

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

PERSONNEL MANAGEMENT
AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

УДК 65.658
ББК 60.803

DOI 10.47475/2618-9852-2022-17207

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТА

Н. А. Казанцев, Е. В. Абилова

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье рассмотрено несколько трендов в HR-сфере на сегодняшний день, выделены их преимущества. Представлены рекомендации по внедрению этих трендов в работу организации для усовершенствования рабочего процесса.

Ключевые слова: тренды в HR, цифровое общество, цифровизация, диджитализация, автоматизация, HR-специалист, чат-боты, HR-навыки, фриланс, фрилансеры.

MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF HR MANAGEMENT

N. A. Kazantsev, E. V. Abilova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

This article discusses several trends in the HR field today, highlights their advantages. Recommendations on the implementation of these trends in the work of the organization to improve the working process are presented.

Keywords: trends in HR, digital society, digitalization, digitalization, automation, HR specialist, chatbots, HR skills, freelancing, freelancers.

Пандемия коронавируса навсегда внесла коррективы в нашу жизнь, в том числе и в работу организаций. Она дала возможность переосмыслить то, как мы организуем рабочий процесс и что ценим в работнике и работодателе. Многие продолжают экономить на работниках, а кто-то по-другому начнёт планировать выход на пенсию, а также выбирать работодателей с хорошими условиями социального пакета и гибким графиком.

Новые условия рабочего процесса и увеличение штата сотрудников привели к переосмыс-

лению роли HR в компаниях. Ведь HR-менеджер помогает создать корпоративную культуру в организации, занимается повышением вовлеченности и эффективности сотрудников, удержанием лучших специалистов, развитием внутреннего и внешнего HR-бренда. Именно от его работы зависит слаженность и эффективность бизнес-процессов, но во время пандемии и кризисного времени роль HR-менеджера трансформировалась.

Быстроразвивающееся цифровое общество, недопонимание между поколениями в компании,

сложная ситуация после пандемии, высокая конкуренция на рынке и большой поток «ненужных» кандидатов — к этим и другим причинам нужно прислушиваться и решать их путём внедрения HR-трендов.

Некоторые тренды в нашей жизни не первый год внедрены в работу и теперь только трансформировались в силу условий этого года, из-за событий которого организациям пришлось пережить резкие изменения.

1. *Диджитализация.* Если раньше интервью по Skype было чем-то новым и сложным для рекрутеров, то сейчас цифровые технологии ушли ещё дальше. Они во многом экономят время специалистам HR, а организации в свою очередь деньги. Во Франции в компании Vente Privee рекрутеры строят интервью без участия сотрудника HR. На подготовленном сайте кандидат отвечает на вопросы (1 вопрос — 30 секунд), затем представители компании анализируют результаты и приглашают лучших.

Также диджитализирована программа стажировки в одной украинской компании, а именно в медиа-холдинге «1+1». Они на протяжении нескольких лет проводят подбор кандидатов с помощью видеорезюме. Со своей презентацией соискатель присылает мотивационное письмо, и если он проходит отбор, то идёт дальше на тестирование и групповую игру. И последним этапом становится приглашение подходящих кандидатов на личное собеседование с руководителем [5].

Одним из важных инструментов для подбора персонала в современном мире можно назвать приложения для рекрутеров. С их помощью можно проводить онлайн-собеседования, они интегрируются с ATS. На данный момент на рынке предлагают ATS бесплатные и ATS с открытым программным кодом. Есть вариант как обычного приложения, так и онлайн, всё зависит от размера компании и её потребности [1].

2. *Чат-боты и автоматизация HR-процессов.* Далеко не все компании перешли от рутины и бумажной волокиты к удобным и организующим процессам HRM-системам. Исследование IBM показало, что больше 66 % руководителей внедряют автоматизацию HR-процессов и считают её хорошим способом повысить качество работы HR-менеджера.

HRM (Human Resources Management) — это специализированные системы для управления персоналом. Их вводят для привлечения и удержания ценных сотрудников.

К задачам HRM-системы относят: упрощение адаптации новичков, сбор и аналитику данных, расчёт заработной платы, премий и бонусов, документооборот, составление и проведение опросов среди сотрудников, постановку целей и задач

работы, уменьшение затрат, которые связаны с увольнением или уходом сотрудника [3].

Один из положительных моментов автоматизации — это то, что более быстрая и удобная работа протекает через чат-боты. Утверждать одним нажатием кнопки приказы на отпуски или оплату больничных, отправлять уведомления о личных встречах, проводить опросы и анкетирование — всё это и многое другое обуславливает необходимость внедрения чат-ботов.

Процесс адаптации новых сотрудников тоже переходит в онлайн-режим. Многие компании внедряют IT-системы, автоматически формирующие поэтапную адаптацию сотрудников, а также активно используют чат-боты.

Если организовать онлайн-процесс адаптации грамотно и интересно, то он получается ярким, запоминающим и помогающим новому сотруднику ознакомиться с важной информацией компании, быстро усвоить нужные сведения о работе и корпоративной культуре: правила поведения сотрудника, дресс-код, структуру компании, систему премий и бонусов, а также где и у кого можно узнать нужную информацию и т. д.

Чат-бот с заложенными FAQ сможет предоставить сотруднику необходимую на данный момент информацию, снабдит ссылками на нужные ему и важные документы. Многие организации уже внедрили и используют встречи-знакомства новых сотрудников с коллегами в неформальной обстановке или кофе-ботов [10].

3. *Фрилансеры.* Россия по объёмам рынка фриланса заняла одно из лидирующих мест в топ-10 государств. Ведь оборот российского сегмента фриланса в 2020 году — \$41 млрд.

За время всеобщего карантина люди привыкли к удаленной работе. Почти 70 % россиян заявили, что дома они работают не хуже, чем в офисе. Работодатели также подтвердили эффективность новой модели. 8 декабря в трудовой кодекс внесли специальные поправки, которые регулируют дистанционную работу и перевод людей на удаленку. Согласно новым изменениям, компания должна предоставить сотруднику необходимое оборудование и возместить расходы, понесенные из-за работы.

Возможность удаленной работы — одна из главных характеристик рынка труда уже сегодня. После начала пандемии большая часть россиян не стремится выходить работать в офис: половина хочет остаться на удалённой работе навсегда, другая поддерживает гибридный формат. Компании готовы идти навстречу командам: 32 % хотят оставить дистанционную работу, 34 % планируют вернуть в офис лишь часть штата.

В среднем в нашей стране фрилансеры — люди 25–37 лет, и это показывает, что поколение Y всё же выбирает в конечном итоге результат, а не

процесс, так как их заработок будет зависеть не от работодателя, а напрямую от собственной продуктивности, работы и целей, которые они достигнут [9].

Для HR-специалиста внедрение фриланса в работу приносит лишь положительные моменты:

- не нужно тратить на дополнительные расходы в виде канцтоваров, корпоративных мероприятий;
- работника не нужно контролировать, так как выполнить задачу качественно и в срок в его же интересах;
- есть возможность работы с различными талантливыми людьми из любой точки земного шара;
- компании не нужно тратить средства на подбор и хантинг кандидатов, а можно самостоятельно выбрать по портфолио подходящего кандидата [7].

Компаниям нужно помнить, что такие позиции, как редкие специалисты, руководящие должности или же командную работу, практически невозможно заменить фрилансерами. Но для проектной работы, где требуются копирайтеры, SMM и IT-специалисты, дизайнеры, исполнители на фрилансе — отличное решение.

4. *Ориентация на EVP.* EVP (employment value proposition) — это индивидуальный набор преимуществ, ценных для каждого сотрудника, который возможно получить, работая в определённой компании.

В наше время союз HR-маркетинга и HR-брендинга лежит в основе качественного EVP, так как они лицо компании для будущих сотрудников. Например, поколение Z, которым нужна свобода выбора, и их интересует разработка собственного уникального и инновационного стартапа, доверяет мнению блогеров, так как их привлекают такие же амбициозные, трудолюбивые, тянущиеся к саморазвитию, люди. А поколение Y, которым важен результат, отсутствие чётких временных рамок и правил, так же возможность решать креативные задачи, повышая свои собственные планки, всё время проводит онлайн, поэтому официальные данные о компании и её административные процессы не интересны для молодых кандидатов.

Контекстная реклама, сторителлинг, короткие видео и социальный рекрутинг — эти и многие другие инструменты позволят привлечь ещё больше специалистов в компанию;

5. *Флексибилизация графика работы.* Этот тренд не новый, но он остаётся актуальным уже несколько лет, так как эра «жизни на работе» прошла и люди хотят уделять время не только работе, но и развиваться, проводить с пользой время, путешествовать, больше находиться с семьёй и друзьями.

Молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет являются движущей силой компании, они амбициозны и трудолюбивы, им не нравятся рамки и строгий график, так как наиболее продуктивны в том режиме, который выбирают для себя сами. Сотрудники поколения Z и Y могут спокойно работать, не находясь в офисе, но оставаясь онлайн 24/7, и достигать высоких результатов. Одним из важных причин, чтобы избежать профессионального выгорания и сохранить идеальный баланс между личной жизнью и работой является свободный график.

Теряет свою актуальность строгий график с 10.00 до 19.00. Многие организации по всему миру давно внедрили и используют такую практику. Например, по данным исследования SHRM, с 1996 по 2016 годы в три раза выросло количество организаций с удалённой работой [4].

6. *Развитие HR-навыков у специалистов, занимающихся кадровым подбором.* HR-функция является одной из самых интересных сфер работы в последние несколько лет, так как постоянно развиваются и изменяются HR-подходы, инструменты.

Есть несколько пунктов, по которым HR-специалистам следует повышать свой профессиональный уровень:

- быть более гибкими (учиться работать лучше в команде, ориентироваться на клиента, усиливать фокус на продукт и т. д.);
- ориентироваться на данные, факты, чтобы давать бизнесу качественный результат;
- уметь использовать цифровой рынок (инструменты, процессы, провайдеры) [8].

Исследование MyHRFutu предоставило шесть самых популярных навыков, которые HR-специалисты хотели бы развить или улучшить в себе больше всего:

- дизайн-мышления;
- консультирование и влияние;
- управление ожиданиями заказчиков;
- стратегическое управление численностью;
- цифровой HR и технологии HR-аналитики [6].

В эпоху цифровизации следует модернизировать условия работы HR-специалистов. Предлагается ряд рекомендаций для построения эффективной внутренней работы в организации:

1. Для экономии времени, ресурсов, финансов, а также оптимизации HR-процессов и рекрутинга следует внедрить современные технологии (чат-боты, геймификацию в процессе адаптации и повышения квалификации сотрудников, ведение онлайн-собеседования или с помощью специальных платформ).

2. Следует не отставать от развивающегося мира и обучаться цифровой грамотности для того, чтобы повысить эффективность управления персоналом, реализовать стратегию, используя новые технологии.

3. Обучение, повышение квалификации и развитие hard-skills HR-департамент следует проводить для того, чтобы специалисты по найму и управлению талантами смогли иметь необходимые знания и опыт для качественной и успешной работы над развитием организации.

4. Внедрение модели работы «remote first» (удаленная работа или фриланс). HR-специалистам следует адаптироваться к ней, внедряя технологии и автоматизируя рутинные процессы, чтобы больше времени уделять повышению вовлеченности сотрудников в эту модель.

5. Индивидуальный подход к каждому сотруднику для комфортной рабочей атмосферы, иногда и хорошее настроение специалиста мотивирует работать больше, чем материальные стимулы. Также не следует забывать об эмпатии, которая напрямую влияет на производитель-

ность, лояльность и вовлеченность сотрудника. Индивидуальный подход и доброжелательное отношение к сотруднику — основные факторы для удержания специалистов [2].

Таким образом, HR-сфера продолжит ориентироваться на кандидатов и диджитализироваться, автоматизировать свои HR-процессы, внедряя улучшенные системы. Не стоит игнорировать новые тренды, так как их изучение, а затем внедрение поможет сэкономить время на рутинных задачах, вследствие чего его можно направить на развитие и удержание талантов, а также на составление новой HR-стратегии, в которой будут использоваться эти же тренды. В современных условиях уровень профессионализма HR-менеджера определяется способностью эффективно сочетать цифровые технологии с традиционными методами и подходами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айрапетова, О. Что такое ATS (Система по управлению кандидатами) / О. Айрапетова. — URL: <https://hr-portal.ru/story/chto-takoe-ats-sistema-po-upravleniyu-kandidatami> (дата обращения: 19.03.2022).
2. Информационные системы управления производственной компанией / под ред. Н. Н. Лычкиной. — Москва : Юрайт, 2022. — 249 с.
3. Карпатов, А. Что такое HRM-системы / А. Карпатов. — URL: <https://vc.ru/u/740500-lms-service/224674-chto-takoe-hrm-sistemy-na-primere-yumoney> (дата обращения: 26.02.2022).
4. Масюк, Н. Н. Рынок труда и ключевые компетенции цифровой экономики / Н. Н. Масюк, О. С. Панькова // Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты : сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. (г. Брянск, 19 ноября 2019 г.). — Брянск : Брянск. гос. инженер.-технол. ун-т., 2019. — С. 467–471.
5. Мешкеева, Б. М. Развитие digital-рекрутинга в современное время / Б. М. Мешкеева // Аллея науки. — 2019. — Т. 1. — № 10 (37). — С. 238–240.
6. Минчингтон, Б. Learn new HR skills / Б. Минчингтон. — URL: <https://www.myhrfuture.com> (дата обращения: 19.03.2022).
7. Орлов, А. Путь в 16 лет. Как развивался фриланс в России / А. Орлов. — URL: <https://www.fl.ru/freelance-history/#2019> (дата обращения: 19.03.2022).
8. Осовицкая, Н. Коротко: что такое ценностное предложение работодателя / Н. Осовицкая. — URL: <https://chelyabinsk.hh.ru/article/501502> (дата обращения: 02.04.2022).
9. Поляков, И. Россия вошла в топ-10 стран по выручке фрилансеров / И. Поляков. — URL: <https://finance.rambler.ru/realty/45824495-rossiya-voshla-v-top-10-stran-po-vyuchke-frilanserov/> (дата обращения: 02.04.2022).
10. Чат-бот как инновационный инструмент применения нейронных сетей при оптимизации процесса продаж / Н. Н. Масюк, М. А. Бушуева, Л. К. Васюкова, П. С. Диденко // Азимут научных исследований: экономика и управление. — 2019. — Т. 8. — № 4 (29). — С. 184–188.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Казанцев Никита Андреевич — магистрант кафедры менеджмента Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. Ipkazantsev.nikita@mail.ru

Абилова Екатерина Викторовна — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. ekaterina.abilova@mail.ru

REFERENCES

1. Airapetova O. Chto takoe ATS (Sistema po upravleniyu kandidatami) [What is ATS (Applicant Management System)]. Available at: <https://hr-portal.ru/story/chto-takoe-ats-sistema-po-upravleniyu-kandidatami>, accessed 19.03.2022. (In Russ).
2. Lychkina N. N. Informacionnye sistemy upravleniya proizvodstvennoj kompaniej [Production company management information systems]. Moscow, Yurayt, 2022. 249 p.
3. Karpatov A. Chto takoe HRM-sistemy [What are HRM systems]. Available at: <https://vc.ru/u/740500-lms-service/224674-chto-takoe-hrm-sistemy-na-primere-yumoney>, accessed 26.02.2022. (In Russ).

4. Masyuk N. N., Pan'kova O. S. Rynok truda i klyuchevye kompetencii cifrovoj ekonomiki [Labor market and key competencies of digital economy]. Bryansk, 2019. 467–471 p.
5. Meshkeeva B. M. Razvitie digital-rekrutinga v sovremennoe vremya [Development of digital recruiting in modern times]. *Alleya nauki* [Alley of Science], 2019, vol. 1, no. 10 (37), pp. 238–240.
6. Minchington B. Learn new HR skills. Available at: <https://www.myhrfuture.com>, accessed 19.03.2022. (In Russ).
7. Orlov A. Put' v 16 let. Kak razvivalsya frilans v Rossii [Way at 16. How freelancing developed in Russia]. Available at: <https://www.fl.ru/freelance-history/#2019>, accessed 19.03.2022. (In Russ).
8. Osovitskaya N. Korotko: chto takoe cennostnoe predlozhenie rabotodatelya skills [In short: what is an employer's value proposition]. Available at: <https://chelyabinsk.hh.ru/article/501502>, accessed 02.04.2022. (In Russ).
9. Polyakov I. Rossiya voshla v top-10 stran po vyruchke frilanserov [Russia entered the top 10 countries in terms of revenue from freelancers]. Available at: <https://finance.rambler.ru/realty/45824495-rossiya-voshla-v-top-10-stran-po-vyruchke-frilanserov/>, accessed 02.04.2022. (In Russ).
10. Masyuk N. N. Bushueva M. A. Vasyukova L. K. Didenko P. S. Chat-bot kak innovacionnyj instrument primeneniya nejronnyh setej pri optimizacii processa [Chatbot as an innovative tool for the use of neural networks in optimizing the sales process]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravleniye* [Azimuth of Scientific Research: Economics and Management], 2019, vol. 8, no. 4 (29), pp. 184–188. (In Russ).