



COVID-19-ის პანდემიის გავლენა ადამიანური რესურსების მართვაზე

დავით ნიჟარაძე

შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის
აფილირებული ასოცირებული პროფესორი,
ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

რეზიუმე

ახალი კორონა ვირუსის (COVID-19) გავრცელებით გამოწვეულმა გლობალურმა პანდემიამ, ეკონომიკური რეცესიის კვალდაკვალ, ყველაზე თვალსაჩინო გავლენა იქონია კომერციულ ორგანიზაციებზე და მათში დასაქმებული ადამიანებისთვის დარამატულად შეცვალა სამუშაო გარემო. შესაბამისად, მთელ მსოფლიოში მოღვაწე კომპანიების ბიზნეს პროცესების უწყვეტობისთვის, მთავრ გამოწვევად გადაიქცა ადამიანური რესურსების შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის დაცვა და მათი მართვის მექანიზმების ადაპტირება კოვიდ ინფექციით გამოწვეულ კრიზისულ ვითარებასთან. ბუნებრივია, კოვიდ პანდემის კრიზისი შრომის ბაზარზეც უარყოფითად აისახა.

კორონა ვირუსით ადამიანების მასობრივი დაინფიცირების გამო, ქვეყნების უმრავლესობამ მნიშვნელოვანი შეზღუდვები დაუწესა ბიზნესს, ხოლო ფირმებმა აღნიშნული, გაუთვალისწინებელი ცვლილებების საპასუხოდ, შეიმუშავეს პერსონალის უსაფრთხოდ მუშაობის ალტერნატიული გზები და მთავრობის რეკომენდაციების მიხედვით, სამუშაო ადგილებზე გაატარეს მთელი რიგი პრევენციული ღონისძიებები.

საკვანძო სიტყვები: კორონა ვირუსი (COVID-19), პანდემია, შრომის ბაზარი, დამსაქმებელი, ადამიანური რესურსი, უსაფრთხო სამუშაო გარემო, უმუშევრობა.

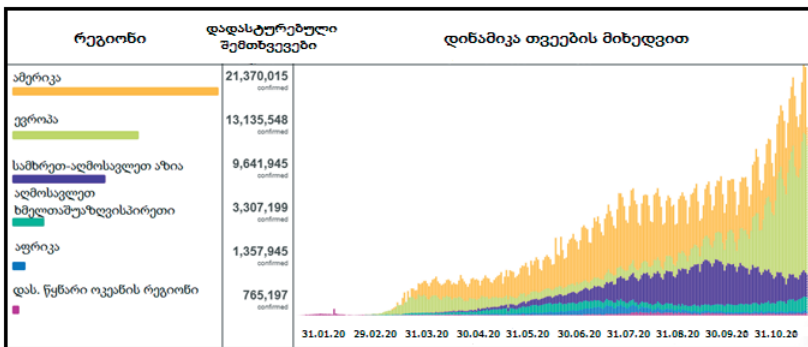
ძირითადი ტექსტი

მსოფლიოში, ახალი კორონა ვირუსით (COVID-19) დაინფიცირებული და გარდაცვლილი ადამიანების რაოდენობის დრამატულმა ზრდამ (იხ. დიაგრამა 1), თანამედროვე კომპანიების აბსოლუტური უმრავლესობა შრომითი რესურსების მართვის თვალსაზრისით ახალი და ამვე დროს, რთული გამოწვევის წინაშე დააყენა [4,101].

2020 წლის 9 ნოემბრის ოფიციალური მონაცემებით, გლობალური მასშტაბით დაფიქსირებულია 51,268,020 კორონა ვირუსით დაინფიცირების, 1,269,499 გარდაცვალების, ხოლო 36,105,410 ადამიანის გამოჯანმრთელების შემთხვევა [11]. ფართო გავრცელების დონის მიხედვით, აშშ, ინდოეთი და ბრაზილია ლიდერობენ. რაც შეეხება საქართველოს, ამავე პერიოდში აღრიცხულია 60,680 პირის დაინფიცირების და 499 გარდაცვალების ფაქტი, თუმცა აქაც მაღალია გამოჯანმრთელებულთა საერთო რაოდენობა (იხ. ცხრილი 1).

დიაგრამა 1

COVID-19-ით დაინფიცირების (დადასტურებული შემთხვევების) საერთო რაოდენობა რეგიონულ ტერიტორიაში (2020/11/8, 4:07 pm CET)



წყარო: [11]

ცხრილი 1

COVID-19-ით დაინფიცირების შემთხვევების, გარდაცვლილთა, გამოჯანმრთელებულთა და აქტიურ შემთხვევათა საერთო რაოდენობა, ქვეყნების მიხედვით (9 ნოემბერი, 2020, 08:15 GMT)

N	ქვეყანა	შემთხვევების საერთო რაოდენობა	გარდაცვლილთა საერთო რაოდენობა	გამოჯანმრთელებულთა საერთო რაოდენობა	აქტიური შემთხვევების საერთო რაოდენობა	ქვეყნის მოსახლეობა	დაინფიცირებულთა პროცენტული მაჩვენებელი
1	აშშ	10.288.480	243.768	6.483.420	3.561.292	331.695.704	3.10
2	ინდოეთი	8.553.864	126.653	7.917.373	509.838	1.384.826.785	0.62
3	ბრაზილია	5.664.115	162.397	5.064.344	437.374	213.098.160	2.66
4	რუსეთი	1.796.132	30.793	1.335.141	430.198	145.956.940	1.23
5	საფრანგეთი	1.787.324	40.439	1.28.614	1.618.271	65.325.294	2.74
6	ესპანეთი	1.388.411	38.833	-	-	46.761.284	2.97
7	არგენტინა	1.242.182	33.560	1.062.911	145.711	45.343.295	2.74
8	გაერთიანებული სამეფო	1.192.013	49.044	-	-	68.013.429	1.75
9	კოლუმბია	1.143.887	32.791	1.038.082	73.014	51.075.471	2.24
10	მექსიკა	967.825	95.027	715.977	156.821	129.413.850	0.75
78	საქართველო	60.680	499	45.042	15.139	3.986.409	1.52

წყარო:[14]

რა თქმა უნდა, COVID-19-ის გავრცელების ასეთი მასშტაბი გარკვეულ ცვლილებებს იწვევს შრომის ბაზარზე, რადგან ამ უკანასკნელის ძირითადი ფუნქცია დაკავშირებულია კომპანიების შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე ადამიანური რესურსებით უზრუნველყოფასთან [10, 25].

განურჩევლად ქვეყნისა თუ ბიზნეს სექტორისა, დასაქმებულთა დიდ ნაწილზე უარყოფითად აისახა მიმდინარე პანდემიით გამოწვეული კრიზისი. ამ კუთხით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გამოყოფს რამდენიმე ძირითად სექტორს, რომელიც ყველაზე ძლიერ დაზარალდა მიმდინარე კრიზისის პერიოდში, ესენია საკვები პროდუქტების მწარმოებელი საწარმოები, საბითუმო და საცალო რეალიზაციის ობიექტები, ასევე, განთავსების საშუალებები (სასტუმროები), კვების ობიექტები და მრეწველობა.

შრომის სტატისტიკის ბიუროს მონაცემები გვიჩვენებს, კორონავირუსის პანდემიის უდიდეს გავლენას აშშ-ს შრომის ბაზარზე. კერძოდ, 2020 წლის აპრილისთვის, უმუშევრობის მაჩვენებელი

ბელმა 14.7%-ი შეადგინა და მარტის 4.4%-იან მაჩვენებელთან შედარებით მნიშვნელოვნად არის გაზრდილი. უმუშევრობის მაჩვენებელი ზრდას განაგრძობს სხვა განვითარებულ ქვეყნებშიც, თუმცა ამერიკის შეერთებულ შტატებთან შედარებით სხვა ქვეყნებში შედარებით მსუბუქი მდგომარეობაა. მაგალითად, იაპონიაში მიმდინარე წლის მარტის მონაცემებით უმუშევრობის მაჩვენებელი 2.5%-ს შეადგენდა [3].

გაზრდილი მოთხოვნა პროდუქტებზე, უმუშევრობის დონის მკვეთრი და გარდაუვალი ზრდის ტენდენცია, სიღარიბის მაჩვენებლის გაზრდა, ეროვნულ ვალუტაზე სხვადასხვა ფაქტორების ზეწოლა, ტურიზმისა და საერთაშორისო ფულადი გზავნილების მკვეთრი შემცირება - ეს ის ხილული, ეკონომიკური ეფექტებია, რომელთა გამოცდა მსოფლიო ქვეყნების და მათ შორის საქართველოს მოსახლეობამ საკუთარ თავზე უკვე დაიწყო [1]. საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის ინფორმაციის მიხედვით, მიმდინარე წლის განმავლობაში ხელფასის მიმღებთა რაოდენობის შედარება, 2019 წლის შესაბამის თვესთან, ხელფასების სხვადასხვა დიაპაზონის მიხედვით, შოკის პირობებში ყველაზე ნაკლები კლება დაფიქსირდა 1201-დან 2400 ლარამდე ხელფასის მქონე დასაქმებულთა კატეგორიაში, რადგან აპრილში ასეთი ადამიანების რიცხვი მხოლოდ 2%-ით შემცირდა. მათი რაოდენობა მაისსა და ივნისში კვლავ დაუბრუნდა ზრდის ტენდენციებს, 1%-ით შემცირდა ივლისში და 3%-ით გაიზარდა აგვისტოს თვეში [12].

COVID-19-ის პანდემიის ნეგატიური ზეწოლა შრომის ბაზარზე, რა თქმა უნდა, ასახვას ჰპოვებს ორგანიზაციების პერსონალის მართვის პოლიტიკაზე და ეს პროცესი კიდევ უფრო რთული გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდება.

რაც შეეხება ცალკეული ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების სტრუქტურულ ერთეულებს, მათ პანდემიის დაწყებამდეც ისედაც რთული სამუშაო ჰქონდათ, რადგან 2019 წელს HR ლიდერების 50%-ზე მეტი უკვე ზრუნავდა თანამშრომელთათვის ციფრული უნარების გამომუშავებასა და დისტანციური სამუშაო გარემოს შექმნაზე. მაგრამ, ასეთი “მუშაობის მომავალი”

მაინც შორეულ პერსპექტივად მოიაზრებოდა, პანდემიის პირობებში კი მსგავსი მიდგომა უფრო სწრაფად გახდა აქტუალური და მისმა დაჩქარებულმა იმპლემენტაციამ, დასაქმებულებს უფრო მეტი სარგებელი მოუტანა. კერძოდ, დაქირავებულებში შემცირდა სტრესის დონე და დადგა უკეთესი შედეგები ისეთი კორპორაციებისთვის, რომლებიც კოვიდ კრიზისამდე თუ მხოლოდ მომგებიანობის ზრდაზე იყვნენ ორიენტირებულნი, ახლა მათი 63%-ზე მეტი პანდემიაში გადარჩენისთვის იბრძვის [9].

COVID-19-ის აფეთქების ფონზე, პერსონალის მართვის თვალსაზრისით, არსებული გამოწვევებზე რეაგირების პარალელურად, მთავრი პრიორიტეტი დასაქმებულთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, მათთვის აუცილებელი სერვისების მიწოდება და სამუშაოთა ვირტუალიზაცია გახდა. აღნიშნულ კონტექსტში, მრავალი ორგანიზაციის HR მენეჯერმა გამოიყენა ე.წ. “სამ კომპონენტიანი სტრატეგია”:

1. **პასუხი კრიზისზე** - არსებული პრობლემების მოგვარება და მართვის უწყვეტობის უზრუნველყოფა;

2. **აღდგენა** - ადამიანური რესურსების ინტენსიური სწავლება და გაძლიერება;

3. **წარმატების მიღწევა** - ადამიანური რესურსების სრული ჩართულობით, ორგანიზაციის მომზადება “ახალი მდგომარეობის” ფორმირებისათვის.

შეიძლება ითქვას, რომ COVID-19-ით გამოწვეული “დიდი ლოქდაუნი” ბევრი კომერციული ორგანიზაციისთვის ფაქტობრივად გადაიქცა სანარმოს ორგანიზების, ოპერაციების და პერსონალის ქცევის ცვლილების ერთგვარ კატალიზატორად, რამაც უფრო მეტად გაუსვა ხაზი იმის გაცნობიერებას, თუ რას ნიშნავს კომპანიისთვის სამუშაო ძალა და სამუშაო ადგილი [8].

განსაკუთრებით დღეს, პანდემიის პრობებში, ადამიანური რესურსების მენეჯერებს, კარგად უნდა ახსოვდეთ, რომ მათი როლი კიდევ უფრო მეტად მოექცა ყურადღების ფოკუსში. ამ ფონზე, ზოგიერთი მსხვილი კომპანიის ლიდერები, მზად არიან პერსონალის მართვის კუთხით გააძლიერონ თავიანთი ორგანიზაციების გამოწვევები და იმოქმედონ უკვე დამკვიდრებული

ღირებულებების შესაბამისად [6]. გარდა ამისა, COVID-19-ით წარმოქმნილი შოკის უარყოფითი შედეგების გასაწეიტრალებლად ფირმება უნდა გაატარონ შემდეგი დამატებითი ღონისძიებები:

1. გაზარდონ პერსონალის ტრენინგების რაოდენობა და ინვესტიციები, დისტანციური მუშაობის მიმართულებით, რათა ისინი უკეთესად იყვნენ მომზადებულები შემდგომი პანდემიისთვის;

2. გაიაზრონ, რომ კომპანიის მომავალი მშრომელთა კეთილდღეობაში მდგომარეობს და უზრუნველყონ მათთვის უსაფრთხო სამუშაო გარემო;

3. კორონავირუსი შეიძლება გახდეს მათი ბიზნეს საქმიანობის ახალი მიმართულებების განსაზღვრის შესაძლებლობა, ამიტომ მენეჯერებმა უნდა შეიმუშაონ არამატო ჭკვიანი ტექნოლოგიები და ხელოვნური ინტელექტის განვითარების გეგმები, არამედ ახალი პროდუქტების შესახებ ინოვაციური ხედვები.

მოცემულ მიდგომებზე დაყრდნობით, კომპანია **Walmart**-მა უკვე დაიწყო დაქირავებულთა დატრენინგება ე.წ. "შავი პარასკევის" ყოველწლიური, გრანდიოზული ფასდაკლების აქციისთვის, რათა ღონისძიების ფარგლებში, მომხმარებლების რაოდენობის მკვეთრი მატებით გამოწვეულ საფრთხეებზე, სათანადო რეაგირება მოეხდინა. **Starbucks**-მა კი გააფართოვა ფსიქიკური ჯანმრთელობის თერაპიული სესიები, როგორც თანამშრომელთათვის, ასევე მათი ოჯახის წევრებისთვის [9].

კიდევ ერთი კრიტიკული საკითხი, რომელიც კომპანიებმა პანდემიის პირობებში უნდა გაითვალისწინონ, ეს გახლავთ სხვადასხვა პოლიტიკების თუ სპეციალური ზომების მიღება მთავრობების მიერ. როგორც წესი, ასეთი მარეგულირებელი ხასიათის ღონისძიებები გულისხმობს საზღვრების დაკეტვას, სავალდებულო კარანტინს, გადაადგილების შეზღუდვას, მასშტაბური თავშეყრების აკრძალვას, ქალაქებისა თუ ქვეყნების ჩაკეტვას, რაც დიდ ზემოქმედებას ახდენს ადამიანების ყოველდღიურ ცხოვრებაზე და ბიზნეს აქტივობებზე [2, 7]. მსგავსი მიდგომები სხვადასხვა ქვეყანაში და მათ შორის საქართველოში მოიცავს, როგორც ზოგად რეკომენდაციებს ბიზნეს-

სისტემის, ასევე, კონკრეტული სფეროების მიხედვით განვიხილოთ სავალდებულო მითითებებს, რომელთა საფუძველზეც ორგანიზაციებმა უნდა შეიმუშაონ ინფექციური დაავადებებისთვის მზადყოფნისა და რეაგირების სპეციალური გეგმები, მათში გათვალისწინონ და განიხილონ სხვადასხვა სამუშაო ადგილებთან და დავალებებთან დაკავშირებული რისკის დონეები, რომელთა შესრულებაც უნევთ თანამშრომლებს. ასევე, მათი მხრიდან მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული თანამშრომლების ინდივიდუალური რისკ-ფაქტორები (მაგ: ასაკი, ქრონიკული დაავადებები და ა.შ.). ასეთი პირების არსებობის შემთხვევაში, კომპანიის მენეჯმენტმა უნდა მიმართოს კონტროლის დამატებით ღონისძიებებს, რომელიც საჭიროა ამ რისკების შესამცირებლად [13].

ვინაიდან, პანდემიის პირობებში ვითარება სწრაფად იცვლება, მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლებს მუდმივად გააჩნდეთ განახლებული ინფორმაცია, რომელსაც მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია, ეროვნული თუ ადგილობრივი ჯანდაცვის უწყებები აქვეყნებენ. დამატებით, კომპანიები მუდმივად უნდა ინტერესდებოდნენ მათი სამართლებრივი ვალდებულებებით, რომლებიც განსაზღვრულია ეროვნული კანონებითა და რეგულაციებით. კერძოდ, COVID-19-ზე რეაგირებისთვის დამსაქმებლებმა:

- ❖ მონიტორინგი უნდა გაუწიონ ეროვნული და ადგილობრივი უწყებების მიერ გავრცელებულ ნებისმიერ ინფორმაციას და მიაწოდოს ის დასაქმებულებს;

- ❖ შეაფასონ ბიზნეს საქმიანობის შეფერხებით გამოწვეული შესაძლო რისკები და შედეგები;

- ❖ განიხილონ ან შეიმუშაონ ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იყოს ეროვნული და ადგილობრივი უწყებების მიერ შემოთავაზებულ რეკომენდაციებთან. ამგვარად უზრუნველყოფილი იქნება ბიზნესის მედეგობა კრიზისის მიმართ, რაც ხელს შეუწყობს დასაქმებულებსა და მათ ოჯახებს;

- ❖ უნდა მოახდინონ COVID-19-თან დაკავშირებული რისკების იდენტიფიცირება და მათი შემცირება ან თავიდან არიდება;

❖ ხელი უნდა შეუწყონ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხო სამუშაო გარემოს ფორმირებას;

❖ შეფასონ ბიზნესის თანამშრომლებთან მიმართებით გადასახდელი კომპენსაციის ვალდებულება, განსაკუთრებით კი ისეთ სექტორებში, სადაც მაღალია COVID-19-ით დაინფიცირების რისკები [2, 7-8].

საბოლოოდ შეიძლება აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციებმა კარგად უნდა შეისწავლონ სამუშაო ადგილებზე პანდემიით გამოწვეული, ჩვეული რეჟიმის ტრანსფორმაცია და ადამიანური რესურსების მართვის ყველა ასპექტზე მისი ზეგავლენის ხარისხი, განსაკუთრებული აქცენტი კი გააკეთონ კადრების როგორც ფიზიკურ, ასევე ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე, რათა არ შეფერხდეს კომპანიების სრულფასოვანი ფუნქციონირება. გარდა ამისა, გლობალური პანდემიით ინსპირირებული ბიზნესის ტრანსფორმაცია აიძულებს კომპანიებს მართონ ეს უზარმაზარი ცვლილებები, ამისათვის კი საჭიროა ახალი, ანალიტიკური ინსტრუმენტების გამოყენება, რომელიც არსებული კრიზისის ფონზე უზრუნველყოფს მომავლის განჭვრეტას, პერსონალის შესაბამის დაგეგმვას და საქმიანობის ოპტიმიზაციას. ამით შრომითი რესურსები მზად იქნებიან განვითარების სხვადასხვა სცენარისთვის [5, 195].

დასკვნა

წინამდებარე სტატიაში, სტატისტიკური ინფორმაციის დამუშავების საფუძველზე, გაანალიზებულია COVID-19-ის პანდემიის მასშტაბები გლობალურ ასპექტში და შეფასებულია მისი გავლენა, როგორც შრომის ბაზარზე, ასევე პერსონალის მართვის პროცესზე. ამასთან, ძირითადი ყურადღება გამახვილებულია ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის წინაშე მდგარ ახალ გამოწვევებზე, ისეთების როგორიცაა კრიზისზე საპასუხო სტრატეგიის ფორმირება, დასაქმებულთათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა და მასთან დაკავშირებული რისკების შეფასება, HR პოლიტიკის სახელმწიფო თუ საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ შემუშავებულ რეკომენ-

ნდაციებზე მორგება და კადრების ფიზიკური თუ ფსიქიკური მდგრადობის უზრუნველყოფა, რათა ინფექციის მასობრივი გავრცელების ფონზე, კომპანიის სამუშაო ძალა ადვილად გაუმკლავდეს, ორგანიზაციული კლიმატის ცვლილებების შედაგად წარმოქმნილ სირთულეებს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Covid 19 ეკონომიკური შედეგები მსოფლიოსა და საქართველოსთვის, ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევითი ცენტრი (EPRC), (2020), <https://eprc.ge>
2. COVID-19-ის პირობებში სამუშაო ადგილის მართვის სახელმძღვანელო დამსაქმებლებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დამსაქმებელთა საქმიანობის ბიურო (ILO-ACT/EMP), (2020)
3. გერაძე რ. (2020) Covid-19-ის გავლენა უმუშევრობის სექტორულ მაჩვენებელზე, <https://forbes.ge>
4. ნიჟარაძე დ. (2018) ადამიანური რესურსების მართვის მულტიკულტურული კონტექსტი, ეკონომიკა (12)
5. ნიჟარაძე დ. (2019) პერსონალის მოტივაციის გამომწვევები მულტიკულტურულ ორგანიზაციებში, ეკონომიკა (10-12)
6. Bingham, S. (2020) How HR Leaders Can Adapt to Uncertain Times, Harvard Business Review, <https://hbr.org>
7. Chokheli, Eka (2014) The peculiarities of the employee behavior management in multinational companies (The case of Georgia). In: Proceedings of IAC-EMM 2014: International Academic Conference on Economics, Management and Marketing in Prague. MAC Prague consulting Ltd.
8. COVID-19: CHRO Lens Work, Workforce and Workplace Key Considerations, Deloitte, (2020), <https://www2.deloitte.com>
9. Meister. J. (2020) The Impact Of The Corona virus On HR And The New Normal Of Work, Forbes, <https://www.forbes.com>
10. Nizharadze D, Chokheli E, (2018), Labor market as an important factor to select efficient human resource (The case of Georgia), Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Confer-

ence Social and Economic Aspects of Education in Modern Society, Warsaw, Poland

11. <https://covid19.who.int/>

12. <https://pmcresearch.org/>

13. <https://www.moh.gov.ge/>

14. <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

REFERENCES:

1. Covid 19 Economic Consequences for the World and Georgia, Economic Policy Research Center (EPRC), (2020), <https://eprc.ge>

2. Workplace Management Guide for Employers Under COVID-19, International Labor Organization Bureau of Employers (ILO-ACT/EMP), (2020)

3. Geradze R., (2020) The Impact of Covid-19 on Sectoral Unemployment Rate, <https://forbes.ge>

4. Nizharadze, D. (2018) A Multicultural Context of Human Resource Management. Economics (12)

5. Nizharadze, D. (2019) The Challenges of Staff Motivation in Multicultural Organizations, Economics (10-12)

6. Bingham, S. (2020) How HR Leaders Can Adapt to Uncertain Times, Harvard Business Review, <https://hbr.org>

7. Chokheli, Eka (2014) The peculiarities of the employee behavior management in multinational companies (The case of Georgia). In: Proceedings of IAC-EMM 2014: International Academic Conference on Economics, Management and Marketing in Prague. MAC Prague consulting Ltd.

8. COVID-19: CHRO Lens Work, Workforce and Workplace Key Considerations, Deloitte, (2020), <https://www2.deloitte.com>

9. Meister. J., (2020) The Impact Of The Corona virus On HR And The New Normal Of Work, Forbes, <https://www.forbes.com>

10. Nizharadze D, Chokheli E, (2018), Labor market as an important factor to select efficient human resource (The case of Georgia), Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Confer-

ence Social and Economic Aspects of Education in Modern Society, Warsaw, Poland

11. <https://covid19.who.int/>

12. <https://pmcresearch.org/>

13. <https://www.moh.gov.ge/>

14. <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

David Nizharadze

International Black Sea University,
Affiliated Associate Professor, PhD

RESUME

The global pandemic caused by the spread of the new coronavirus (COVID-19), through the wake of the economic recession, it has had the most visible impact on commercial organizations and has dramatically changed the work environment for the people employed in these companies. Consequently, ensuring the health security of human resources and adapting their management mechanisms to the crisis situation, that caused by the corona virus, has become a major challenge for the continuity of business processes of companies operating worldwide. Naturally, the Covid Pandemic crisis also had a negative impact on the labor market..

Due to the mass infection of people with the Corona virus, most countries have imposed significant restrictions for business and though the response to these unforeseen changes, the firm has developed alternative ways for staff to work safely and has taken a number of preventive measures in the workplace as recommended by the government.

Key words: Coronavirus (COVID-19), Pandemic, Labor Market, Employer, Human Resources, Safe Work Environment, Unemployment.