

## **ПРЕДИСЛОВИЕ: ИЗМЕНЕНИЕ КАРЬЕРНЫХ РЕАЛИЙ И НАВИГАЦИЯ ПО КАРЬЕРНЫМ ПУТЕШЕСТВИЯМ**

**Куренева Наталья Алексеевна**

студент, Ульяновского государственного Технического университета, РФ, г. Ульяновск

**Цветов Павел Антонович**

студент, Ульяновского государственного Технического университета, РФ, г. Ульяновск

Коронавирус 2019 года (COVID-19) был диагностирован у людей в 186 странах и вызвал всемирную пандемию, унесшую жизни более трех миллионов человек. COVID-19 привел к введению основных работников, и назначение сотрудников в категорию основных работников вызвало много разговоров среди лидеров рабочей силы. Все сотрудники, по сути, являются людьми, и все они обладают знаниями, навыками и способностями (KSA), которые считаются необходимыми для выполнения ими своей работы. Однако некоторые рабочие места не считаются существенными в контексте пандемии COVID-19. Контекст COVID-19 выявил ошибочность представления о том, кто такие основные работники. Многие рабочие, считавшие свою работу необходимой для выживания человека, были разочарованы, когда их работа считалась несущественной в соответствии со стандартами необходимости COVID-19.

Работа навсегда изменилась с точки зрения места, потому что многие сотрудники были вынуждены работать удаленно, чтобы предотвратить распространение вируса. Социальное дистанцирование вынудило работодателей инвестировать и расширять использование таких технологий, как ИИ, чат-боты, Zoom и многие другие. Традиционные рабочие роли женщин, включая уход за больными, преподавание, салоны красоты, маникюрные салоны, владельцев детских садов и продавцов в розничных магазинах, также находятся под значительным влиянием COVID-19. Смена места работы для женщин была вызвана главным образом обязанностями по уходу за детьми и пожилыми людьми и будет продолжаться по мере того, как будет развиваться потребность в корректировке карьеры и больше узнавать о последствиях пандемии.

**Развитие карьеры и Поддержка развития людских ресурсов**

Согласно , HRD может играть важную роль в карьерном росте человека с помощью механизмов организационной поддержки, таких как обеспечение равенства и справедливости в таких областях, как оплата труда, поддержание продуктивной рабочей среды и создание возможностей для минимизации трудовых и семейных конфликтов.

**Влияние пандемии на развитие карьеры**

Пандемия COVID-19 является пятой документированной пандемией в истории Соединенных Штатов. По данным Центров по контролю и профилактике заболеваний ), было четыре предыдущих пандемии, включая пандемию 1918 года (вирус H1N1), пандемию 1957-1958 годов (вирус H2N2), пандемию 1968 года (вирус H3N2) и пандемию 2009 года H1N1 (вирус H1N1 pdm09) в Соединенных Штатах. Предыдущие пандемии также оказали значительное влияние на рабочую силу и развитие карьеры. Последствия пандемии всегда оказывали влияние на структурные сдвиги в экономике через здоровье и производительность труда общего работающего населения . Грипп 1918 года, как отметил Кросби ) “оказал постоянное влияние не на коллективы, а на атомы человеческого общества—индивидов” обнаружил, что внутриутробные когорты во время пандемии 1918 года имели более низкий уровень

образования, более низкий доход и более высокий уровень физической инвалидности. Кроме того, пандемии увеличили частоту отсутствия работников из-за болезни и семейных обязанностей. Сообщается, что в 17% домашних хозяйств по крайней мере один взрослый пропустил работу из-за закрытия школ во время пандемии 2009 года в Нью-Йорке. Чтобы сделать рабочее место более гибким и инклюзивным, усиливаются тенденции перехода к самостоятельной работе и внедрению искусственного интеллекта и автоматизации. Поэтому рабочие места через специалистов по РЛР разрабатывают и вводят в действие новые требования к КСС рабочих.

#### Последствия для развития людских ресурсов

Поскольку развитие карьеры не было исследовано в литературе по РЛР с достаточной частотой, конкретностью или ясностью, этот вопрос дополняет исследовательскую базу знаний, продвигая будущие исследования, исследующие темы развития карьеры с точки зрения РЛР. Кроме того, этот Специальный выпуск послужит основой для эмпирических исследований адаптации развития карьеры к пандемии по таким темам, как динамические возможности обучения/мероприятия, повышение эффективности работы, поддержка РЛР, а также вопросы разнообразия, справедливости и инклюзивности развития карьеры.

Для практики РЛР этот вопрос принесет пользу профессионалам и организациям РЛР, поскольку они стремятся решить проблему карьерного роста сотрудников и руководителей организаций в различных карьерных ситуациях и на разных этапах карьеры, а также помочь им понять карьерные последствия и проблемы, связанные с COVID-19. Кроме того, этот вопрос устанавливает мост между развитием карьеры и стратегическими целями организации. Наконец, этот вопрос обеспечивает системный подход к развитию карьеры и служит основой для специалистов по РЛР, работников и работодателей по мере их адаптации к пандемиям и кризисам.

#### **Список литературы:**

1. Асиятилов, Суракат Занятие населения Аварии в XIX-XX вв. / Суракат Асиятилов. - М.: Эпоха, 2017. - 352 с.