

JEL: M12

УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В БЪЛГАРСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ВРЕМЕ НА КОВИД-КРИЗАТА – ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ПЕРСПЕКТИВИ

Любомир Минчев Стефанов¹

¹ Професор, доктор по икономика, катедра „Човешки ресурси и социална защита“, Университет за национално и световно стопанство, София. E-mail: lstefanov@unwe.bg

Резюме

В настоящата статия се разглеждат проблеми, свързани с управлението на хората в българските организации, предизвикани от пандемията Ковид-19 и нейните отражения, включително ограничителните мерки, предприети от държавата.

Основната цел на статията е да се идентифицират мерките, предприети от българските организации по отношение на заетите в тях лица по време на кризата и да се очертаят перспективите за развитие на управлението на човешките ресурси в пост-кризисния период.

В статията са използвани основно на данни от проучвания на Националния статистически институт за периода 2020 – 2021 година. Методологията на изследването е базирана на логически анализ и синтез.

Основните изводи от представените в статията резултати от изследването са свързани с обстоятелството, че редица от антикризисните мерки в областта на управлението на човешките ресурси могат да се окажат полезни и в пост-кризисния период.

Ключови думи: управление на човешките ресурси, Ковид-криза, антикризисни мерки

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN BULGARIAN ORGANIZATIONS DURING THE COVID CRISIS - MAIN CONCLUSIONS AND PERSPECTIVES

Lyubomir Minchev Stefanov

Abstract

This article discusses human resources management issues in Bulgarian organizations that are caused by the Covid-19 pandemic and its effects, including restrictive actions taken by the state.

The main purpose of the article is to identify the actions taken by Bulgarian organizations in relation to their employees during the crisis and to outline the prospects for the development of human resources management in the post-crisis period.

The article uses mainly data from surveys of the National Statistical Institute for the period 2020 - 2021. The research methodology is based on logical analysis and synthesis.

The main conclusions from the results of the study presented in the article are related to the fact that a number of anti-crisis actions in the field of human resources management may turned to be useful in the post-crisis period as well.

Keywords: Human Resources (Personal) Management, Covid Crisis, Anti-crisis measures

Въведение

В началото на 2020 година светът се изправи пред изключително сериозно предизвикателство – пандемията, предизвикана от Ковид-19. Властите в почти всички страни предприеха сериозни мерки за ограничаване на заболяванията от Ковид-19, чиято най-обща характеристика бе ограничаване движението и събиранията на хора. Тези мерки дадоха отражение върху много икономически сектори, най-вече в сферата на услугите – бяха затворени заведения за хранене, хотели, търговски центрове, стадиони, концертни зали, фитнес центрове и други, а поради временно затваряне на граници се ограничи силно дейността на транспортния сектор и туроператорите. От друга страна, за редица сектори се създадоха предпоставки за растеж, като фармация, производство на медицински апарати и консумативи, куриерски услуги и в най-голяма степен –

информационни и комуникационни технологии. В страните, в които бяха предприети ограничителни мерки, държавните власти (правителство, парламент) предприеха редица мерки за подпомагане на засегнатите сектори – преки субсидии, кредитни и данъчни облекчения, ограничаване на административна тежест и други.

В България ограничителните мерки бяха въведени от началото на месец март 2020 година, като през следващите три месеца бяха най-рестриктивни. След това до есента започна постепенно отпадане част от мерките, ограничаващи дейността на редица сектори, но от месец ноември 2020 година с увеличаването на заболяванията от Ковид-19 повечето ограничителни мерки бяха възстановени и действаха до април 2021 година (с някои изключения). През периода на ограничения, правителството и парламента предприеха редица мерки в подкрепа на засегнатите сектори – субсидии за запазване на заетостта (мерките 60/40 и 80/20), субсидии за микро, малки и средни предприятия, кредитна „ваканция“, намаляване на данък добавена стойност за ресторантьорството, облекчен достъп до кредити, удължаване на срокове за плащане на данъци, промени в трудовото законодателство и други.

В тази обстановка, българските организации трябваше да предприемат действия, свързани с управлението на човешките ресурси, които ще бъдат разгледани в следващото изложение.

Основната цел на статията е да се идентифицират мерките, предприети от българските организации по отношение на заетите в тях лица по време на кризата и да се очертаят перспективите за развитие на управлението на човешките ресурси в пост-кризисния период.

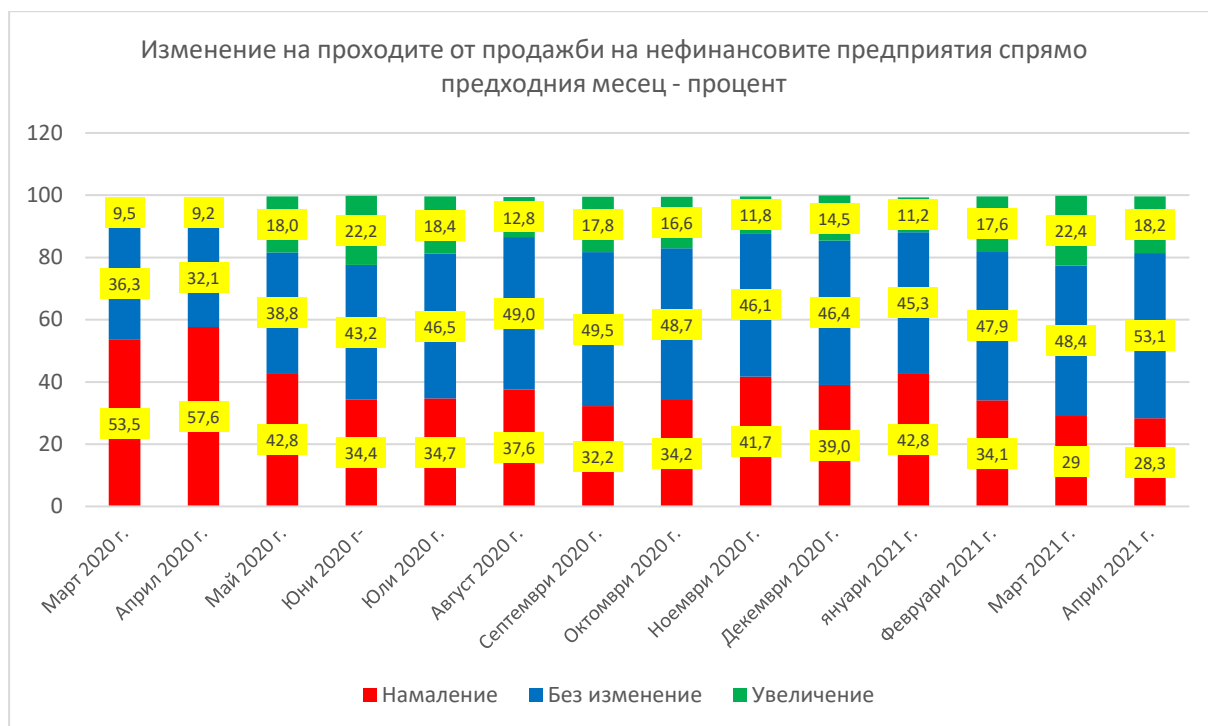
В статията са използвани данни от проучвания на Националния статистически институт за периода 2020 – 2021 година, данни на Евростат и на Българската търговско-промишлена палата. Методологията на изследването е базирана на логически анализ и синтез.

1. Основни последици от Ковид-кризата за българските организации

В резултат от кризата значителна част от българските организации реализираха намеления на приходите от продажби, което се потвърждава от ежемесечно кратко бизнес изследване на Националния статистически институт (НСИ) за състоянието на нефинансовите предприятия в условия на епидемична обстановка (НСИ, 2021). Изследването е проведено в 3 770 нефинансови предприятия, избрани на случаен принцип, в които са наети приблизително 230 000 лица.

Измененията в приходите от продажби на стоки и услуги на нефинансовите предприятия, включени в изследването на НСИ за месец април 2021 година са показани на Фиг. 1 (в изследването са представени и данни от предходни изследвания от месец март 2020 година).

Както се вижда от данните (Фиг. 1), най-голям е процента на предприятията, регистрирали намаление на приходите от продажби през месец април 2020 година – 57,6 процента, което лесно може да се обясни с въведените ограничителни мерки от март 2020 година, както в България, така и много страни по света. Намаляване на процента на предприятията с намалени приходи от продажби от юни до октомври 2020 година е следствие от отпадането на значителна част от ограничителните мерки, касаещи дейността на нефинансовите предприятия.



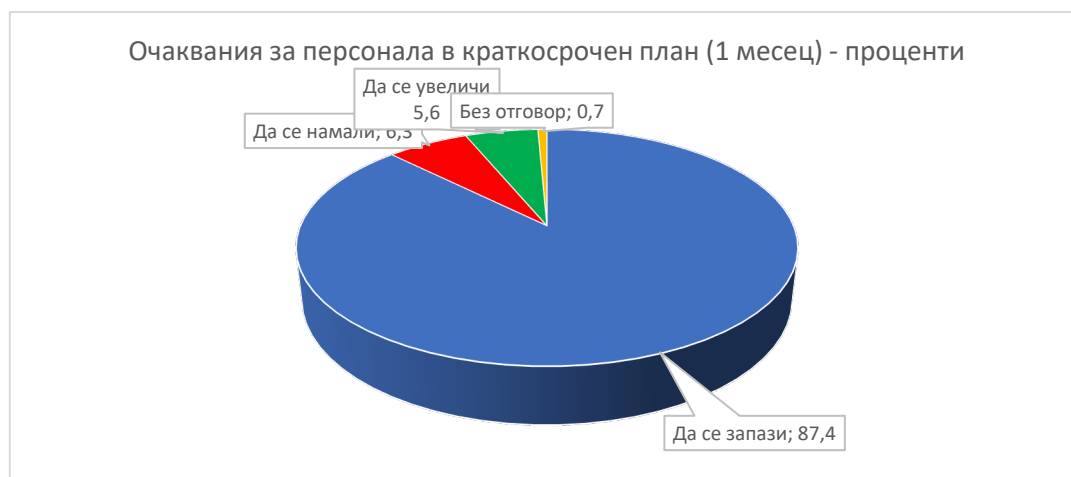
Фиг. 1. Изменения на приходите от продажби на нефинансовите предприятия, включени в изследването на НСИ, Източник: НСИ,

https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/ACT_NF2021-04_covid.pdf

През този период се наблюдава известно увеличение на процента на предприятията с увеличени или запазени приходи от продажби. Ефектът на възстановените през месец ноември 2020 година ограничителни мерки се вижда от увеличаване на процента на предприятията, регистрирали намаления на приходите от продажби (над 40 процента), но този процент е по-нисък с около 15 процентни пункта

спрямо месец април, което дава основание да се направи извода, че част от предприятията са успели да се адаптират по-добре към ограниченията (дигитализация на част от дейностите, използване на онлайн канали за продажби, доставки на храна по домовете и други). От месец февруари 2021 г. се наблюдава позитивна тенденция – намаляване на процента на предприятията, регистрирали спад на приходите от продажби и увеличаване на процента на предприятията, декларирали запазване или увеличаване на приходите.

Позитивната тенденция по отношение на приходите от продажби на нефинансовите предприятия, се потвърждава и от техните очаквания по отношение на наетите лица – Фиг. 2.



Фиг. 2. Очаквания за персонала на нефинансовите предприятия, включени в изследването на НСИ, Източник: НСИ,

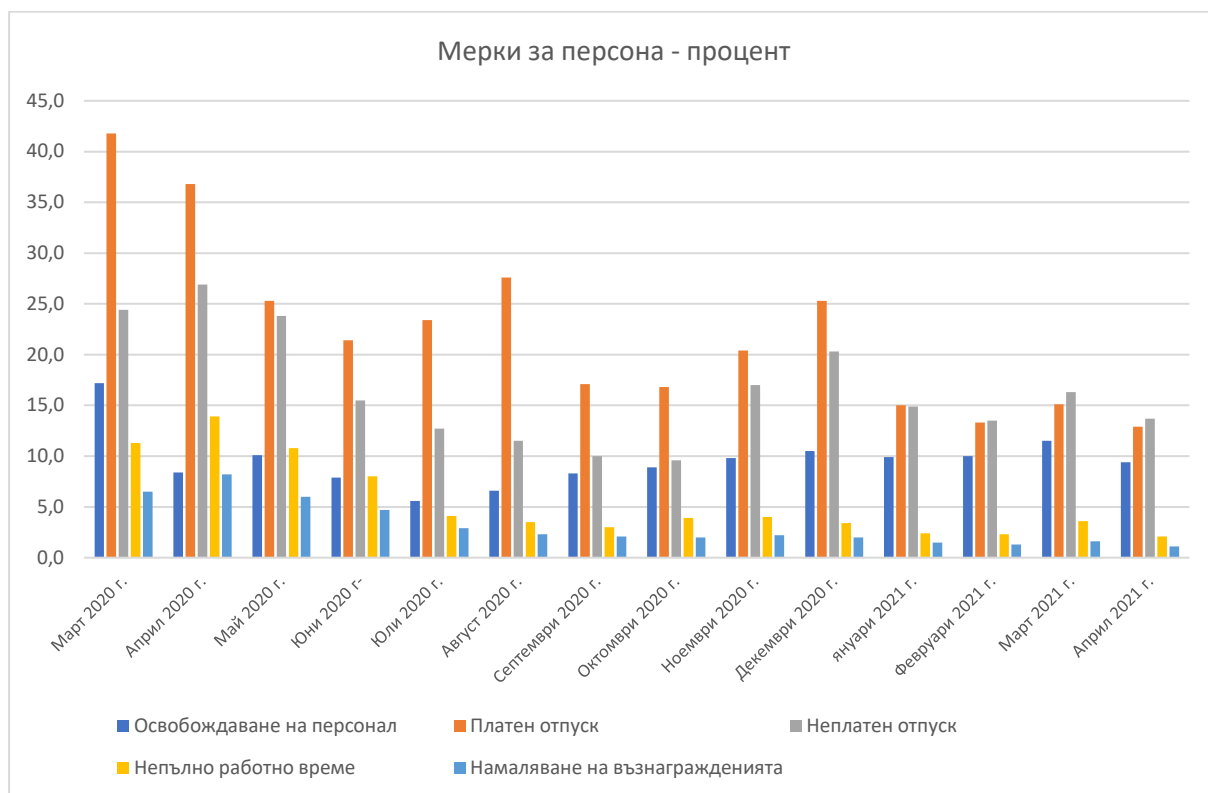
https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/ACT_NF2021-04_covid.pdf

Както си вижда от данните (Фиг. 2), преобладаваща част от нефинансовите предприятия очакват да запазят персонала си - 87,4 процента, а 5,9 процента очакват увеличение на наетите лица през следващия месец. Много малък е дялът на предприятията, които очакват намаление на персонала в средносрочен план – 6,3 процента. Тази позитивна тенденция се потвърждава и от тенденциите на основни макроикономически показатели, както за България, така и за страните от Европейския съюз (Eurostat, European Statistical Recovery Dashboard, Edition: June 2021), с чиито икономики е най-тясно свързана българската икономика. Тези позитивни тенденции безспорно са свързани с отпадането на значителна част от ограничителните мерки, както в България, така и в много страни от Европейския съюз и други държави. Очевидно, ако

намаляването на заболяванията от Ковид-19 продължи и през следващите месеци едва ли ще бъдат предприети нови ограничителни мерки, което ще създаде предпоставки за икономически растеж.

2. Антикризисни мерки, свързани с човешките ресурси в българските организации

Тежката ситуация, в която се оказаха много български организации в началото на Ковид-кризата ги принуди да предприемат мерки по отношение на човешките ресурси, свързани с ограничаването на разходите за труд, особено в сферата на услугите, където тези разходи заемат висок относителен дял – освобождаване на персонал, ползване на платен и неплатен отпуск, преминаване към непълно работно време и намаляване на възнагражденията Фиг. 3.



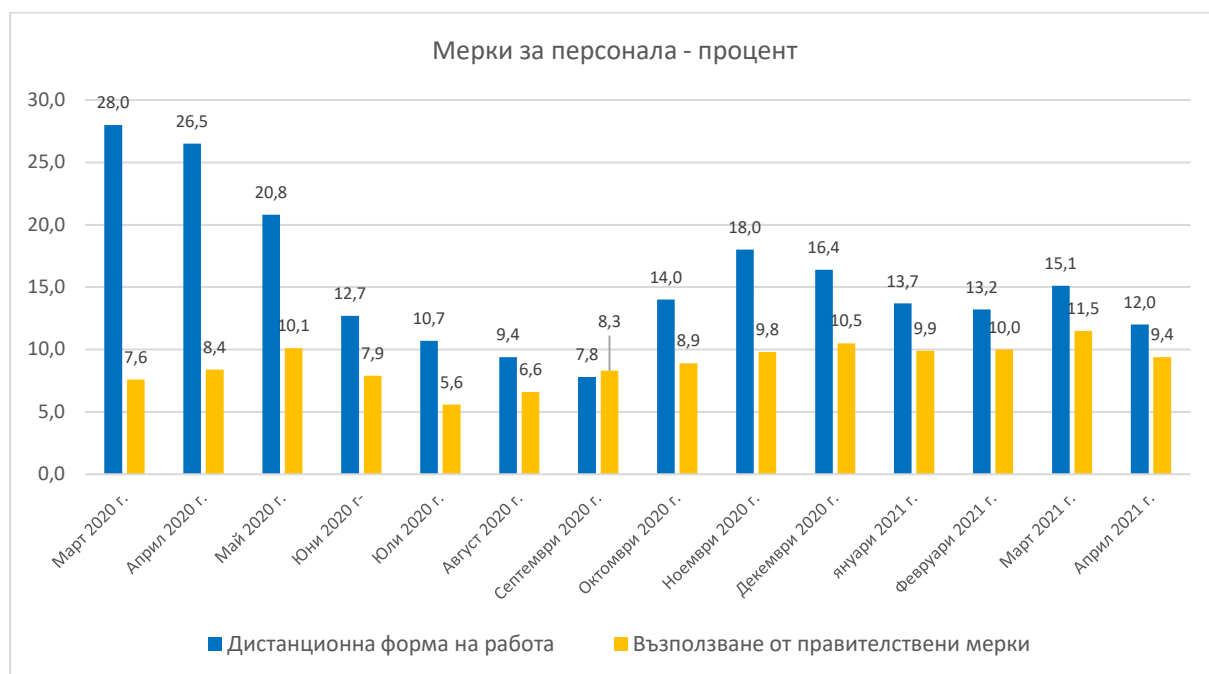
Фиг. 3. Предприети мерки за персонала от нефинансовите предприятия, включени в изследването на НСИ, Източник: НСИ,

https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/ACT_NF2021-04_covid.pdf

От представените данни (Фиг. 3) може да се направи категоричния извод, че значителна част от предприятията, включени в изследването на НСИ са предприели антикризисни мерки, насочени преди всичко към запазването на човешките ресурси, въпреки затрудненията. Най-показателни са данните за предприятията, извършили съкращаване на персонала – в началото на прилагането на ограничителните мерки само 18,5 процента (април 2020 година) са освободили персонал. Най-предпочитаната антикризисна мярка е ползването на отпуск (платен и неплатен) – през март 2020 г. в 41,8 процента от предприятията е ползван платен отпуск, а в 24,4 процента – неплатен. Но трябва да се има предвид, че ползването на отпуски до известна степен беше свързано с обстоятелството, че през определени периоди от време училищата преминаха на онлайн обучение, което изисква присъствие на родител, особено за най-малките ученици.

Сравнително малък е и относителният дял на предприятията, въвели намалено работно време - 13,9 процента през април 2020 година и тези, които са намалили възнагражденията - 8,2 процента през април 2020 година.

Като фактори, ограничили съкращаването на персонал могат да се посочат въвеждането на дистанционна работа и ползването на мерките, реализирани от държавата (Фиг. 4).



Фиг. 4. Предприети мерки за персонала от нефинансовите предприятия, включени в изследването на НСИ, Източник: НСИ,

https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/ACT_NF2021-04_covid.pdf

Преминаването към дистанционна форма на работа (работа от разстояние, най-често в жилищата на служителите) е предпочитана от предприятията, включени в изследването на НСИ – още през месец март 2020 година, 28 процента от предприятията, се предпочели въвеждането на тази форма на работа, вероятно за да ограничат съкращенията и за да спазят противоепидемичните мерки, въведени от правителството. Но от данните в проучването не става ясно, за каква част от наетите лица в предприятията е въведена дистанционна работа.

След първото намаляване на ограничителните мерки (май-юни 2020 година), относителният дял на предприятията въвели работа от разстояние намалява, но след възстановяване на част от мерките (ноември 2020 година) отново се увеличава, но без да достига процента от март 2020 година – 18 процента от предприятията въвеждат дистанционна работа през месец ноември 2020.

Важно е да се отбележи, че самото въвеждане на дистанционна работа е свързано с процеса на дигитализация на дейностите на предприятията, включително по отношение управлението на човешките ресурси. В потвърждение на тази теза са резултатите от анкетно проучване на Българската търговско-промишлена палата (БТПП), проведено сред 200 фирми (БТПП, <https://www.bcci.bg/news/17990>, 2021), според което 44 процента от участвалите в проучването фирми са въвели форми на отдалечен достъп до офиса и провеждане на онлайн срещи и събития. Друг важен извод от това изследване е, че 66 процента от фирмите са заявили, че ще продължат да използват всичко, което са въвели в дейността си.

Определена позитивна роля за запазване на заетостта в предприятията, включени в изследването на НСИ са изиграли мерките, предприети от българската държава в тази област. През първата фаза на ограничителните мерки (март – май 2020 година), най-много предприятия са се възползвали от правителствените мерки през май 2020 година – 10,1 процента. След въведените отново ограничителни мерки през ноември 2020 година, процентът на предприятията, които са се възползвали от правителствени мерки се увеличава до около 10 процента, а най-много през март 2021 година – 11,5 процента.

Интересни са и данните за наемането на нов персонал от предприятията, включени в изследването на НСИ – Фиг. 5.



Фиг. 5. Относителен дял на предприятията, наели нов персонал, Източник: НСИ, https://www.nsi.bg/sites/default/files/pressreleases/ACT_NF2021-04_covid.pdf

От данните на Фиг. 5, ясно се вижда, че дори и в периодите на най-сериозни ограничителни мерки (март – април 2020 година и ноември 2020 – февруари 2021 година), все пак има предприятия, които наемат нов персонал, като относителния дял на тези предприятия варира в зависимост от строгостта на ограничителните мерки в България и други страни, както и влиянието на сезонния характер на редица дейности.

3. Изводи и перспективи за развитие

Ковид-кризата от 2020 – 2021 година все още не е отминала и дава негативни отражения върху дейността на българските организации, но въз основа на посочените до тук данни, могат да се обобщят няколко основни изводи:

На първо място, българските организации, изпаднали в тежко състояние поради предприетите ограничителни мерки (намаляване на приходите от продажби) трябваше да предприемат действия за ограничаване на разходите си, включително и на разходите за персонал. Въпреки това, преобладаващата част от организациите предпочетоха да запазят наетите лица (изцяло или по-голямата част), което дава основание да се направи извода, че те вече са оценили високо и са осъзнали ролята и значението на човешките

ресурси като ключов фактор за конкурентоспособността и развитието на техните дейности. Този извод се потвърждава и от официалните статистически данни (НСИ, 2021).

На второ място, ограничителните мерки принудиха много организации да въведат гъвкави форми на работа и най-вече – дистанционната работа (работа от разстояние), гъвкаво работно време, непълно работно време и други, което се потвърждава и от официалните статистически данни (НСИ, 2021). Тези форми, макар и познати от пред кризисния период се оказаха полезни, както за организациите, така и за заетите в тях. От друга страна, гъвкавите форми на работа показаха някои от несъвършенствата на нашето трудово законодателство (въпреки направените през кризисния период промени) например, регламентирането на работата от разстояние, която се осъществява не на едно място (например – жилището на служителя), а на различни места. Разбира се, гъвкавите форми имат и някои недостатъци, свързани най-вече с липсата на лично присъствено общуване между хората.

На трето място, ограничителните мерки по време на кризата принудиха организациите да разширят и задълбочат процесите на дигитализация на дейностите си, включително и на управление на човешките ресурси. По време на кризата започнаха масово да се използват електронни платформи, в рамките на които се провеждаха срещи и обучения, което се потвърждава и изследването на БТПП (БТПП, 2021).. Тези платформи се използваха и преди кризата, но от много по-малко организации. Сериозно развитие има и в областта на софтуера, използван в информационните системи за управление на човешките ресурси, включително с масово използване на облачни системи, софтуер и архитектура като услуги, самообслужване (Self Service) на служителите, мобилни приложения и компоненти на изкуствен интелект. През кризисния период сериозно развитие получи и общуването през социалните мрежи. Според мен, именно развитието на процесите на дигитализация са може най-съществената позитивна последица от Ковид-кризата за дейността на българските организации и за работещите в тях.

На четвърто място, предприетите от държавата мерки за запазване на заетостта дадоха определени положителни резултати, като основните проблеми бяха свързани със сложните административни процедури за достъп и забавянето на част от мерките.

На пето място, по време на кризата ясно се откри проблема с т.н. „черен“ и „сив“ трудов пазар. Недостатъците на „сивия“ трудов пазар (наемането на хора с формални

договори, в които са посочени по-ниски възнаграждения от реално получаваните) се откриха особено във връзка с прилагането на някои от мерките на държавата за запазване на заетостта (мерките 60/40 и 80/20), които се базираха на официалните, а не на реално получаваните възнаграждения.

На шесто място, позитивна оценка заслужава и поведението на организациите по отношение размерите на паричните възнаграждения, като много малко организации прибегнаха към намаляване на възнагражденията, което се потвърждава и от официалните статистически данни (НСИ, 2021). По време на кризата се откри значението и на немонетарните възнаграждения (Armstrong, M. with Braun, D., 2019, Стефанов, Л. и Пейчева, М., 2018, Стефанов, Л., 2015) и най-вече – политиките по отношение на заетостта и взаимоотношенията.

Перспективите за развитието на управлението на човешките ресурси зависят много от Ковид-кризата, но ако допуснем, че нейния пик е отминал, българските организации ще трябва да се справят с няколко значителни предизвикателства в следните свързани направления:

- привличане и задържане на персонал в условията на единен европейски трудов пазар – започналото възстановяване на икономиките на страните от Европейския съюз ще доведе до увеличено търсене на персонал, което ще изостри конкуренцията между работодателите за привличане на компетентни и мотивирани служители и българските организации могат да се окажат в трудна ситуация;
- продължаване процесите на дигитализация на дейностите, включително и на управлението на човешките ресурси като фактор за поддържане на конкурентоспособността;
- използване на съвременни софтуерни, хардуерни и комуникационни решения в информационните системи за управление на човешките ресурси във всички организации;
- използване на гъвкави форми на дистанционна работа, там където е възможно с оптимално съчетаване на работа от разстояние и от офис (работно помещение), гъвкави работни графици с право на избор на служителя за начало и край на работния ден и други;

- използване на съвременни системи за възнаграждения с оптимално съчетаване на монетарни и немонетарни възнаграждения, обвързани с трудовото представяне на служителите.

Очертаните перспективи (и вероятно – много други) за развитието на управлението на човешките ресурси в българските организации ще бъдат валидни при отминаване на пандемията от Ковид-19 в близко бъдеще, но ако това не се случи и отново бъдат въведени ограничителни мерки, поне може да се твърди, че българските организации, държавата и хората са по-добре подготвени за адекватни реакции.

Заклучение

Ковид-кризата от 2020 – 2021 година беше изпитание за целия свят и нейните ефекти тепърва ще бъдат изучавани от различни гледни точки – здравеопазване, икономика, социална сфера, култура, политика, психика, ценности и културата на хората и различните общности. Но и към момента, въз основа и на опита в нашата страна могат да се подчертаят два основни извода – от една страна, хората са и ще останат ключовия фактор за дейността на всяка организация и от друга – ускорената дигитализация на дейностите в организациите не само им помогна по-лесно да се справят с кризата, но и ще осигурява поддържане на конкурентоспособността в бъдеще. Тези изводи са и основните резултати от изследването, представено в статията.

Използвана литература

1. Armstrong, M. with Braun, D., (2019) Armstrong's Handbook of Reward Management Practice, Improving performance through reward, Sixth edition, London: Kogan Page Limited
2. Deynost i sastoyanie na nefinansovite predpriyatiya v usloviyata na epidemichna obstanovka prez april 2021 godina, Natsionalen statisticheski institut, https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/ACT_NF2021-04_covid.pdf
3. ВТТР, <https://www.bcci.bg/news/17990>
4. Eurostat, European Statistical Recovery Dashboard, Edition: June 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/recovery-dashboard/>
5. Stefanov, L. i Peycheva, M., 2018, Upravlenie na choveshkite resursi, IK – UNSS, Sofia
6. Stefanov, L., 2015, Sistemi za vaznagrazhdenia (teoria, praktika, dizayn), Trakia M, Sofia