обеспечения, обеспечить дополнительное обучение и разработать планы карьеры для сотрудников, которые соответствуют стратегическим целям компании по повышению конкурентоспособности человеческого капитала компании, расширению человеческого капитала и формированию устойчивого конкурентного преимущества.

Он играет руководящую роль в управлении предприятием. Стратегия человеческих ресурсов может помочь компаниям разработать методы управления человеческими ресурсами, соответствующие их собственным характеристикам, в соответствии с изменениями рыночной среды и собственным развитием управления человеческими ресурсами. Например, определить долгосрочный план спроса и предложения человеческих ресурсов в соответствии

с рыночными изменениями; создать систему стимулирования, которая соответствует реальной ситуации в компании в соответствии с ожиданиями сотрудников; использовать более научные, передовые и разумные методы для снижения затрат на рабочую силу ; в соответствии с тенденцией развития науки и технологий, нацелена на обучение и развитие сотрудников для повышения их адаптируемости для удовлетворения требований будущего научно-технического развития и т.д. Стратегия управления персоналом, подходящая для собственного развития предприятия, может повысить уровень управления человеческими ресурсами и улучшить качество человеческих ресурсов; она может направлять развитие талантов на предприятии и распределение человеческих ресурсов, чтобы максимально использовать преимущества талантов (Соловьева О.В, 2019, с.19).

1.2. Основные этапы и методы разработки кадровой стратегии организации

Знакомство с целями и стратегией организации. Основой любой вспомогательной стратегии является общая стратегия всей организации. Например, на совещании за год стоит цель: каждое из направлений показывает свою стратегию, цели и видение за год.

Анализ окружения и ситуации. Торговая компания региона (продажа детскими товарами) представила стратегию роста на последующие 3 года. Если соответствовать плану то на каждые 12 месяцев нужно открывать по десять новых магазинов. Случился промах с пятью гипермаркетами из-за того, что выбор места провели задолго до начала найма работников. Новое место застройки, было выбрано там где основная активность была в выходные дни. А также найм сотрудников усложняли транспортные особенности данной местности. Местные жители данной местности не ходили работать в

гипермаркет, а для потенциальных сотрудников добираться до данного района очень утруждало: расписание автобусов в данном районе очень неудобное. Из-за данных ошибок пришлось отложить открытие магазины и это сильно сказалось на затратах и выручке компании (刘伟鑫, 魏育华, 2020, с.19).

Оценка жизненного цикла, в котором находится организация. На любом жизненном этапе организации появляются закономерные потребности в кадрах. И качественная кадровая стратегия удовлетворяет и учитывает их. Например, когда наступает стадия высокой активности нужно проводить быстрый наем работников, а это значит, что в стратегии важно уделять особенное внимание хорошему рекрутингу. А когда наступает стадия стабильности бизнеса большой упор нужно направить на программы мотивации и вовлечения персонала.

Формирование целей. На данном этапе формирования стратегии создается «скелет целей», который привязан к результатам, которых важно достичь.

Каскадирование целей. Данный процесс, является процессом постановки и разделения задач последнему исполнителю. При этом очень важно, чтобы у работников была понятная картина: куда направляется организация и как реализованное поставленных задач может помочь в достижении целей (Казакова Т.В, 2019, с.20).

Информирование персонала и построение системы коммуникаций в организации. Отчеты за определенный период, рассылка корпоратива, отзывы клиентов в состоянии реального времени — это все создает целое поле информации для персонала. Когда они поймут общую картину, тогда им будет намного легче предлагать возможные точки роста и делиться наблюдениями. (李晶, 2020, с.20).

1.3 Особенности кадровой стратегии в условиях пандемии COVID-19

Даже в некоторых странах COVID-19 можно контролировать, вакцины

постепенно разрабатываются, методы удаленной работы и опасения по поводу глобального экономического спада вызовут большую неопределенность, люди испытывают стресс, когнитивные нарушения, сотрудники разного культурного происхождения. Эффективно сотрудничать в совершенно незнакомой ситуации. Согласно исследованиям международной литературы по человеческим ресурсам, текущие опасения можно уменьшить за счет отбора, обучения и поддержки сотрудников.

Вспышка COVID-19 выдвинула на первый план вопросы здоровья и безопасности и поставила в центр внимания роль управления человеческими ресурсами в управлении здоровьем и безопасностью международной рабочей силы. Хотя менеджеры уже четко знают, что здоровье и безопасность сотрудников связаны с рабочими потребностями (такими как большая рабочая нагрузка) и ресурсами (такими как поддерживающие менеджеры), международное управление человеческими ресурсами предоставляет информацию о децентрализованном персонале и мобильности. Конкретные знания о рабочей силе управление охраной труда и техникой безопасности. Многонациональным компаниям необходимо обеспечивать безопасность сотрудников и их семей, чтобы вирус не нанес им вреда во время поездок за границу.

Во время эпидемии лидерам транснациональных компаний необходимо быстро принимать дальновидные решения, эффективно общаться с различными заинтересованными сторонами, разумно управлять ресурсами, интегрировать организационные и местные потребности и достигать возможных целей. Вообще говоря, лидерство, необходимое во время эпидемии, согласуется с требованиями эффективного лидерства транснациональных компаний, потому что в двух ситуациях лидерства сосуществуют экологическая неопределенность, двусмысленность и важность. У успешных лидеров есть три типа культурной

восприимчивости: адаптируемость, способность к интеграции и четкое направление (鲍立刚, 2020, с.21).

COVID-19 эпидемия переместила сотрудничество на работе из реальности в сетевую среду, выполняя рабочие задачи через виртуальные социальные сети. Продолжение эпидемии отражает различные проблемы сотрудничества в виртуальной среде. Это перспектива, которую можно изучать в течение долгого времени. Особенно для тех кооперативных компаний, которые не установили стабильных отношений сотрудничества до эпидемии, дистанционное управление через социальные СМИ стало трудно поддерживать. Как мы все знаем, онлайн-работа также имеет потенциальные преимущества, такие как уменьшение недопонимания, вызванного личным общением, онлайн-принятие решений и экономия времени на собраниях. Таким образом, в будущем мы можем изучить, какие меры могут предпринять менеджеры для устранения препятствий для онлайн-сотрудничества и какие меры могут предоставить сотрудникам положительные стимулы и повысить их лояльность к организации.

COVID-19 эпидемия истощила организационные ресурсы и в то же время укрепила ключевые организационные возможности. Будь то на индивидуальном или коллективном уровне, эпидемия обнажила лазейки в так называемой основной конкурентоспособности, но она также привела к появлению новых талантов. В разговорах с менеджерами мы постоянно видим информацию о каких-то неожиданных выступлениях, новых звездах или людях, действительно проявляющих свою новую сторону. Эти звездные сотрудники - не обычные и общительные сотрудники, а более консервативные. Эта группа более интровертированных сотрудников готова вносить новые предложения в реальной жизни и на онлайн-встречах. Эпидемия побудила транснациональные компании пересмотреть ключевой вопрос, соответствует ли персонал компании.

Управляйте глобальной неопределенностью. Пандемия COVID-19 выявила

огромные лазейки, вызванные широко распространенной глобальной неопределенностью. Неопределенность - это не только сложное управление глобальной цепочкой поставок, турбулентный финансовый рынок и непредсказуемые геополитические отношения, с которыми сталкиваются высшие менеджеры транснациональных компаний, но и то, что сотрудники транснациональных компаний впервые работают из дома и испытывают нестабильность работы. Финансовый кризис в то же время беспокоит о здоровье и безопасности себя и своей семьи (宋春丽, 2020, с.22).

Во-первых, лидерство и управление талантами. Члены глобальной группы будут иметь совершенно разные ответы на вызовы эпидемии. В будущих исследованиях можно будет сосредоточиться на том, могут ли глобальные лидеры эффективно справляться с различными культурами. Например, из-за различий в культурных традициях сотрудников, разные сотрудники будут по-разному реагировать на один и тот же способ общения при решении вопросов, связанных с сотрудниками. Кроме того, необходимо пересмотреть процесс принятия решений внутренними системами управления талантами транснациональных компаний для работы в унифицированной на национальном уровне манере.

Во-вторых, сотрудничество под давлением. Опыт совместной борьбы с эпидемией может вдохновить на общение с другими. Дальнейшие исследования могут быть сосредоточены на том, полезен ли опыт совместной борьбы с эпидемией для развития отношений между коллегами с разным культурным происхождением или возникающей эмоциональной дистанции.

В-третьих, здоровье и безопасность. Здоровье и безопасность сотрудников - большая проблема для международного управления человеческими ресурсами. Хотя большинство исследований рассматривают глобальную рабочую среду как фон, который оказывает негативное влияние на здоровье и безопасность,

будущие исследования могут быть сосредоточены на предшествующих моментах глобальной работы, которые способствуют положительным результатам, таким как корпоративное процветание и корпоративная устойчивость.

Продвигайте глобальную работу. Во-первых, международные команды и онлайн-сотрудничество. С точки зрения международного управления человеческими ресурсами пандемия COVID-19 эпидемии подчеркнула важность нарушения границ и эффективной работы, особенно когда сотрудники работают из дома. Сотрудники по всему миру сталкиваются с проблемами, создаваемыми новой коронной эпидемией. Таким образом, будущие исследования могут быть сосредоточены на том, повысил ли их опыт преодоления трудностей сплоченность, и если да, то на тех транснациональных компаниях, которые проводят время, обучая сотрудников межкультурному виртуальному сотрудничеству. У вас теперь есть глобальная команда, которая больше ожидает надежности от своих членов?

Во-вторых, международное разделение труда. Переосмысление того, как транснациональные компании используют глобальные команды, виртуальное сотрудничество и международное разделение труда, может стать важным фактором в изменении конфигурации функций управления человеческими ресурсами. Наблюдая за ролью международных агентств по управлению человеческими ресурсами во время и после кризиса, исследования могут собрать актуальные и полезные доказательства для продвижения будущей глобальной работы даже для крупных организаций, которые сформулировали комплексную политику управления человеческими ресурсами до эпидемии. Вновь ввести правила.

В-третьих, измените определение организационного поведения. Под организационным поведением здесь понимается устойчивость предприятия, в частности, способность предприятия реагировать на шоковые события.

Корпоративная устойчивость - важная переменная результата IHRM, особенно в контексте COVID-19 эпидемии. Эпидемия COVID-19 вызвала различные кризисы, включая терроризм, корпоративные скандалы, глобальные финансовые кризисы и т.д. Следовательно, необходимо понимать ключевую роль отдела кадров в восстановлении корпоративной устойчивости. Дальнейшие исследования должны основываться на общих предпосылках стратегии социальной ответственности транснациональных компаний и обращать внимание на незащищенность, потерю власти и уязвимость корпоративных сотрудников из-за новой коронной эпидемии. Будущее международных бизнес-исследований должно быть сосредоточено на анализе с точки зрения глобальной занятости и безработицы.

II ГЛАВА. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ПАНДЕМИИ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Анализ стратегии и тактики управления персоналом в Китайских организациях

После проведения реформ и открытости социально-экономическое развитие Китая шло быстрыми темпами, особенно в том, что касается управления человеческими ресурсами. По сравнению с традиционной моделью управления человеческими ресурсами, большинство концепций управления человеческими ресурсами, используемых в настоящее время предприятиями, придерживаются подхода, ориентированного на людей, и ставят управление человеческими ресурсами и корпоративную стратегию на один и тот же важный уровень.

Всестороннее укрепление управления человеческими ресурсами предприятий играет очень важную роль в повышении общего уровня управления предприятиями.

Huawei является одним из основных поставщиков в телекоммуникационной отрасли Китая и успешно вышла на мировой телекоммуникационный рынок. Как частное предприятие, Huawei всегда уважала то, что предприятия должны обладать независимыми возможностями в области исследований и разработок основных технологий. Huawei настаивает на том, чтобы ежегодно использовать 10% своих продаж в качестве средств на исследования и разработки, и использует технологические инновации для использования рыночных возможностей. В настоящее время Huawei охватывает более 90 стран и регионов на международном рынке. Среди 50 крупнейших операторов мира 22 пользуются продуктами и услугами Huawei.

Как стратегический ресурс современного предприятия, талант является одним из наиболее важных производственных факторов в развитии предприятия. С первых дней открытия бизнеса Рен Чжэнфэй, президент Huawei, обладает сильным чувством ресурсов талантов. Профессор Пэн Цзяньфэн, известный ученый в области менеджмента, считает, что Huawei - первая компания в Шэньчжэне, которая использует таланты в качестве стратегического ресурса. Он давно выдвинул концепцию, согласно которой талант является первым ресурсом и важнейшим капиталом предприятия. В то время у него было сильное чувство превосходства. Многие компании все еще придерживались концепции контроля затрат на рабочую силу в то время и даже сейчас, и Рен Чжэнфэй высказал мнение, что человеческий капитал имеет приоритет над ростом финансового капитала очень рано. Поэтому путь Huawei к успеху лежит в ее практике. Он изучил эффективный механизм стимулирования для накопления талантов в области высоких технологий, привлечения и удержания

высококвалифицированных талантов, стимулирования их потенциала и создания крупномасштабных команд по исследованиям и разработкам. Благодаря технологическим инновациям компания приобрела независимые возможности в области исследований и разработок, создав технологическую компанию Huawei. Маркетинг Huawei и управление Huawei. Как группа Huawei, которая обладает такой мощью, управляет своими сотрудниками? Ниже мы анализируем следующие аспекты:

Новые сотрудники, поступающие в компанию Huawei, должны пройти обучение у компании Huawei. Для новых сотрудников процесс обучения в компании Huawei является восстановительным опытом. Компания Huawei сформировала собственную систему обучения. В Шэньчжэне у Huawei есть собственная учебная школа и учебная база. Все сотрудники Huawei должны пройти обучение и пройти квалификацию, прежде чем они смогут занять эту должность. У Huawei также есть собственная онлайн-школа. Через эту виртуальную школу Huawei может проводить онлайн-обучение для сотрудников Huawei, распределенных в различных местах по всему миру.

Эффективность тренинга была строго оценена и оценена. Большинство компаний не сдают экзамены и не оценивают результаты после обучения лектора. Компания Huawei придает большое значение обзору, оценке и оценке эффективности обучения. Новые сотрудники проходят систематическое обучение перед поступлением в Huawei, а после обучения они должны пройти строгий квалификационный экзамен. Только сотрудники, прошедшие экзамен, будут приняты на работу. Кроме того, результаты обучения сочетаются с продвижением по службе и повышением заработной платы и включаются в организационную систему оценки.

Стимулы Huawei

Материальные стимулы превращают знания в капитал. Работа в Huawei означает “высокий доход”. По сути, высокооплачиваемая стратегия “Huawei” основана на предпринимательском духе президента Рен Чжэнфэя. Статья 69 “Основного закона Huawei”: “Компания Huawei гарантирует, что в периоды экономического процветания и хорошего карьерного роста доход на душу населения ее сотрудников будет выше соответствующего самого высокого уровня в регионе и отрасли.” Это в полной мере отражает то, что “Huawei” овладела фундаментальной вещью в эпоху экономики знаний, которая заключается в разделении ценностей. Высокая заработная плата отражает эффективный способ “Huawei” нанимать людей. С одной стороны, высокие зарплаты позволяют выдающимся талантам собираться в “Huawei”, а с другой стороны, они также стимулируют энтузиазм талантов.

Духовная мотивация - это внутренняя мотивация, которая относится к нематериальным духовным стимулам, включая разрешение сотрудникам, признание результатов их работы, справедливую и открытую систему продвижения по службе, предоставление возможностей для обучения и развития для дальнейшего совершенствования, внедрение гибкой и разнообразной системы гибкого рабочего времени и формулирование пути карьерного роста, подходящего для всех и т.д. Духовная мотивация - это глубокая, детальная, сложная, широко используемая и далеко идущая работа. Это эффективный способ для менеджеров пропагандировать дух предпринимательства посредством идеологического воспитания, а также эффективный способ мобилизации энтузиазма, инициативы и творчества сотрудников. Инициатива и творчество.

Квалификационная система

Квалификационная система Huawei в основном состоит из трех частей: каналы карьерного роста, квалификационные стандарты и сертификация

квалификации. В "Huawei" активно внедряется система управления квалификацией. "Huawei" установила соответствующие квалификационные стандарты для каждой должности. В принципе, аттестация квалификации проводится каждые два года, и компания решает, будут ли сотрудники продолжать оставаться, получать повышение или понижаться в должности на основе результатов сертификации. Процесс сертификации квалификации полностью отражает относительную беспристрастность по сравнению с объективными стандартами; внедрение системы квалификаций превратило отбор кадров "Huawei" в более научный и разумный механизм, такой как организационная оценка и профессиональный отбор; он прояснил направление и конкретные темы для обучения и подготовки сотрудников; в то же время он открыл канал продвижения для сотрудников, что также является процессом, который "Huawei" должна пройти, чтобы институционализировать замену старого и нового.

Решение для оценки эффективности "Huawei"

"Huawei" создала набор механизмов оценки эффективности, ориентированных на достижение целей, для включения оценки эффективности в повседневную управленческую работу. В частности, включают:

(1) Рассматривайте оценку как процесс управления, а циклический процесс "PDCA" делает бизнес-работу и работу по оценке тесно интегрированными;

(2) Оценка эффективности работы фокусируется на повышении производительности, а оценка отношения к работе и трудоспособности фокусируется на долгосрочной производительности;

(3) Стратегические цели компании и удовлетворенность клиентов являются двумя основными отправными точками для создания системы показателей оценки эффективности. Определите цели каждого подразделения компании на основе послойной декомпозиции стратегических целей и определите цели

каждого звена процесса и позиции на основе разворачивания удовлетворенности клиентов;

(4) Цели оценки повышения эффективности должны быть измеримыми и целенаправленными. Уровень показателей должен быть прогрессивным и сложным;

Что касается оценки эффективности, "Huawei" применяет комплексный и сбалансированный подход к системе показателей, основанный на стратегии компании. Комплексная и сбалансированная система показателей является инструментом для реализации всей стратегии "Huawei". Ее основная идея заключается в достижении стратегических целей "Huawei" посредством причинно-следственной связи между финансами, клиентами, внутренними бизнес-процессами и "Huawei" в четырех аспектах обучения и роста.

Характеристики управления производительностью "Huawei"

(1) Управление производительностью способствует повышению производительности;

(2) Оценка эффективности на основе управления рабочими целями;

(3) Ставьте рабочие цели и полностью общайтесь с сотрудниками;

(4) Достижение цели сопровождается предварительным руководством руководителя и руководством по ходу работы;

(5) Поощряйте инновации и позволяйте сотрудникам реализовывать творческие планы;

(6) Выступайте за то, чтобы начинать с малого и делать практические вещи: небольшие улучшения вознаграждаются, а небольшой прогресс приводит к большому прогрессу;

(7) Совместное использование ресурсов и внутренняя система обслуживания клиентов представляют собой систему поддержки для завершения работы;

(8) Оценка эффективности имеет объективную основу и инструменты для содействия постоянному совершенствованию сотрудников;

(9) Создайте хорошую организационную атмосферу, полностью раскройте личный потенциал и добейтесь увольнения за выдающиеся результаты работы - последний метод устранения.

"Механизм конкуренции" Huawei позволяет снизить текучесть кадров с 10% до 15%. Huawei придерживается системы выхода на пенсию кадров последнего поколения, создает хороший механизм обмена веществ и настаивает на внедрении групп выдающихся сотрудников для формирования непрерывного потока ресурсов резерва талантов; открывает должности среднего и высокого уровня, внедряет старшие таланты с международным опытом и ускоряет процесс интернационализации команды талантов. "Конкуренция между всеми компаниями - это конкуренция талантов. Это соревнование не за количество сотрудников и не за достоинства самих талантов, а за способность менеджеров управлять талантами и развивать их.

Механизма для конкуренции талантов не существует. Ранжирование талантов на основе академической квалификации и опыта работы - это разрушение личности талантов. Благодаря механизму конкуренции Huawei может продолжать открывать "высокие точки" и позволять "самым ответственным людям" занимать важные должности. Huawei внедряет систему ротации сотрудников для менеджеров среднего и высшего звена, предусматривающую, что внутренняя текучесть кадров компании должна достигать 10-15%, и каждый год должен поддерживаться определенный уровень увольнения сотрудников.

У Huawei также есть внутренний рынок труда. Мультимедийный компьютер установлен в вестибюле у входа в административное здание компании. Различные департаменты публикуют внутреннюю информацию о наборе

персонала в Интернете, включая информацию о наборе на низовые должности и информацию о наборе на руководящие должности. Сотрудники могут искать внутренние возможности "смены работы", а затем отправлять электронное письмо руководителю отдела, в котором находится новая должность. Участвуйте в двухсторонних отборочных конкурсах. Таким образом, конкуренция за таланты и поток талантов были динамически сбалансированы.

Dalian Wanda Group была основана в 1988 году. После 20 лет развития группа Ванда превратилась в крупномасштабную предпринимательскую группу с коммерческой недвижимостью, жилой недвижимостью, культурной индустрией и высококлассными отелями в качестве четырех столпов. Она стала одной из крупнейших компаний по недвижимости в Китае. Благодаря непрерывному развитию и росту на протяжении многих лет, в то время как корпоративные показатели и предпринимательский бренд Wanda Group были признаны обществом, постепенно сформировалась концепция управления талантами, отвечающая потребностям корпоративного развития.

Сегодняшняя Ванда уже превосходит саму себя, превосходит классику прошлого и создает одну славу за другой, а Ванда все еще жаждет и планирует одно чудо за другим. Талант - это ключ к тому, может ли карьера процветать. С точки зрения Ванды, о богатстве больше всего говорят не о работе Ванды, не о бычьем тренде недвижимости, а о людях. Таланты - самое важное богатство в глазах Ванды.

Стремитесь к совершенству в подборе и отборе персонала

В Китае не так много высококлассных бизнес-талантов. Поэтому практика стремления Wanda Group к совершенству в процессе подбора персонала, несомненно, приведет к снижению эффективности ее работы по отбору талантов, но философия трудоустройства Wanda Group заключается в том, что лучше ничего не иметь, чем плохо. На данный момент рынок и развитие бизнеса должны

уступить место "талантам". Если подходящих и выдающихся талантов нет, то бизнес может замедлиться. Если это правда, что на рынке требуется не так много талантов, и эти таланты, возможно, не удастся задействовать, в этом случае Wanda Group примет коллективное решение снизить требования к опыту и образованию талантов, но требования к характеру и идеологическим качествам не будут снижены.

Концепция выбора на высоком уровне

В отборе талантов Wanda есть два принципа: во-первых, мы должны заранее подготовиться к амбициозным целям; во-вторых, мы предпочли бы, чтобы у нас никого не было, чем неподходящих людей. Для любого проекта не делайте этого без подходящего человека; Wanda считает, что правильный человек - это основной капитал, и он является первым из всех капиталов и ресурсов. Вы выбрали человека, и он ушел через три месяца. Это двойное поражение. Предприятие не должно говорить, что этот человек подходит для того, чтобы остаться на предприятии, или уходить, если он не подходит. Этот простой способ найма людей нежелателен. Предприятия должны нести ответственность за таланты не только для того, чтобы сделать таланты подходящими для предприятий сегодня, но и для того, чтобы они могли быть подходящими для предприятий в течение длительного времени посредством обучения предприятий. Только таким образом он может принести пользу предприятию и ему самому и в конечном итоге добиться беспроигрышной ситуации.

Комплексный метод поиска талантов для заброса сети

Учитывая свои собственные потребности в различных талантах, Wanda Group широко применяет различные стратегии поиска талантов, всесторонне использует свою сеть и использует несколько каналов набора персонала вместе, что может эффективно обеспечить эффективный и недорогой доступ ко всем видам талантов, необходимых предприятиям. Подводя итог, можно сказать, что

стратегия поиска талантов, используемая Wanda Group, в основном фокусируется на следующих аспектах:

Подбор персонала для онлайн-СМИ ориентирован на менеджеров и персонал ниже уровня менеджера. Wanda Group обычно использует методы онлайн-подбора персонала. В настоящее время Wanda Group осуществляет долгосрочное сотрудничество с известными отечественными сайтами по подбору персонала, а также добилась хороших результатов.

Нанимая охотников за головами Для талантов среднего и высшего звена, необходимых предприятиям, Wanda Group обычно применяет метод найма охотников за головами. Таланты среднего звена, упомянутые здесь, в основном относятся к тем, кто занимает должности директора и выше филиалов группы, в то время как таланты высокого класса относятся к тем, кто занимает должности вице-президента и выше. Чтобы обеспечить набор достаточного количества отличных талантов, Wanda Group также провела долгосрочное углубленное сотрудничество с рядом известных компаний по поиску персонала в стране и за рубежом.

Ярмарка по подбору высококлассных талантов Wanda Group также намеренно примет участие в ярмарке по подбору персонала на месте для некоторых старших талантов, таких как ярмарка вакансий для менеджеров.

Набор в кампус для привлечения большего числа выдающихся выпускников, начиная с 2008 года, Wanda Group также будет сотрудничать с профессиональными учреждениями для проведения семинаров по набору персонала в кампусах в университетах по всей стране. Ожидается, что число студентов и аспирантов, полученных в результате набора в кампус в 2008 году, составит более 300.

Внутренне рекомендуется, чтобы многие выдающиеся таланты представили своих друзей или бывших коллег компании после присоединения к группе

Wanda. В связи с этим Wanda Group проводит политику "воспитывать таланты, а не избегать родственников". До тех пор, пока они являются выдающимися талантами, которые соответствуют ценностям Ванды и требованиям к работе, Ванда всегда будет тепло приветствовать их с открытой душой.

Научный процесс

Скорость развития Wanda Group намного превышает уровень развития отрасли, особенно после выхода на несколько новых отраслей, спрос на таланты имеет большой охват и большое количество, а требуемых талантов крайне мало, что значительно увеличивает давление на подбор персонала. Однако, чтобы обеспечить качество талантов, штаб-квартира отдела кадров строго придерживается принципа высоких стандартов, особенно во время собеседований при приеме на работу для талантов среднего и высшего звена, и применяет научные процессы и методы, которые постепенно формировались на протяжении многих лет, для строгого отбора талантов, необходимых группе. Проверка квалификации что касается квалификации, Wanda Group проверит таланты кандидатов со следующих точек зрения: Во-первых, это зависит от академической квалификации кандидатов. Если они не получили формального образования или их академическая квалификация не соответствует требованиям должности, в принципе, трудно быть принятым. Во-вторых, для некоторых важных должностей, таких как заместитель главного инженера или заместитель генерального директора, если вы хотите присоединиться к Wanda Group, кандидаты, как правило, должны иметь опыт управления известными проектами в известных компаниях, а ответственные проекты относительно влиятельны, или качество лучше, в любом случае, должно быть что-то уникальное в определенном аспекте. В-третьих, обратите внимание на фактические деловые способности и всесторонние способности кандидата. Наконец, Wanda Group придает большое значение способности талантов среднего и высокого класса к культурной

интеграции. В этом отношении это в основном зависит от того, соответствуют ли его личностные качества требованиям Ванды и сможет ли он быстро интегрироваться в культуру Ванды. Например, Wanda Group - это компания, которая очень подчеркивает честность. Если кандидат проявит некоторую нечестность в процессе собеседования или намеренно что-то скрывает или скрывает, Wanda без колебаний откажется от этого.

Не жалейте усилий на обучение и развитие

Система обучения: Многоуровневая и многогранная подготовка в последние годы Wanda Group провела множество тренингов по менеджменту, таких как базовый курс менеджмента MBA. Все менеджеры группы прошли обучение один раз; кроме того, часто существуют договоренности о том, чтобы руководители обучались за рубежом. Судя по текущему плану обучения Wanda Group, в центре внимания группы находится управленческий персонал среднего и высшего звена, в то время как обучение рядовых сотрудников в основном организуется различными компаниями, а также обучение без отрыва от производства.

Концепция обучения: Многие частные компании, которые рассматривают обучение как социальную ответственность, часто неохотно тратят деньги на обучение своих сотрудников. Они всегда боятся, что если их сотрудники сменят работу после обучения, их инвестиции будут потрачены впустую. Однако у Wanda Group таких проблем нет. Wanda Group ежегодно тратит десятки миллионов долларов на обучение сотрудников. Причина, по которой мы не жалели усилий, чтобы настаивать на обучении таким образом, заключается, с одной стороны, в том, что Wanda Group считает, что обучение может не только повысить ценность сотрудников, но и принести большую пользу предприятиям. С другой стороны, Ванда считает, что отдельные сотрудники не могут оставить свою работу после обучения и не проходят обучение, потому что они недостойны. Цзэн Маоцзюнь, заместитель генерального директора отдела кадров

Wanda Group, объяснил это так: "Точно так же, как когда мы открываем окно, иногда влетает одна или две мухи, но мы не можем перестать открывать окно, потому что мухи будут залетать. В конце концов, цель открытия окна - поддерживать циркуляцию воздуха." Что еще более ценно, так это то, что Wanda Group считает, что она обязана взять на себя определенные социальные обязанности. даже если эти хорошо подготовленные таланты покинут Wanda Group в будущем, они внесут свой вклад в общество в целом.

Цель тренинга: Обратите внимание на тот факт, что тренинг по построению команды является как материальным, так и неосязаемым. Материальный относится к обучению знаниям и навыкам, а неосязаемый относится к обучению концепциям, особенно обучению командообразованию. Ядром построения команды является синергия талантов. Благодаря системе, целям и обязанностям все таланты могут быть объединены, чтобы сформировать сплоченную силу. Если отдел кадров хочет добиться прорывов в своей работе, то первое - это создание команды, а второе - правильное использование талантов. Активная роль каждого может быть сыграна в команде, чтобы сформировать синергию; если таланты не могут сформировать синергию вместе, и все они компенсируются, то независимо от того, сколько талантов есть, это бесполезно. Поэтому комбинация является важным направлением для развития человеческих ресурсов. С теми же пятьюдесятью людьми комбинация другая, и эффект командной работы другой.

Всесторонняя и справедливая служебная аттестация

Оценка эффективности талантов Wanda Group делится на оценку бизнес-системы и комплексную оценку: бизнес-отдел группы проводит проверки и оценки бизнеса; отдел кадров штаб-квартиры в основном оценивает всестороннее качество и уровень управления управленческим персоналом. Конечно, результаты оценки этих двух аспектов будут объективно оценены и проанализированы. Если возникнут проблемы с результатами оценки

эффективности, это повлияет на продвижение оценщика на второй год, включая продвижение по службе и вознаграждение. Данные сводного отчета об оценке должны быть представлены президенту группы для рассмотрения в качестве основы для личного продвижения в будущем.

Таким образом, развитие людских ресурсов Китая непрерывно продвигается вперед. Всестороннее качество, требуемое предприятиями для управленческого персонала, также улучшается. В прошлом простое управление в традиционном смысле было устранено, и предприятия осознают важность управления человеческими ресурсами. В будущем управление предприятиями Китая будет постепенно переходить к стандартизации, специализации и строгости (李彦文, 2020, с.37).

2.2. Изменения стратегии по управлению персоналом в условиях пандемии

Вспышка COVID-19 эпидемии вызвала большие проблемы для руководства различных предприятий. Вирус более заразен, скрыт, протекает бессимптомно и представляет другие опасности. После того, как компания возобновит работу, будут введены ограничения на возвращение сотрудников на работу, что приведет к недостаточному предложению рабочей силы и некоторой корпоративной прибыли.

Используйте увольнения для снижения эксплуатационных расходов, что вызвало споры с работниками. Исходя из этого, предприятия должны быть готовы справляться с рисками, полностью понимать последние меры государственной политики и справляться с рисками эпидемии. В то же время они должны продолжать учиться, использовать научные и эффективные методы контроля для управления предприятием и управления человеческими ресурсами,

а также выполнять хорошую работу по обеспечению возобновления производства.

Перед лицом вспышки COVID-19 эпидемии многие компании перешли от остановки к возобновлению производства, и некоторые люди, находящиеся на карантине, выберут онлайн-офис для завершения своей работы. Нетрудно понять, что это усилия, предпринятые отделом кадров в управлении.

Конечно, предоставление общественности для ознакомления является лишь частью работы по управлению человеческими ресурсами. Фактически, в ходе эпидемии отделу кадров необходимо постоянно собирать информацию о домашней изоляции сотрудников, такую как личное здоровье, требования и меры по возвращению, а также психическое здоровье сотрудников. В то же время для некоторых сотрудников, которые не могут вернуться, необходимо принять меры для удаленной работы, такие как организация работы персонала, цели проекта на особый период, координация организационной структуры и т.д. И даже у них есть собственный перевод персонала, резерв талантов, распределение задач, учет заработной платы и производительности и другое содержание работы, как видно из приведенного выше содержания, во время эпидемии компания прошла гладко. Завершение организации и руководства соответствующим содержанием работы имеет отличные отношения с управлением человеческими ресурсами. Поэтому в контексте эпидемии предприятия должны выполнить следующую соответствующую работу по управлению человеческими ресурсами.

Управленческие ключевые таланты

Во время пандемии COVID-19 кадровым ресурсам компании необходимо скорректировать содержание работы своих сотрудников, и соответствующие меры по содержанию должны быть согласованы с развитием бизнеса компании. Поэтому в процессе подбора талантов мы должны обращать внимание на таланты. Сосредоточив внимание на талантах, мы можем контролировать

неопределенности в процессе развития бизнеса предприятия, а также постоянно отслеживать и корректировать содержание работы с помощью конфликтующего контента и нестабильных факторов. Прежде всего, мы должны хорошо контролировать основные таланты, понимать, кто является главными талантами в процессе развития предприятия, и на этом этапе, принимая во внимание их профессионализм, мы должны постоянно выявлять основные таланты. Во-вторых, определите, кто является ключевым талантом для развития предприятия, постоянно определяйте основной талант в соответствии с приведенным выше определением и обеспечьте эффективные последующие резервы для развития и функционирования предприятия посредством эффективного отбора. Наконец, необходимо развивать и использовать эти основные таланты. Посредством обучения и предоставления дополнительных льгот крупным талантам, предоставления им соответствующих дополнительных вознаграждений и т.д. Мы проделаем хорошую работу по резервированию и обучению основных талантов, а также обеспечим непринужденную и дружественную командную атмосферу для дальнейшего развития предприятия.

Создать систему реагирования на чрезвычайные ситуации

Учитывая внезапный и неотложный характер этой эпидемии, ее воздействие на общество огромно. Поэтому, сталкиваясь с эпидемией, человеческие ресурсы должны быть главной силой пропаганды общественного здравоохранения и корпоративной поддержки, и благодаря их гибкому реагированию на эпидемию они должны быть в состоянии хорошо реагировать на гибкие производственные механизмы, и в течение этого периода человеческие ресурсы сыграли незаменимую роль в процессе .В процессе реагирования на предприятие предприятие должно создать систему управления чрезвычайными ситуациями и постоянно совершенствовать новые требования и задачи, предоставляемые группой экспертов. Особенно во время эпидемии на предприятиях было

временно создано много групп по управлению чрезвычайными ситуациями. Возникнут такие проблемы, как неравномерное соответствие кадровым структурам и слабая профессиональная компетентность. Вышеупомянутые проблемы необходимо постоянно преодолевать, чтобы хорошо работать над наращиванием потенциала предприятий в области реагирования на чрезвычайные ситуации (王梦琪, 2020, с.40).

Используйте удаленную систему управления сотрудниками

Начало эпидемии поставило перед предприятиями определенные задачи по возобновлению работы и породило новую форму дистанционной работы. С распространением эпидемии дистанционная работа постепенно стала жестким требованием для предприятий поддерживать непрерывность бизнеса и осуществлять рабочие контакты, общение и сотрудничество на этапе профилактики эпидемии и борьбы с ней. С изменениями в месте работы, рабочей среде и методах работы, как удаленно управлять посещаемостью сотрудников, набором персонала, производительностью, компенсацией и обучением, чтобы заставить их работать эффективно, стало сложной проблемой, которую необходимо решить. Удаленное управление сотрудниками включает в себя удаленную работу, дистанционное обучение и удаленное управление состоянием здоровья сотрудников. Это всесторонняя и многогранная модель управления. Для создания системы удаленного управления сотрудниками необходимо не только координировать различные модули управления человеческими ресурсами, трансформировать традиционное мышление в области надзора и управления и поощрять сотрудников к самостоятельному управлению. Также необходимо содействовать цифровизации и трансформации организации на основе процессов, а также создать цифровую платформу для обеспечения поддержки системы управления.

Разработать общий механизм управления сотрудниками

В период эпидемии многие предприятия завершили временное распределение сотрудников между предприятиями путем обмена сотрудниками, чтобы реализовать принцип самопомощи при перераспределении человеческих ресурсов. Конечно, этот механизм управления может эффективно решить проблему нехватки рабочей силы на предприятиях, а также уменьшить количество незанятой рабочей силы и обеспечить демонстрацию координации и сотрудничества между предприятиями. Благодаря этой демонстрации может быть завершено эффективное развертывание человеческих ресурсов. На основе этого предприятия могут постепенно разрабатывать механизмы управления для совместного использования сотрудников, такие как: создание платформы совместного использования для сотрудников, позволяющей им проходить обучение по содержанию работы в организации и даже оптимизировать общую структуру среди сотрудников, тем самым активизируя человеческие ресурсы, завершая вторичное распределение человеческих ресурсов и оптимизируя распределение человеческих ресурсов. Формирование этого контента обеспечивает беспроблемную ситуацию для предприятий и сотрудников. Следует отметить, что при создании механизма управления необходимо повысить осведомленность компании о правовом содержании и уточнить распределение обязанностей между работниками в сотрудничестве с различными компаниями, тем самым снижая риск неясного распределения обязанностей в случае возникновения проблем.

Содействовать цифровой трансформации управления человеческими ресурсами

В ходе эпидемии необходимо проделать хорошую работу по преобразованию управления человеческими ресурсами в цифровую форму. Выполняя хорошую работу по управлению контентом, таким как интеллектуальный сервис, процесс управления и совместное использование

сотрудников, завершите цифровое управление бизнес-контентом и цифровое управление контентом для набора персонала и используйте больше контента информационных технологий для улучшения цифрового развития и управления человеческими ресурсами и содействия более современному развитию человеческих ресурсов предприятий (于小峰, 2020, с.42).

В контексте эпидемии COVID-19 это одновременно и вызов, и возможность для предприятий. Поэтому в этом контексте предприятия могут воспользоваться преимуществами управления человеческими ресурсами, чтобы обеспечить организациям относительно справедливую и стабильную среду, чтобы каждый сотрудник на предприятии мог осознать свою собственную ценность и преобразовать ее в содержание продукции организации для общего развития с предприятием. Хотя эпидемия жестока, она также является катализатором развития предприятий, позволяя большему числу предприятий осознавать отставание в их собственном строительстве, чтобы постоянно управлять созданием основной системы талантов, соответствовать созданию системы удаленного управления сотрудниками и использовать механизм совместного управления сотрудниками, чтобы превратить кризис в движущую силу для содействия лучшему развитию предприятий (林运超, 2020, с.43).

2.3 Анализ проблем мотивации персонала в условиях удаленной занятости

Пандемия коронавируса COVID-19 оказала и оказывает очень сильное влияние на многие сферы жизни. Люди прошли через множество этапов: карантин, изоляция и режим ношения масок и так далее. На сегодняшний день угроза начала второй волны коронавируса становится более очевидной и за этим последует еще одна порция ограничений. Принимаемые меры будут иметь последствия и проявятся на макро и микро уровнях экономики многих стран мира

еще очень длительное время после того, как все в мире и в жизни людей вернется в привычное русло, но также есть вероятность того, что эти привычки могут остаться с нами навсегда.

Очень важным и действенным способом для снижения риска заражения персонала вирусом является то, что многие компании и организации перешли на дистанционный режим в работе. В начале (первые пару месяцев) руководителю, нанимателю может показаться что сортудники, которые работают дистанционно, так же эффективно продолжают как и раньше. Согласно IT-компаниям, в начальные пару месяцев дистанционной работы, наблюдалось повышение самоотдачи и эффективности сотрудников (на это сказалось смена обстановки в работе, эффект новизны и т.д.).

Отсутствие нужды платить за электроэнергию, содержать офис, затраты за транспорт персонала и другие факторы могут создать иллюзию «эффективности работы на дистанции» и руководитель может реально решиться о том, чтобы данный режим работы оставить навсегда. Я считаю что, очень длинное сохранение дистанционного режима работы за собой несет сильные риски для эффективной работы организации, а точнее:

- ✓ Уменьшение возможностей для нематериального мотивирования сотрудников компании;
- ✓ Снижение вовлеченности и мотивации сотрудников в средней и долгой перспективе;
- ✓ Потеря эффекта синергетики от командной работы;
- ✓ Снижение поддержки к организации от работодателя;
- ✓ Отсутствие личного общения между сотрудниками и руководителем и также между сотрудниками.

Я считаю что, неизбежен фактор снижения вовлеченности и мотивации у персонала, если удаленный режим работы будет долго продолжаться, так как

работник теряет ассоциацию с определенной компанией, командой или отделом, когда работает удаленно. Раньше, когда сотрудник, приходил в офис, он видел здание офиса, элементы фирменного и брендового стиля, общение с командой происходило как по вопросам в работе, так и по неформальным вопросам, например во время обеда, до и после собраний, по дороге домой или на работу и т.д.(朱小军, 2020, с.44).

Все эти факторы объединялись и формировывали дух команды. А также службы HR еще работали над мотивацией и уровнем вовлеченности сотрудников, например проводились выездные мероприятия, которые направлены на образование команды, для создания культа ценности организации, создавали стимул для повышения уровня мотивированности команды.

В условиях дистанционной занятости работники превращаются в определенную функцию, которая выполняет работу, когда находится дома. Работодательная компания теряет личность, и просто превращается в дистанционного заказчика работы, без определенных особенностей, которые присущи именно ей. Выходит так, что если в условиях дистанционной работы, все организации, компании и предприятия выровняют уровень зарплаты и коммуникация переведется в сферу технологий, то дистанционные работники будут превращаться во фрилансеров, которые выполняют свою работу в интернете.

Также можно сказать о потерях преимуществ работы в команде и общения личным образом в коллективе. Когда люди работают в офисе, начальство может получить некоторую информацию неформальным образом, при разговоре с работниками, из-за каких-то комментариев, также может услышать чью-то беседу, неосознанно, то есть не только во время собраний и совещаний. А когда работают дистанционно, персонал связывается между собой только при необходимости. И

из-за этого определенная информация не доходит до начальства и это плохо сказывается на эффективности работы(于兴国, 2020, с.45).

Важным фактором, который нужно рассмотреть является мотивирование работников. На дистанцию часто переходят работники, которые занимаются интеллектуальным трудом, например : это бухгалтеры, аналитики, проектировщики и другие). А таких работников как медики, спасатели, водители, то есть вспомогательный персонал переводить на дистанционный режим очень трудно и проблематично. Для тех кто, занимается интеллектуальным трудом самым главным является составление самых высоких нужд пирамиды Маслоу. Для увеличения степени мотивированности и лояльности этих работников организации и компании очень длительное время создавали специальные условия, то есть комфортные комнаты в офисе, места для отдыха, разрядки эмоций, страховки в медицине и так далее. Такое часто воспринимается сотрудниками как забота со стороны организации о своем персонале, а не как социальный пакет. Для большинства сотрудников такая форма заботы не имеет материального значения, но такое отношение очень важно так как она создает мотивацию работать в данной компании и не искать какое-нибудь другое место. Во время дистанционной работы мотивировать работников не только материальным образом становится трудно. Например посещать спортзалы и бассейны в условиях пандемии нежелательно, тимбилдинги и мероприятия с выездом куда-то невозможны, не актуальным является уютный офис, а также обеспечивать едой работников смысла уже нет, потому что персонал работает в доме. Исходя из вышеперечисленных факторов, для стимулирования работников материальным образом, например увеличение зарплаты, нужно тратить в несколько раз больше, чем когда мотивируются нематериальным образом.

Увеличение заработной платы может привести к уменьшению степени эффективности работы компании и повысились траты. А также такое сложение

обстоятельств может быть временным и может быть не эффективным по сравнению с креативными идеями по нематериальному мотивированию персонала конкурентных фирм и компаний.

Значит, в условиях, когда методы для стимулирования нематериальным образом очень сокращены, и возможной нужды в поддержании удаленного формата работы на долгое время, организации должны придумать и внедрить новые методы для мотивации персонала и работников и адаптирование их к новым изменения в мире.

Когда были проведены интервью, различные опросы и составлены анкеты начальников, которые сейчас работают в дистанционном режиме, выявились направления, которые имеют потенциальную эффективность, то есть:

Семинары, проведенные онлайн. Сотрудникам, занимающимся интеллектуальной деятельностью, очень важно постоянное развитие и совершенствование себя. Так как, во время карантина не желательно проводить какие-то мероприятия вживую, лучше проводить онлайн курсы и семинары. Обязательно, чтобы основной упор начальника был направлен не на оплачивание семинара работника, который ему больше всех нравится, а на создание мероприятия для всего персонала. Очень важно чтобы качество этих мероприятий было выше обычных тех, что можно добыть на свободном доступе. Важно звать самых лучших учителей, коучей, создавать позитивный фон, и проводить мероприятия с напоминаниями о организации. (乔强, 2020, с.47).

Создание различных неформальных встреч и проведение досуга всей компанией. Организация должна поддерживать и сохранять неформальные связи между сотрудниками. Например поздравлять с праздничными днями или днями рождениями, проводить различные игры и соревнования для поддержания и иницирования HR. Такое направление сможет развиваться, если параллельно проводить стартапы и онлайн приложения. В качестве примера можно привести

онлайн-бары, которые появились во время пандемии, где человек может почувствовать себя в баре, просто сидя дома. С помощью данной платформы можно устраивать встречи с сотрудниками и друзьями. Среди людей, которые были опрошены сформировалось устойчивое мнение о том, что такие сервисы смогут развиваться и претендовать как перспективный механизм коммуникаций неформальным образом. Важно создавать живое общение вертикальным образом. На сегодняшний день, когда развиты социальные сети и мессенджеры, люди предпочитают письменно общаться, чем говорить по телефону. Но обязательно уделять внимание общению начальства с работниками. Важно устанавливать периодическое общение начальства и сотрудников, где обязательно нужно обсуждать и рабочие моменты и вопросы, но также пообщаться неформальным образом, поговорить о проблемах сотрудников и рассмотреть в каком эмоциональном состоянии он находится. При таких сеансах, начальник сможет рассматривать тенденции, которые складываются в компании, понять важные и острые проблемы, в которые нужно вмешаться, или же оказать влияние на какие-то случаи.

Некоторые работниками очень комфортно работать одному автономно, а некоторым важно поддерживать и социальные и профессиональные связи. Таким моментам очень важно уделять внимание.

Под конец хочется отметить, что если такое состояние, где социальная активность людей ограничивается, останется с нами на долгое время, то нужно будет создать определенный скачок в организации работы и труда, а также работы с персоналом. Важно будет уметь совмещать между собой психологические, социальные и профессиональные качества, и это все будет общение всегда будет проводиться через Интернет.

III ГЛАВА. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

3.1. Формирование корпоративной культуры во время пандемии

Корпоративная культура - это сумма ценностей, моделей мышления, группового сознания и поведенческих норм, постепенно формируемых предприятием в процессе роста. Она подчеркивает мягкую силу в управлении. В настоящее время отличные бизнес-менеджеры осознали, что корпоративная культура играет важную роль в принятии корпоративных решений и поведении, которую нельзя игнорировать. Однако следует отметить, что корпоративная культура может играть значительную роль только благодаря долгосрочному накоплению. Корпоративная культура выполняет функции руководства, мотивации, сгущения и сдерживания развития предприятия, а также мыслей и поведения сотрудников. Направляющая функция корпоративной культуры относится к ее роли в установлении, руководстве и укреплении направления развития предприятия; мотивирующая функция будет стимулировать чувство сопричастности сотрудников и мобилизовывать энтузиазм, инициативу и креативность сотрудников с самого начала, а также направлять здоровую конкуренцию среди сотрудников; функция сплочения относится к влиянию корпоративной культуры, все члены предприятия объединяются, чтобы сформировать своего рода синергию и центростремительную силу, чтобы

сотрудники и предприятие могли сформировать сообщество судьбы; функция ограничения относится к корпоративной культуре, воздействуя на корпоративную систему и этику, тем самым формируя материальные и нематериальные ограничения о поведении и мыслях сотрудников (汤念,2013,с.49).

Взаимосвязь между корпоративной культурой и антикризисным управлением

Культурные характеристики предприятия связаны с внутренней и внешней средой, о которой заботится предприятие, а также с уровнем гибкости предприятия. Некоторые исследования показали, что компании с сильной и уникальной корпоративной культурой будут иметь лучшие показатели бизнеса. сильная корпоративная культура не только способствует росту и выдающимся результатам компаний, но и помогает им обеспечить конкурентное преимущество. Фактически, построение корпоративной культуры имеет ту же точку соприкосновения, что и построение корпоративного антикризисного управления, то есть совместная работа над улучшением комплексных управленческих возможностей предприятий для повышения эффективности управления. Корпоративная культура также является ключевым элементом корпоративного реагирования на кризисы. С одной стороны, формирование корпоративной культуры может предвидеть аномальные изменения или тенденции, которые могут произойти в определенной степени, и помочь предприятиям эффективно прогнозировать кризисы и справляться с ними; с другой стороны, формирование здоровой корпоративной культуры способствует развитию способности предприятий адаптироваться к кризисам и продвигать преобразование и инновации предприятий, с тем чтобы помочь предприятиям выбраться из беды и превратить опасность в безопасность.

Тематическое исследование на примере компании “GREE”

Обещайте не увольнять работников и не снижать заработную плату

Пострадавшие от COVID-19 многие компании были вынуждены замедлить или даже приостановить свое развитие, полагаясь на сокращение затрат на рабочую силу в обмен на передышку. Как лидер в индустрии бытовой техники, Gree сталкивается с теми же трудностями выживания, но даже в таких сложных условиях Gree по-прежнему гарантирует своим 90000 сотрудникам, что компания не будет увольнять работников, как бы трудно это ни было. Эпидемия осложнила работу офлайн-магазинов, так что большинство компаний начали энергично сокращать офлайн-магазины, а некоторые компании даже объявили о постоянном закрытии некоторых физических розничных магазинов, а затем они перешли на рынок онлайн-продаж. В этой ситуации Gree по-прежнему обещает своим сотрудникам, что не откажется от офлайн-продаж, поскольку это связано с занятостью почти миллиона человек (黄广文,2013,с.51).

Сотрудники, которые не соблюдают правила профилактики и контроля, решительно исключаются

Как первая группа компаний в Китае, возобновившая работу и производство, Gree разработала строгие и всеобъемлющие меры профилактики и контроля. Gree создала специальную эпидемиологическую группу для наблюдения за сотрудниками 24 часа в сутки, запрещает обеды и собрания сотрудников и никогда не потерпит сотрудников, нарушающих правила. Например, в то время водитель присутствовал на вечеринке, и Gree решительно решила уволить водителя и снять его с должности руководителя и руководителя. Строгое обращение с этим инцидентом позволило сотрудникам более строго соблюдать правила и положения по профилактике и контролю, а также эффективно устранило небезопасное поведение сотрудников, обедающих и собирающихся вместе во время эпидемии.

Планируйте заранее и привлекайте таланты

Во время эпидемии подход большинства компаний заключался в сокращении

персонала и повышении эффективности, но Gree поступила наоборот, объявив, что продолжит набирать 5000 выпускников университетов, как первоначально планировалось. Это связано с тем, что Gree знает, что как производственная компания, чтобы продолжать добиваться высококачественного развития, самое главное - это технологические инновации, а ключ к технологическим инновациям лежит в талантах, поэтому необходимо постоянно развивать технологическую мощь. Подготовка выдающихся талантов часто занимает у компаний несколько лет или даже больше, и Gree больше всего гордится тем, что воспитывает отличную команду по исследованиям и разработкам в области научных и технологических инноваций. Если она не будет набрана в этом году, это означает, что команда по исследованиям и разработкам будет иметь недостатки (范文涛, 张进蒙, 2010, с.52).

Превратите кризис в возможность и вовремя откройте рынок

Нехватка средств защиты, вызванная эпидемией, заставила Gree увидеть возможности для бизнеса в секторе медицинского оборудования, поэтому она потратила 20 миллионов юаней на регистрацию и создание медицинские технологии корпорации, что стало серьезным шагом для диверсифицированной структуры Gree. Несмотря на то, что ранее у Gree не было опыта в производстве медицинских принадлежностей, таких как маски, Gree организовала производство масок и вывела их на рынок менее чем за месяц, благодаря совместным усилиям всех сотрудников. Чтобы производить высококачественные маски, научно-исследовательский персонал проектирует и тестирует днем и ночью, а административный персонал совсем не расслаблялся, активно входя на производственную линию и сопровождая новые производственные линии.

Столкнувшись с кризисом офлайн-продаж, вызванным эпидемией, Gree использует новый подход к продажам и стремится создать новую модель розничной торговли, сочетающую онлайн и офлайн. Сотрудники активно

присоединились к команде прямых трансляций, что позволило Gree успешно завершить небольшую попытку новой модели. Этот шаг не только сохраняет физические магазины, но и обеспечивает клиентам лучший сервис, что действительно убивает двух зайцев одним выстрелом (殷佼佼, 2020, с.52).

Различные меры Gree во время эпидемии поддерживаются корпоративной культурой. Приведенные выше случаи в основном отражают ориентированную на людей, строгую и эффективную, заботящуюся о бедствиях и агрессивную корпоративную культуру. Корпоративная культура сыграла роль сплоченности, сдержанности, мотивации и руководства в процессе корпоративного антикризисного управления.

Корпоративная культура, ориентированная на людей, демонстрирует сплоченную ценность в условиях кризиса

Во время эпидемии Gree смогла всегда придерживаться ориентированности на сотрудников и приняла практику не увольнять сотрудников, не снижать заработную плату и не отказываться от офлайн-магазинов, что в полной мере продемонстрировало объединяющую ценность корпоративной культуры в антикризисном управлении. Во-первых, это может снять беспокойство сотрудников из-за страха безработицы, повысить психологическую безопасность сотрудников и укрепить тесные отношения между сотрудниками и компанией. Второй заключается в том, чтобы относиться к сотрудникам с искренним отношением, усиливать их чувство принадлежности, а затем повышать их лояльность к компании. Третье - улучшить сплоченность предприятия, способствовать формированию групповой осведомленности и атмосферы сотрудничества, чтобы все могли работать вместе, чтобы справиться с кризисом.

Строгая и эффективная корпоративная культура демонстрирует ценность сдержанности в условиях кризиса

Решительное увольнение Gree сотрудников, нарушивших правила предотвращения и контроля, отражает строгую и эффективную корпоративную культуру, которой она всегда придерживалась, а строгая и эффективная корпоративная культура имеет важное значение для корпоративного антикризисного управления. Прежде всего, нет никаких правил и нет никакого радиуса. Строгая и эффективная корпоративная культура способствует установлению идеальных правил и положений. Благодаря жестким и быстрым ограничениям для всех членов предприятия это способствует формированию правильных ценностей для сотрудников и позволяет избежать возникновения плохого поведения, что помогает поддерживать внутреннюю стабильность предприятия. Во-вторых, строгая и эффективная корпоративная культура также помогает формировать мягкие ограничения для сотрудников, то есть позволяя сотрудникам устанавливать в своих концепциях стандарты поведения, основанные на самоограничении, а затем поощрять их избегать ошибок или автоматически исправлять их после возникновения неправильного поведения. Наконец, строгая и эффективная корпоративная культура повышает эффективность работы сотрудников, а также повышает чувство ответственности и миссии сотрудников (金贤洙, 彭剑锋, 西楠, 张容榕, 2017, с.54).

Корпоративная культура с чувством бедствия демонстрирует мотивационную ценность в условиях кризиса

Акт продолжения привлечения талантов в условиях кризиса отражает корпоративную культуру Gree с чувством беспокойства. С одной стороны, корпоративная культура с чувством бедствия позволяет компаниям планировать заранее, смотреть на проблемы с точки зрения развития и улучшать свои возможности по предотвращению кризисов; с другой стороны, корпоративная культура, которая объединяет чувство бедствия, может вызвать у сотрудников чувство кризиса, так что каждый сотрудник может поддерживать сильное чувство

выживания и конкуренции на работе, чтобы побудить сотрудников полностью раскрыть свой наибольший потенциал и ценность, а также постоянно реализовывать себя и превосходить самих себя.

Агрессивная корпоративная культура демонстрирует руководящую ценность в условиях кризиса

Переход Gree от кризиса к новым возможностям обусловлен руководящей ценностью, которую придает ей агрессивная корпоративная культура. Прежде всего, агрессивная корпоративная культура может сочетаться с внутренней и внешней средой предприятия, чтобы определить направление развития предприятия. Во-вторых, агрессивная корпоративная культура интегрирует цели и направления корпоративного развития в свой духовный мир через свое незаметное влияние на сотрудников, так что она может установить общие ценности с предприятием, а затем достичь беспроигрышной ситуации между личным прогрессом и корпоративным развитием. Наконец, агрессивная корпоративная культура, благодаря своей сильной привлекательности, мотивирует сотрудников развивать энергичный боевой дух, рассматривать проблемы как возможности и превращать давление в мотивацию, тем самым помогая компаниям выпутываться из неприятностей (王平,唐开康,2019,с.55).

3.2.Предложения по улучшению стимулирования персонала

Перед лицом внезапной эпидемии предприятия должны исходить из собственной реальной ситуации, рационально анализировать последствия и предпринимать активные действия. Решительно выполняя хорошую работу по предотвращению эпидемии и борьбе с ней, они должны обеспечить безопасное и упорядоченное возобновление работы и производства. Чтобы лучше поддерживать моральный дух сотрудников и обеспечивать функционирование предприятия, предприятия должны принять гибкую стратегию управления

человеческими ресурсами с характеристиками гуманизации и гибкости, а также создать гибкую систему управления человеческими ресурсами, ориентированную на общую судьбу предприятий и сотрудников.

Создавайте и поддерживайте сообщество судьбы между предприятиями и сотрудниками и работайте вместе, чтобы преодолевать трудности.

Цель выживания и развития предприятия зависит от личных усилий и командной работы его сотрудников. Уровень делового уровня сотрудников, качество идеологии и степень интеграции с предприятием в одной лодке определяют положение предприятия в рыночной конкуренции и определяют высоту, которую предприятие может достичь в развитии рынка. Создание сообщества судьбы для предприятий и сотрудников не только поможет сотрудникам осознать свою личную жизненную ценность и привнести свои таланты в предприятие, но и поможет предприятию достичь своих стратегических целей и добиться быстрого развития. Это общая цель и идеал, к которым они стремятся. После того, как эпидемия была первоначально взята под контроль, это очень важный этап для предприятий, чтобы постепенно возобновить работу и возобновить производство. Предприятие является основной единицей экономической деятельности. Возобновление работы и производства является необходимым условием для обеспечения занятости работников и основой для восстановления национальной экономики.

Однако более длительный инкубационный период COVID-19 и широкомасштабное перемещение рабочей силы, несомненно, усилили практическое давление на работу по профилактике и контролю. Поэтому в процессе возобновления работы и производства предприятия должны не только постепенно восстанавливать производственный порядок, но и хорошо справляться с профилактикой эпидемий и борьбой с ними; не только обеспечивать бесперебойный ход производства и эксплуатации предприятия, но

и защищать основные права и интересы работников, осуществлять совместное использование интересов между предприятиями и сотрудниками, разделять риски, помогать друг другу в одной лодке и вместе преодолевать трудности. На предприятии должна быть специально сформирована группа по профилактике эпидемий под руководством старших руководителей и с участием отделов кадров, которая будет отвечать за различные вопросы, связанные с профилактикой эпидемий, и направлять работников на безопасную работу: во-первых, в соответствии с законами и правилами о трудовых договорах и руководящими заключениями, уведомленными Министерством людских ресурсов и социального обеспечения, должны быть разработаны конкретные планы возобновления работы и возобновления производства, а также должны быть сформулированы и активно продвигаться конвенции о предотвращении эпидемий, должны строго выполняться соответствующие административные процедуры, и должны быть разработаны планы действий в чрезвычайных ситуациях для неблагоприятных ситуаций, и производственные мощности должны неуклонно восстанавливаться; во-вторых, мысли должны быть объединены как можно скорее, и организационный дух должен быть передан сотрудникам, чтобы все сотрудники могли быстро войти в рабочее состояние и обеспечить эффективность работы. При необходимости организационная структура может быть скорректирована и внедрены инновации в бизнес-модели; в-третьих, как работники, так и руководство должны придерживаться принципа консультаций и взаимопонимания, защищают базовый доход работников в пределах, которые может позволить себе предприятие, а также могут принимать другие формы, приемлемые как для рабочей силы, так и для руководства, такие как отсрочка платежа. В момент эпидемического кризиса никто не может быть одинок. Для предприятий самое главное - идти бок о бок с сотрудниками и работать вместе. Сотрудники с нетерпением ожидают ответственного и ответственного

предприятия, которое может стимулировать уверенность в борьбе с эпидемией и углубить их чувство принадлежности к организации. Председатель Tomson Beijian Group предложил, что они должны на первое место всегда ставить здоровье и безопасность работников, оказывать им любую поддержку. Группа быстро создала группу по управлению чрезвычайными ситуациями в связи с эпидемией во главе с генеральным директором группы. Благодаря иерархическому управлению профилактикой и контролем она разработала ряд комплексных систем профилактики и контроля эпидемий, включая создание медицинских карточек для одного человека, расследование в режиме реального времени и своевременное обновление маршрута сотрудников и состояние здоровья. Кроме того, строгое управление сеткой осуществляется сверху донизу различными подразделениями, и все меры и обязанности уплотняются слой за слоем (朱晓辉, 凌文铨, 2005, с.57).

Сосредоточьтесь на авторизации и обучении для повышения квалификации сотрудников

Руководители предприятий могут делиться своими правами с сотрудниками, уполномочивая и привлекая сотрудников к управлению, чтобы сотрудники могли еще больше прояснить свое положение на предприятии, найти подходящие карьерные позиции, обладать разнообразными навыками и обладать большей адаптивностью при выполнении задач, тем самым повышая энтузиазм сотрудников к работе и максимизируя развитие и использование сотрудников-потенциал для работы. При проектировании работы предприятия должны ставить на первое место личные пожелания своих сотрудников, максимально обогащать содержание работы и предоставлять больше возможностей для трудоустройства. В то же время они должны уделять внимание обеспечению определенной степени гибкости работы, чтобы сотрудники могли самостоятельно осваивать скорость и порядок работы.

Теория социального взаимодействия (Social Interaction Theory) вводит путь управления снизу вверх, то есть, когда меняется окружающая среда, сотрудники будут пытаться изменить статус-кво и предпринимать различные действия спонтанно. На момент эпидемии, чтобы максимально свести к минимуму контакты с персоналом, удаленный онлайн-офис через Интернет стал распространенной формой офиса, используемой предприятиями, что показывает, что изменения в требованиях к работе и технических требованиях требуют от сотрудников способности адаптироваться к новой среде. Менеджеры по персоналу должны активно направлять сотрудничество между отделами и командами, повышать сплоченность, а затем повышать эффективность работы; поощрять общение между внутренними сотрудниками, понимать идеологическую деятельность сотрудников и их реальные потребности, помогать им решать проблемы, возникающие в работе и жизни, и усиливать их чувство зависимости и принадлежности к организации; поощрять сотрудников участвовать в принятии корпоративных решений, особенно в особые периоды. Предложения и предложения по эксплуатации и управлению предприятиями, чтобы сотрудники могли усилить свое чувство участия, что также способствует внедрению и продвижению новой системы (尚晓玲, 2008, с.59).

Компания не только принимает форму онлайн-офиса, но и контакты между сотрудниками и клиентами, поставщиками и т.д. Также могут основываться на интернет-платформах. В результате в процессе работы возникнет ряд проблем, не связанных с нормативными операциями. Поэтому отдел управления персоналом должен сформулировать гибкие планы обучения и постановка новых целей обучения для сотрудников. Во время процесса обучения проблемы, с которыми могут столкнуться сотрудники, будут основным содержанием обучения, чтобы гарантировать, что проблемы могут быть решены с помощью обучения, и сделать обучение целенаправленным (安应民, 于继成, 2005, с.59).

Внедрять гибкие формы занятости и своевременно корректировать распределение людских ресурсов

В соответствии с изменениями внутренних и внешних условий количество и типы человеческих ресурсов, необходимых предприятию, также будут меняться. Поэтому отдел управления человеческими ресурсами должен своевременно корректировать распределение человеческих ресурсов, сбалансировать спрос и предложение человеческих ресурсов и добиться наилучшего подбора рабочих мест. В критические периоды потрясений во внешней среде сохранение ключевых талантов является первоочередной задачей, особенно тех, кто может быстро адаптироваться к будущим изменениям и кризисам, которые могут возникнуть в любое время, и кто может продолжать учиться и изобретать себя в условиях неопределенности. Их потеря нанесет много смертельных ударов по и без того хрупкой организации, таких как отсутствие функций и застопорившиеся проекты. Менеджеры по персоналу должны уделять особое внимание основным талантам на основе их выявления, а также повышать их чувство принадлежности и контролировать текучесть кадров с помощью полного разрешения, непрерывного обучения и духовной мотивации. В связи с потребностями профилактики эпидемий предприятия могут в полной мере использовать внешний рынок труда и изо всех сил стараться использовать неполный рабочий день, краткосрочные контракты, консультантов и другие формы работников. Менеджеры по персоналу должны воспользоваться этой возможностью, чтобы глубоко задуматься о недостатках и лазейках в предыдущей модели управления трудоустройством компании и стремиться решать реальные проблемы с помощью новых методов трудоустройства. Внедрение гибких форм занятости в особые периоды означает, что компаниям не нужно нанимать большое количество избыточной рабочей силы в течение длительного времени, а также назначать рабочие задачи и выплачивать заработную плату сотрудникам, когда они в этом

нуждаются. Разумно контролировать затраты на рабочую силу и повышать гибкость численности персонала. Эти новые формы занятости могут не только быстро распределять людские ресурсы и повышать гибкость численности персонала, но и помогать предприятиям снижать затраты на трудоустройство и снижать финансовое давление.

Внедрить модель поощрительной компенсации с разделением рисков

Предприятиям следует учитывать гибкое управленческое мышление при разработке механизмов стимулирования. При разработке планов компенсации и социального обеспечения они должны в полной мере учитывать характер и содержание своей работы для сотрудников всех уровней и должностей, особенно сотрудников, работающих на основе знаний, которые занимаются творческой деятельностью. Поскольку такого рода работа полна неопределенности и случайностей, и ее трудно оценить количественно, при внедрении следует уделять внимание не только материальному вознаграждению сотрудников, но и уделять больше внимания духовному вознаграждению.

Теория управления неопределенностью (Управление неопределенностью) считает, что, сталкиваясь с неопределенной средой, люди будут уменьшать угрозу, создаваемую неопределенностью, активно ища подсказки или информацию, связанную со справедливостью. Во время эпидемии частота неожиданных инцидентов внезапно возросла. Онлайн-общение также приведет к различным ситуациям, когда информация не передается своевременно, асимметрии, плохой коммуникации и двусмысленности. Сотрудникам не хватает точного суждения о взаимодействии между отдельными лицами и другими лицами или организациями, что приводит к негативным эмоциям, таким как беспокойство и тревога. В условиях неопределенности, связанной с эпидемией, компаниям следует уделять больше внимания справедливости заработной платы и улучшать представление своих сотрудников о справедливости. Конкретные показатели

таковы: сформулированная система заработной платы должна быть справедливой и разумной, максимально прислушиваться к мнениям и предложениям сотрудников и уделять внимание требованиям сотрудников, чтобы отразить процедурную справедливость; в то же время учитывать вклады и расходы сотрудников, возвращающихся на работу и возобновляющих производство, и стараемся изо всех сил выделять субсидии, отражающие справедливость распределения. Защищая права и интересы работников на доходы во время эпидемии, необходимо учитывать конкретные обстоятельства предприятия, сбалансировать интересы работников и руководства, разделить ответственность и риски, а также классифицировать и лечить в соответствии с функционированием предприятия. Если предприятие может работать нормально и только отдельные работники помещены на карантин из-за инфекции, их можно рассматривать как обеспечивающих нормальную рабочую силу и выплачивать соответствующее вознаграждение за труд; если предприятие приостанавливает свою деятельность на короткий период времени из-за эпидемии, заработная плата будет выплачиваться в соответствии с нормальным трудом в рамках цикла выплаты заработной платы, а базовая заработная плата или расходы на проживание могут быть выплачены впоследствии. Конкретные стандарты должны быть определены путем коллективных консультаций; если предприятие находится на грани банкротства из-за чрезвычайных трудностей, правительство должно взять на себя больше ответственности в это время и сыграть определенную роль в обеспечении безопасности жизни (孙茜茜, 2019, с.62).

Внедряйте такие меры, как гибкий график работы, сменные смены и гибкие отпуска

На основе в основном фиксированного комплексного рабочего времени, в соответствии с потребностями рабочих задач и собственными потребностями сотрудников, менеджеры по персоналу ведут переговоры с сотрудниками о

выборе подходящего рабочего времени и рабочего времени. Это важная стратегия для реализации гибкости времени персонала в особые периоды. Гибкая система работы включает в себя поездки на работу и обратно в неподходящее время или работу из дома. Это, несомненно, является хорошей мерой для предотвращения эпидемии и возобновления работы и производства. В период профилактики эпидемии и борьбы с ней, чтобы сократить скопление персонала и контролировать количество и соотношение работников без отрыва от производства, предприятиям следует внедрять гибкие меры занятости, не влияя на ход их работы, и вести переговоры с работниками о том, чтобы они ездили на работу в неположенное время и гибко передвигались. Для работников, которые не могут вернуться на работу и возобновить производство вовремя из-за эпидемии, предприятие может осуществлять ротацию смен в соответствии с производственными и эксплуатационными потребностями, а также может уделять приоритетное внимание организации ежегодного отпуска и получать нормальную заработную плату и доход в течение периода ежегодного отпуска.

Даже если существует расстояние в пространстве, сотрудники должны время от времени ощущать гуманистическую заботу организации. Для сотрудников, которые наблюдают дома, менеджеры по персоналу должны часто общаться с ними с помощью различных методов коммуникации, таких как телефон и электронная почта, предоставлять психологические рекомендации и поощрять других членов команды чаще контактировать с этими членами, чтобы каждый сотрудник мог почувствовать коллективное тепло и предотвратить чувство игнорирования или остракизма (谭本艳, 赵晓飞, 2009, с.63).

3.3.Формирования плана по развитию персонала в период пандемии

“Дистанционное” планирование человеческих ресурсов

Создание плана по управлению работниками, также известное как

планирование человеческих ресурсов, относится к реализации стратегии развития предприятия и достижению производственных и операционных целей предприятия. В соответствии с изменениями во внутренней и внешней среде и условиях предприятия, путем анализа и оценки будущих человеческих ресурсов компании потребности в ресурсах и состояние предложения, использование научных методов для организационного проектирования, приобретение, распределение, использование и защита человеческих ресурсов, функциональное планирование и формулирование сбалансированного плана предложения и спроса на человеческие ресурсы предприятия для обеспечения того, чтобы организация получала все необходимые человеческие ресурсы на необходимое время и на требуемых должностях, чтобы гарантировать, что вещи (должности) будут получены другими, а люди в полной мере проявят свои таланты, чтобы добиться разумного распределения человеческих ресурсов и других ресурсов, эффективной мотивации и разработки планов сотрудников.

До появления COVID-19 менеджеры по персоналу часто получали различные необходимые человеческие ресурсы путем подбора персонала на месте в соответствии с потребностями своих должностей и использовали стимулы на месте (личное общение) и развитие на месте (обучение и обучение), чтобы гарантировать, что вещи (должности) привлекайте лучших людей и полностью используйте их таланты, чтобы добиться разумного распределения людских и других ресурсов. С появлением COVID-19 и пониманием людьми новой эпидемии короны все больше и больше сообществ, городов и даже стран внедряют закрытое управление, чтобы сократить передвижение людей и ненужные контакты с людьми, а также свести к минимуму риск заражения. Пути передачи вируса сократились, но объективно это создало проблемы для управления человеческими ресурсами в традиционном смысле этого слова. Работники из всех слоев общества не могут добраться до места подбора

персонала, зайти на завод компании... И они не могут лично заниматься процессом управления сотрудниками в традиционном смысле. Сталкиваясь с такими чрезвычайными ситуациями, как COVID-19, отделам управления персоналом необходимо отказаться от традиционного мышления, идти в ногу со временем, дистанционного планирования и управления талантами на требуемых должностях космическим образом. Это не только объективная необходимость победить COVID-19, но также и долгосрочная мера, позволяющая противостоять эпидемии и избежать потерь.

Подбор персонала и настройка “онлайн” операций.

Как и можно понять по названию, “набор персонала” означает, что для нужд развития предприятия, в соответствии с планированием людских ресурсов и требованиями к работе, оно выбирает набор и найм тех, кто способен и заинтересован в работе на предприятии для участия в работе, чтобы достичь должности; и распределение заключается в том, чтобы добиться рационального использования подбора и найма персонала с помощью активных и эффективных методов управления, а также добиться наилучшего использования талантов. Подбор персонала на месте - это традиционный канал трудоустройства, обычно используемый работодателями. На ярмарке вакансий компании-работодатели и кандидаты могут напрямую контактировать и общаться, что экономит время компаний и кандидатов, а также может предоставить ценную информацию лицу, ответственному за подбор персонала. Из-за концентрации кандидатов и широкого распределения талантов на переговорах у компаний есть большой выбор. Участвуя во встрече по подбору персонала, корпоративные рекрутеры могут не только понять качество и направление местных человеческих ресурсов, но и кадровую политику и потребности в рабочей силе других компаний в той же области. Конечно, этот метод подбора персонала лицом к лицу и с близкого расстояния на месте имеет много замечательных преимуществ, но из-за его

непосредственного, близкого расстояния и сбора персонала он объективно ускоряет распространение вируса и заставляет людей предотвращать его.

С быстрым развитием технологий мобильного интернета в последние годы онлайн-подбор персонала привлекает все больше внимания со стороны менеджеров. Онлайн-каналы подбора персонала показали три основные характеристики в практическом применении: во-первых, стоимость относительно низкая. По словам профессионалов, стоимость ярмарки вакансий может быть использована для онлайн-подбора персонала в течение двух месяцев; во-вторых, интернет сам по себе является препятствием, и кандидаты, проходящие через интернет, как правило, имеют определенный уровень использования компьютера, интернета и даже английского языка; в-третьих, онлайн-объявления о вакансиях не ограничены временем и пространством, а аудитория чувствительна ко времени, и информация о наборе персонала может быть размещена за рубежом. В то же время стоит отметить, что этот канал хорошо влияет на подбор талантов в IT-индустрии, что также тесно связано с характеристиками IT-персонала, который часто пользуется интернетом.

Такой метод онлайн-подбора персонала и управления распределением ресурсов в интернете не только низкокзатратен и эффективен, но также может в корне избежать сбора персонала и сократить контакты с персоналом, а также стать надежной защитой от вирусов. Это лучшая форма подбора и распределения ресурсов на данном этапе.

Обучение и развитие осуществляются, грубо говоря воздушным образом.

Обучение и развитие являются важной функцией и средством управления человеческими ресурсами. В основном это связано с обучением сотрудников, системой обучения и процессом обучения; стратегический уровень, уровень задач и методы анализа требований к уровню персонала; постановка целей, планирование, разработка учебных программ и меры предосторожности при

выборе преподавателей для обучения проекты; традиционные методы обучения, новые методы обучения и выбор методов обучения; разработка проектов по обучению навыкам управления; содержание оценки, модель оценки, метод оценки и процесс эффективности обучения; пять направлений развития обучающихся организаций, обучающихся сотрудников и обучающихся организаций. Целью обучения и развития является подготовка к улучшению краткосрочной производительности сотрудников и долгосрочных стратегических соображений компании, а также обеспечение того, чтобы сотрудники могли адаптироваться к существующей рабочей среде и долгосрочным стратегическим потребностям. В настоящее время предприятия сталкиваются с последствиями и проблемами, так называемой обратной глобализации и нормализации COVID-19. Очное обучение и развитие в традиционном смысле больше не могут адаптироваться к реальным потребностям. Они должны идти в ногу со временем и отвечать на вызовы.

COVID-19 - это одновременно и возможность, и вызов. Перед лицом эпидемии некоторые компании превратили все свое оборудование в трехмерную анимацию, осуществили онлайн-установку и удаленную разборку с помощью онлайн-платформ и обучили большое количество инженерно-технического персонала; некоторые больницы создали имитационные анимации человеческого тела, чтобы направлять и обучать хирургов выполнять операции; некоторые школы перенесли все учебные программы в интернет, что позволяет учителям и учащимся преподавать и учиться друг у друга ... С нормализацией эпидемии мы незаметно вступили в эру 5G. Эра 5G сделала управление человеческими ресурсами более удобным, и, основываясь на управлении данными, более эффективно обходиться вдвое меньшими усилиями, а используемые данные становятся все более четкими и понятными. При поддержке интернета и больших данных отделы кадров могут не только проводить космическое обучение

сотрудников без отрыва от производства в соответствии со своими собственными планами, но и разрабатывать планы повышения квалификации, основанные на интересах и сильных сторонах сотрудников; в то же время, в соответствии с их собственными потребностями в развитии, используйте большие данные для резервирования и развития человеческих ресурсов, а также создавайте все больше и больше талантов для удовлетворения неожиданных потребностей. Только так мы сможем быть непобедимыми во все более жесткой рыночной конкуренции (彭移风, 杨扬, 2009, с.67).

Используйте блокчейн для управления производительностью

Блокчейн - это новая прикладная технология, которая может значительно повысить эффективность управления. Хотя и понятие блокчейн было создано в финансовой области и области валюты, и в принципе представляет собою базу данных децентрализованным образом, реальным образом он обладает широкими перспективами применения. Сочетание блокчейна и управления персоналом способствует управлению производством более эффективным образом.

Руководство производительностью является типичной системой управления. Управление эффективностью подчеркивает систематическое управление производительностью, охватывающее как организационные, так и кадровые аспекты, и интегрирует производительность персонала с эффективностью организации, поэтому это не простой шаг или аспект. В то же время управление эффективностью - это метод или метод управления, который воплощает в себе основные функции управления, а именно планирование, организацию, руководство, координацию и контроль. В управлении эффективностью управленческие функции выполняются вокруг конкретной цели повышения эффективности работы сотрудников.

Таким образом, управление эффективностью представляет собой процесс непрерывного цикла, в котором менеджеры и сотрудники на всех уровнях

участвуют в разработке плана производительности, обучении производительности и коммуникации, служебной аттестации и оценке, применении результатов работы и улучшении целей производительности для достижения организационных целей. Цель управления эффективностью заключается в постоянном улучшении производительности отдельных лиц, отделов и организаций. Общее качество и эффективность управления служебной деятельностью будут напрямую влиять на эффективность отдельных способностей, а также на производительность и эффективность отделов и организаций. В настоящее время, пострадавшее от эпидемии новой короны, управление эффективностью также было вынуждено отказаться от традиционных методов мотивации и оценки. Все аспекты разработки плана эффективности управления эффективностью, коучинга и коммуникации, служебной аттестации и оценки, применения результатов работы и улучшения целей эффективности должны избегать сбора персонала и прямого контакта человека с человеком, и придется отказаться от автономного общения и общения. Ввиду множества связей и сложных процессов управления производительностью, а также низкой эффективности единого онлайн-управления, это предоставляет возможность для применения технологии блокчейна. Управление эффективностью подчеркивает согласованность организационных целей и личных целей и подчеркивает одновременный рост организаций и отдельных лиц для формирования непобедимой ситуации; управление эффективностью воплощает идею по ориентированию на людей и требует участия менеджеров и сотрудников во всех аспектах управления эффективностью. Управление эффективностью с использованием блокчейна в большей степени сосредоточено на целях организации, а создания планов производительности, оценивания эффективности и использование результатов, все они служат этому центру. Все участвуют, интегрируются, мотивируют друг друга и учатся на сильных сторонах

друг друга, чтобы совместно продвигайте улучшение целей производительности, будь то для отдельных лиц, отделов или даже для всей организации и всей отрасли. Это даст мультипликативный эффект с половиной усилий, формируя непобедимую ситуацию и достигая общего роста (顾琴轩, 2015, с.69).

Заработная плата и льготы “облачная дистрибуция”

Всякого рода вознаграждения и льготы управления персоналом являются добровольной деятельностью организации. Это является признанием эффективной работы персонала и созданы для мотивирования работников для более качественного обслуживания организации. В рыночной экономике рабочая сила, то есть персонал стали важным фактором производства. Уровень цен, точнее говоря степень зарплаты персонала отражает собой оценивание организацией о степени работы персонала, но и влияет на отношение к работе, качеству жизни, способности в потребительстве и так далее. И из-за этого, для улучшение социальных выплат, устранения негативного влияния эпидемии и повышения степени энтузиазма у персонала, важно создавать меры для реагирования и пользоваться методом “облачного распространения” для мотивации сотрудников лучше помогать предприятиям возобновить работу и возобновить производство, чтобы справиться с давлением эпидемии и повысить экономическую эффективность.Преимущества предприятия хороши, ожидается, что заработная плата и льготы будут значительными, а отношение к работе, уровень жизни, платежеспособность и личное достоинство работников, естественно, положительно сказываются.

Конечно, облачное распределение компенсаций и льгот может удовлетворить не всех сотрудников. Это лишь временная мера для борьбы с COVID-19. В развитии и управлении человеческими ресурсами управление заработной платой и благосостоянием является важным содержанием. Является ли система заработной платы научной и разумной, и удовлетворяют ли сотрудников льготы,

предоставляемые сотрудникам, не только связаны с жизненно важными личными интересами сотрудников, но и напрямую влияют на эффективность человеческих ресурсов и производительность труда предприятия, что в дальнейшем влияет на реализацию стратегических целей предприятия. Поэтому почти все компании уделяют большое внимание разработке системы заработной платы и социального обеспечения.

В тот момент, когда COVID-19 стал нормой, вопрос о том, как лучше обеспечить безопасные и здоровые компенсации и льготы, требует постоянного совершенствования системы компенсаций на практике, которая не только удовлетворяет сотрудников, но и способствует реализации корпоративных стратегических целей.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Управление человеческими ресурсами - это новая и вечная тема. С непрерывным прогрессом науки и общества, непрерывным развитием различных дисциплин и непрерывным развитием теории и практики управления человеческими ресурсами. Поэтому мы должны постоянно применять теорию человеческих ресурсов на практике, чтобы по-настоящему осознать ценность талантов и ускорить социальный прогресс.

Стратегическое управление человеческими ресурсами является ключом к будущим целям устойчивого развития предприятий. Бизнес-менеджеры должны иметь глубокое понимание активной роли стратегического управления человеческими ресурсами в стратегическом управлении предприятиями, чтобы сочетать свою собственную реальную ситуацию и потребности развития рынка, внедрять на практике разнообразные пути управления, применять инновационные концепции управления для выполнения работы, корректировать заработную плату и социальное обеспечение система управления, стандартизировать распределение должностей талантов, обратить внимание на обучение существующей рабочей силы, чтобы рабочая сила обладала различными профессиональными навыками, и реализовать оптимальное распределение человеческих ресурсов. Такого рода стратегическая стратегия управления человеческими ресурсами, основанная на целях устойчивого развития предприятий, может значительно повысить экономические выгоды предприятий и дать предприятиям преимущество в условиях жесткой рыночной конкуренции.

Короче говоря, хотя форма эпидемии серьезна, и хотя предприятие не может нормально функционировать, управление человеческими ресурсами предприятия должно воспользоваться этим особым временным узлом, чтобы помочь

следующему развитию предприятия. Это не может быть из-за непроизводительной работы, работа по управлению человеческими ресурсами будет прекращена и это никого не волнует. Это нанесло бы смертельный вред предприятию и смертельный удар по сотрудникам предприятия. Поэтому в такой особый период времени управление человеческими ресурсами все еще может быть многообещающим, и нельзя упускать этот временной узел, где сосуществуют возможности и проблемы. Конечно, в этом контексте управление человеческими ресурсами предприятия также должно проводить некоторые мероприятия по уходу за сотрудниками, чтобы сотрудники могли чувствовать тепло предприятия, как главный козырь, чтобы остаться в таланте.

На протяжении веков благословение и несчастье не были абсолютными, они взаимозависимы и трансформируют друг друга. Перед лицом “кризиса”, если у вас получается спокойно справляться с ним, все плохое может стать хорошим, а если вы на многое глаза, или слепо игнорируете многое, то тогда наоборот все хорошее может стать плохим. В случае проблем, которые связаны с вирусом управление персоналом должно понимать, все связанные с ним проблемы и возможности и противостоять всем новым вызовам, соответствовать новым изменениям, инновационному мышлению, идти в ногу со временем и использовать всемирный, всесторонне содействовать трансформации и преобразованию управления человеческими ресурсами в направлении новой модели, чтобы управление человеческими ресурсами стало более эффективным, более научным, более разумным и более адаптированным к новой ситуации, новым задачам и новым потребностям развития времени.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

На русском языке

1. Нагибина Н.И. “Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами”, Журнал: “HR-Digital” , 2017 № 1, стр. 38
2. Сафонов А.Ю. “Управление персоналом в период пандемии”, Журнал: “Московский экономический” ,2020 №5, стр. 554-559.
3. Чобану Е.С. “Влияние мотивации достижения успеха на вовлеченность в трудовую деятельность” , Журнал: “Молодой ученый” , 2016 № 9, стр.1046-1049.
4. Соловьева О.В. Савельев И.И. “Образование как фактор повышения качества человеческого капитала”, Журнал: “ Обзор педагогических исследований” , 2019 №3, стр.25-32.
5. Казакова Т.В. “Жизненные циклы в управлении предприятием”, Журнал: “RussianEconomic” , 2019№ 6, стр.184-190.
6. Халтурина Т.В, Охотников И.В., Сибирко И.В. “Развитие региональной инфраструктуры: инвестиции институциональных инвесторов в реальный сектор экономики”, Журнал: “RussianEconomic” , 2019 № 6, стр.57-61.

На китайском языке

1. 李晶. 重大事件对中小企业人力资源管理的影响与对策研究. 商讯, 2020 №10, P.181-182.

2. 鲍立刚. 突发公共卫生事件视域下企业人力资源管理应对措施---以新型冠状病毒肺炎疫情为例. 企业经济, 2020 №03, P.21-26.
3. 宋春丽. 人力资源管理存在的问题研究. 中国市场, 2020 №08, P.183-184.
4. 刘伟鑫, 魏育华. 浅析人力资源管理在现代企业管理中的重要性. 中外企业家, 2020 №09, P.105-106
5. 李彦文. 《经济学家》: 新冠疫情冲击下企业的输与赢. 社会科学报, 2020 №07, P.12-17.
6. 王梦琪. 新冠疫情背景下企业精益管理问题及优化策略. 中国市场, 2020 №34, P.81-82.
7. 于小峰. 新形势下企业经济与管理模式策略探讨. 中国管理信息化, 2020 №23, P.140-142.
8. 林运超. 疫情背景下企业人力资源管理应对策略. 人力资源, 2020 №8, P.12-13.
9. 朱小军. 大数据时代事业单位人力资源管理变革的思考. 财经界, 2020 №28, P.249-250.
10. 于兴国. 新形势下事业单位人力资源管理的现状分析及提升策略. 经济管理文摘, 2020 №18, P.85-86.
11. 乔强. 事业单位人力资源管理中的激励机制分析. 中小企业管理与科技, 2020 №09, P.11-12.
12. 汤念. 浅析企业文化建设的途径及创新机制. 重庆: 西南大学, 2013 №4, P.14-16.
13. 黄广文. 构建和谐企业从善待员工开始. 企业改革与管理, 2013 №1, P.62-63.
14. 殷佼佼. 基于企业文化视角的危机管理能力建设路径研究. 企业改革与管理, 2020 №1, P.178-179.

15. 王平, 唐开康. 企业文化在企业危机管理中的作用---基于雷曼兄弟的案例研究. 管理案例研究与评论, 2019 №3, P.74-87.
16. 金贤洙, 彭剑锋, 西楠, 张容榕. 企业文化适应性与危机管理研究: 以三星集团为例. 中国人力资源开发, 2017 №4, P.124- 131.
17. 范文涛, 张进蒙. 先进文化在企业避险中的功能研究. 生产力研究, 2010 №3, P.215-217.
18. 朱晓辉, 凌文铨. 人力资源管理柔性化: 柔性管理的关键. 商业研究, 2005 №3, P.23-25.
19. 安应民, 于继成. 基于组织柔性的绩效评价指标体系. 中国人力资源开发, 2005 №9, P.52-55.
20. 尚晓玲. 柔性管理在服务业人力资源管理中的应用. 商场现代化, 2008 №23, P.52- 53.
21. 谭本艳, 赵晓飞. 组织变革新常态下的人力资源管理策略. 中国人力资源开发, 2009 №9, P.100- 102.
22. 孙茜茜. 人力资源管理柔性化关键探讨. 现代经济信息, 2019 №21, P.104.
23. 彭移风, 杨扬. 以人力资源管理推进组织战略柔性化. 中国人力资源开发, 2009 №9, P.33-37.
24. 顾琴轩. 绩效管理. 上海交通大学出版社, 2015 №05, P.23-25.

Интернет ресурсы

1. <https://www.kommersant.ru/conference/632/>.
2. <https://www.kommersant.ru/doc/3220754/>
3. <https://ekaterinburg.hh.ru/article/24036/>
4. <https://openknowledge.worldbank.org/>
5. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>
6. <https://www.thepaper.cn/>

