

Сорока О. В.

к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Лабенська А.О.

здобувачка IV курсу, Одеський національний економічний університет

ТРЕНДИ ТА ВИКЛИКИ HR-ІНДУСТРІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Технологічний прогрес відкриває нові горизонти для бізнес-сектору та працюючих, особливо у сфері HR. За останні роки з'явилося багато інновацій, які допомогли фахівцям з управління персоналом покращити свою продуктивність та швидкість. Ринок пропонує все більше програм для HR-спеціалістів, а компанії продовжують адаптувати свої стратегії та режими роботи.

Успіх компанії залежить від ролі та ефективності HR-спеціалістів, які займаються управлінням персоналом. Не важливо, до якої галузі належить чи якого розміру є підприємство, якісне керування людськими ресурсами стає невід'ємною частиною стратегії розвитку.

Україна зараз зазнає значного зменшення населення, яке скоротилося з 37 млн до близько 30 млн [1]. Особливо тривожно, що половина тих, хто виїхав – це діти. Тому деякі роботодавці вже співпрацюють не тільки з університетами, а й зі школами. Зараз Україна має на 40% менше працездатних громадян [1]. Внутрішні переселенці переїжджають на захід країни, де компанії переносять свої виробничі потужності.

Компанії хочуть, щоб співробітники повернулися до офісу, але це не так просто. За останній час люди звикли до віддаленої роботи, і для деяких вона стала навіть більш вигідною. На це вплинули COVID-19 та війна в Україні. Однак не слід забувати, що офісна робота також має свої переваги, наприклад, у сфері комунікації та покращення продуктивності. Особливо не всі працівники можуть контролювати себе й ефективно працювати на дистанції [2].

Гібридний офіс – один із основних HR-трендів, який існує з 2020 року та по сьогоднішній день, що пропонує універсальний підхід до організації робочого процесу (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи до організації робочого процесу

Підходи	Значення підходів
Частково віддалена зайнятість	Формат, який передбачає, що частина співробітників працюють поза офісом, а решта фахівців – в офісі.
Гнучкі віддалені години або дні	Підхід, що дозволяє співробітникам самостійно розподіляти свої робочі процеси та якийсь час працювати дистанційно.
Коворкінгова організація офісу	Тип організації робочого процесу, за якого співробітники не мають постійного столу або робочого місця.

Джерело: складено за [1]

В Україні вища освіта давно не задовольняє практичним потребам бізнесу. Крім того, дипломи та курси можуть бути лише пунктом у резюме. Керівник не може бути абсолютно впевненим, наскільки ефективно людина набула навички під час цих курсів і чи дійсно вона володіє потрібними компетенціями. Тому поширеними є тестові завдання та проходження кандидатом короткострокового стажування [2].

Цей HR-тренд зростає з кожним роком і означає, що відбір, розвиток та збереження працівників повинні базуватися на моделі необхідних навичок для зростання та успішної діяльності компанії

Також можна виділити такий HR-тренд, як швидкість. Якщо подивитися на практики управління персоналом у багатьох компаніях, то можна побачити, що вони все ще відносно повільні. Наприклад, найм нового співробітника часто займає кілька тижнів, а то й більше. Спочатку HR має описати вакансію, потім опублікувати її, відібрати резюме, провести співбесіди тощо. Але деякі рутинні процеси з цього списку можна виконувати набагато швидше. Можна не писати довгі посадові інструкції, а використати сучасні технології, щоб визначити, які навички важливі для виконання конкретної роботи. Далі не публікувати вакансію, а шукати конкретну людину з потрібними навичками, наприклад, за допомогою чат-боту. Пошук швидших та ефективніших шляхів вирішення проблем – ось суть тренду [4].

Наступний HR-тренд – це аналітика персоналу. В Україні компанії, які мають змогу розробляти власні програмні рішення для збору а аналізу, або великі компанії, що купили готові платформи для аналізу HR-даних, виконують роль аналітиків. Такі інструменти також дозволяють прогнозувати звільнення та оцінювати потенційний прибуток з розрахунку на кожного працівника. Digital інструменти в HR дають змогу аналізувати плинність кадрів, виявляти причини звільнень, вимірювати продуктивність залежно від різних факторів – від погодних умов до зміни керівника в певному департаменті [2].

Сучасний бізнес і життя в цілому базуються на даних. Потрібно перейти до доказового HR і відмовитися від методів, які не працюють. Наприклад, припинити вважати компенсації та пільги мотивацією, використовувати завдання з малювання нереальної істоти в процесі рекрутингу та інше [2]. Прийшов час збирати дані, аналізувати їх і приймати рішення на їх основі.

Звісно не можна не сказати і про використання віртуальної реальності. HR-спеціалістам варто навчитися використовувати віртуальну реальність на різних стадіях взаємодії з працівниками, зокрема на співбесідах, зустрічах, під час адаптації та навчання новачків. Багато хто вже опанував Zoom або MS Teams, і ці технології створюють ефект живої присутності на нарадах та дозволяють ефективно комунікувати з колегами. Але технології на цьому не зупиняться, і треба бути готовим до переходу у справжній метасвіт [4].

Лише третина HR-менеджерів використовують дані та метрики для підтримки свої рішень. Якщо роботодавець хоче зробити кадрову стратегію більш залежною від даних, то цим не потрібно зволікати. І ось деякі фактори, які впливають на HR-аналітику останні роки [3]:

1) зростання значення HR-лідера в процесах організації. Для того, щоб залишатися конкурентними в компанії, HR-менеджерам потрібно застосовувати підхід на основі даних для аналізу поточних та майбутніх потре у робочій силі;

2) широке використання нових технологій. Штучний інтелект, чат-боти, інструменти перевірки та можливості для автоматизації найму – все це робить досвід кандидата більш привабливим і рухливим;

3) потреби конкурентного ринку щодо розробки довготермінових стратегій планування робочої сили.

З розвитком інформаційних технологій та цифрової трансформації, HR-спеціалісти все більше застосовують автоматизацію та аналітику для покращення процесів найму, оцінки співробітників та управління талантами. Якщо використати HR-інструменти — HR-платформи, хмарні сервіси та мобільні додатки — полегшиться доступ до інформації та зросте ефективність взаємодії ейчарів з персоналом. Іноді глобальні кризи, замість того, щоб пригальмувати або уповільнити розвиток тієї чи іншої сфери життя, сприяють прискоренню її розвитку. Через повномасштабну війну українські бізнеси змушені бути більш творчими у своїх підходах, зокрема й в HR-сегменті. Адже потрібно використовувати ресурси на повну, щоб продовжувати працювати, підтримувати співробітників і боротися з ворогом. Тому не виключено, що завдяки війні міжнародні HR-тренди швидше й легше приживуться в Україні, ніж в інших країнах. В кінцевому підсумку, для досягнення успіху в професії HR-менеджера необхідно проявляти наполегливість, цілеспрямованість та постійно прагнути до особистісного росту.

Список літератури

1. Завальнюк І. Найкращі HR-стратегії в умовах війни: ТОП-керівники поділились секретами управління. URL: <https://ua.news/ua/money/luchshye-hr-strategyu-v-uslovyah-vojny-top-rukovodytely-podelylys-sekretamy-upravlenyya> (дата звернення 20.10.2023)
2. Поленякіна А. 9 інструментів і трендів для HR-2023. *Studpoint* : веб-сайт. URL: <https://stud-point.com/ru/blog/9-instrumentiv-i-trendiv-dlia-hr-2023/>
3. По-новому: ключові HR-тренди 2022. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/corporate-culture/po-novomu-klyuchovi-hr-trendi-2022> (дата звернення 20.10.2023)
4. Чуловська О. Як дбати про співробітників у 2023-му: 15 HR-трендів і антитрендів. URL: <https://happymonday.ua/15-hr-trendiv-i-antytrendiv-2023> (дата звернення 20.10.2023)
5. HR тренди 2023: Які тренди HR впливатимуть на розвиток бізнесу в цьому році? URL: <https://hurma.work/blog/hr-trendy-2023-yaki-trendy-hr-vplyvatymut-na-rozvytok-biznesu-v-czomu-rocz/> (дата звернення 20.10.2023).