

СУЧАСНІ ТРЕНДИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Шупта І. М., кандидат педагогічних наук, доцент

Відомий англійський письменник Девід Лоуренс зауважив, що «Той, хто не дивиться вперед, опиняється позаду!» Цей вислів є досить влучним для опису реалій сьогодення, і торкається всіх, без виключення, сфер, у тому числі й управління людськими ресурсами. Досить нелегкими видалися останні роки для більшості організацій як у світі в цілому, так і в Україні. У 2020 році всі зіткнулися гострою кризовою ситуацією, зумовленою пандемією COVID-19. Це зумовило й суттєві зміни, що позначилися на управлінні людськими ресурсами.

З-поміж трендів, дія яких була помітною та суттєвою в 2020 р., можна виокремити наступні:

1. Гейміфікація. Так, у 2020 р. одним із найбільш актуальних трендів стало використання ігрових технологій в HR-процесах. Зокрема, гейм-підхід почали застосовувати для співбесід, при адаптації, навчанні, в процесі мотивації персоналу та отримання зворотного зв'язку. Особливої актуальності цей підхід набуває в зв'язку з появою на ринку праці претендентів, серед яких виявилось покоління Z, які орієнтовані на цифрові технології та можуть працювати в умовах інформаційної завантаженості. Ці фактори, на жаль, роблять класичні схеми роботи з персоналом низько ефективними, адже звичні інструменти з подібними працівниками не спрацьовують. Натомість досить ефективною виявляється гейміфікація як метод роботи з персоналом. Серед ключових принципів гейм-підходу, що дозволяє привернути увагу та зберегти зацікавленість аудиторії, можна назвати: естетику, сюжетність, емоційну замученість, соціальну взаємодію.

2. Управління людськими ресурсами як бізнес партнерство. Так, наприклад, більшість дослідників і практикуючих фахівців з управління персоналом великих компаній Великобританії є прихильниками поєднаного підходу до організації роботи HR-структур. При такому підході створюються HR- Центри, до функцій, яких віднесені:

а) формування стратегії управління людськими ресурсами й розробка політики по її реалізації;

б) керівництво операційною діяльністю й контролю роботи HR- підрозділів у бізнес – одиницях організації, що є: по-перше, частиною управлінської команди цих структурних підрозділів організації (або афілійованими структурами, що входять у холдинг) і, по-друге, бізнес – партнерами HR-Центрів.

3. Використання «employees treatment» – підходу, тобто мова йдеться про турботу з боку роботодавця щодо здоров'я співробітників, підтримання фізичної активності та якості життя в цілому. Саме соціальна відповідальність є відмінним способом посилити HR-бренд й залучити цінні кадри. Так, в 2020 р. значно зросла кількість компаній, що пропонували різноманітні «програми турботи» [1].

Серед найбільш популярних програма варто назвати – поліс ДМС (добровільне медичне страхування), надання абонементів до фітнес-центру/басейну, програми анонімної психологічної допомоги. Варто зазначити, що ця тенденція торкається не лише самих працівників, проте й членів їх родин (мова ведеться про «програми турботи», що включають корпоративні дитячі садочки, освітні програми, знижки на поліси ДМС для членів родини, сімейні заходи тощо).

3. Діджиталізація в управлінні людськими ресурсами. Так, на даний час досить популярними та затребуваними є такі її напрями, як: інтерактивні корпоративні портали, підбір персоналу через соціальні мережі та спеціалізовані мобільні додатки, HR-аналітика з використанням сучасного програмного забезпечення, вдосконалення навчання персоналу за допомогою сучасних онлайн-технологій (онлайн-семінари та тренінги, електронні майданчики та платформи для створення курсів), автоматизація рекрутингу (відбір резюме за формальними критеріями, автоматична розсилка тощо), використання SMM в рекрутингові.

4. Метод прескринінгу. Дедалі все більше компаній залучають для підбору персоналу автоматизовані системи, штучний інтелект (робот «Vira», чат-боти Mya, XOR, Wade & Wendy і TalkPush; аудіо- та відеоінтерв'ю, дистанційне використання тестів; використання агрегації та уберизації; користування соціальними мережами, такими поширеними, як Instagram, Facebook, Twitter, LinkedIn).

5. Практика використання нових концепцій робочого місця та часу, застосування гнучких форм зайнятості. Особливої популярності це набуло в умовах пандемії.

6. Розвиток навичок soft skills. Від сучасного фахівця вимагається не лише володіння професійною компетентністю, проте й наявність соціального інтелекту: вміння взаємодіяти з іншими людьми, відстоювати власну точку зору чи навпаки – коректно оспорити чужу, зберегти рівновагу та працездатність в критичних ситуаціях та багато іншого.

7. Smart-навчання персоналу. На даний час на навчання та розвиток персоналу компанії витрачають колосальні кошти, адже навчання є конкурентне перевагою. Експерти прогнозують, що глобальний ринок буде розвиватися з середньорічним темпом зростання близько 11% в період із 2018 по 2022 рр. [2]. Насьогодні все більше уваги привертають відділи навчання та розвитку, саме тому smart-навчання має стратегічне значення

Таким чином, в сучасному мінливому світі, в умовах пандемії класичні інструменти управління людськими ресурсами поступаються натомість інноваційним, які стають певною мірою трендами. З-поміж таких: використання «employees treatment» – підходу, управління людськими ресурсами як бізнес партнерство, гейміфікація, діджиталізація, метод прескринінгу, нові концепції робочого місця та часу, застосування гнучких форм зайнятості розвиток навичок soft skills, smart-навчання персоналу

Список використаних джерел

1. На порозі глобальних перемін: HR-тренди 2020: по матеріалам HR-

портала. <http://www.management.com.ua/tend/tend1194.html>. (дата обращения 13.04.21).

2. Обучение и развитие: как проводить его правильно: по материалам портала SmartExpert. <https://smartexpert.net/blog/obuchenie-personala/obuchenie-i-razvitie-kak-provodit-ego-pravilno/>. (дата обращения 12.04.21).