

7. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ И БИЗНЕС-АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

УДК 005.96

Е. Ю. Вильдт¹, К. Г. Войтович², А. Г. Ветелкина³

Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь,

¹ vildt.lizik23@gmail.com, ² vojtovickarina7@gmail.ru, ³ anna.vetelkina@mail.ru

HR-ТРЕНДЫ В 2022 г.

2020 и 2021 гг. показали, что эффективная кадровая стратегия должна обладать гибкостью и мобильностью. В связи с пандемией и другими внешними факторами многие компании были вынуждены быстро адаптироваться к новым условиям, в т. ч. и в HR-сфере. Именно поэтому HR-лидерам необходимо идти в ногу с тенденциями в области управления персоналом и соответствующим образом адаптировать свои процессы.

Ключевые слова: HR, автоматизация процесса найма

E. Vildt¹, K. Voitovich², A. Vetelkina³

Belarusian State University, Minsk, Belarus,

¹ vildt.lizik23@gmail.com, ² vojtovickarina7@gmail.ru, ³ anna.vetelkina@mail.ru

HR TRENDS IN 2022

2020 and 2021 have shown that an effective personnel strategy is flexible and mobile. Due to the pandemic and widespread factors, many companies have been attracted to new conditions. Including in the field of HR. That is why HR leaders need to keep up with the progress in the field of personnel management and fit their processes.

Keywords: HR, automation of the recruitment process

Значимость человеческого потенциала увеличивается по мере роста технологического прогресса, усиления конкурентной борьбы и быстро изменяющихся тенденций во всех сферах жизни.

Мир стремительно меняется, и технологии HR тоже. В 2022 г. можно отметить 6 трендов, которые помогут повысить эффективность подбора сотрудников и качество их работы.

1. Искусственный интеллект. В рекрутинге существует наибольшее количество рутинных задач, которые можно было решить с использованием искусственного интеллекта в работе сотрудников. В найме персонала рекрутеру необходимо рассмотреть сотни и более анкет кандидатов, на основании которых можно будет пригласить несколько человек на собеседование. На данный момент в мире уже существуют приспособления для автоматизации процесса найма, такие как: стартапы по типу Textio, которые оценивают описание вакансии по некоторым критериям: привлекательность для кандидатов, отсутствие дискриминации, уровень восприятия текста и его длина.

Blendoor, Ideal и т. д. – стартапы, охватывающие большое количество «холодных» кандидатов и позволяющие анализировать страницы в социальных сетях и профессиональных сообществах.

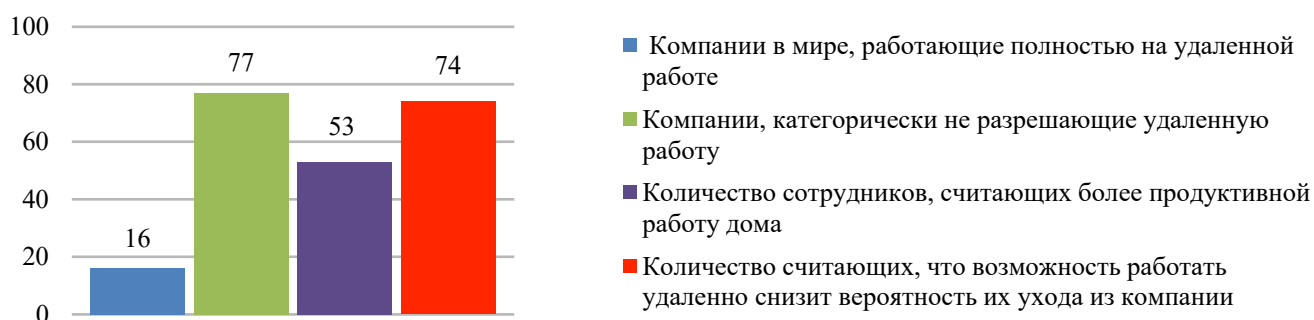
Чат-боты, основанные на искусственном интеллекте, которые способны ввести переписку с кандидатом и выставлять предварительную оценку его эффективности.

Аналогичные чат-боты существуют и для процесса адаптации сотрудника на новом месте работы. Они позволяют уточнять график работы, структуру компании, вопросы, касающиеся социального пакета и другую необходимую информацию, необходимую в первые месяцы работы [1]. Технологии в данной области не стоят на месте и стремительно развиваются вслед за рынком.

2. Диджитализация – это процесс ведения технологических и инновационных мероприятий в компании для увеличения ценности продукта и увеличение прибыли.

В HR-направлении диджитализация может включать в себя автоматизацию подбора с помощью систем по управлению кандидатами, видеоконференции, квесты в место интервью, интерактивные экскурсии в офисы, автоматизацию социальной направленности компании, просмотр модели занятости, прохождение обучения формате роликов до 10 мин и т. д.

3. Улучшение технологий для удаленной работы. Статистику по удаленной работе сотрудников за 2021 г. можно увидеть на рисунке [2].



Основные статистические данные удаленной работы на 2021 г., %

Таким образом, можно заметить, что когда в компании есть возможность удаленной работы, то сотрудники более охотно будут в ней работать.

Существует множество возможностей для улучшения работы из дома: увеличение скорости интернет-соединения, широкая доступность устройств с подключением к сети, помощь в обустройстве рабочего места из дома.

Чтобы работать удаленно, необходим постоянный доступ к устройствам с выходом в Интернет. Такими устройствами могут служить настольные компьютеры, ноутбуки, смартфоны или планшеты.

Также неотъемлемой частью удаленной работы являются средства и сервисы для коммуникации, единые для всей команды. В зависимости от ситуации это могут быть видеосвязь, сообщения или письма по электронной почте, голосовая связь. При этом нужно учитывать основное программное обеспечение, необходимое для работы каждого конкретного сотрудника.

4. Уход от ежегодных обзоров эффективности работы к более частым (ежеквартальным, еженедельным), что позволяет отслеживать: «сезонность» найма; мероприятия, которые действуют на найм и работу сотрудников более эффективно; популярные среди кандидатов площадки и эффективность мероприятий по найму персонала; проведение удерживающих мероприятий для сотрудников.

5. Повышение требований к защите персональных данных и передаче информации в связи с увеличением удаленной работы. Более 54 % руководителей считают, что сотрудники, работающие удаленно представляют больший риск для безопасности, т. к. они зависят от технологий и Интернета для выполнения работы и соответственно подвергаются риску кибератак. В связи с этим и возникают проблемы перехода на удаленный режим работы сотрудников, но данную проблему можно решить, проводя обучение по кибербезопасности и удостоверившись, что работающие удаленно сотрудники имеют необходимые программы для защиты их рабочей техники.

6. Повышение квалификации сотрудников через онлайн образование. Одним из успешных примеров онлайн-обучения является Google. В Google обучение является правом, которое не зависит от уровня сотрудника и его роли в компании, т. к. компания понимает, что лучший способ достичь общего успеха – это дать возможность для обеспечения успеха каждого сотрудника. Одним из способов сделать онлайн-образование популярным в своей компании – это сделать обучение основной организационной ценностью. В таком случае сотрудники будут чувствовать, что их обучение важно для компании. Также можно спросить у сотрудников, чему бы они хотели научиться и составить персонализированный план обучения для них, в который будет входить интеграция обучения в повседневную жизнь.

Немаловажным направлением в работе HR-специалистов будет отслеживание внутреннего состояния персонала: с приходом удаленного формата работы много сотрудников потеряли work / life balance, т. к. дом является их непосредственным рабочим местом. В современных реалиях появляются специальные инструменты, которые помогают внедрить и реализовать так называемую концепцию well-being – это мероприятия, направленные на внутреннее состояние персонал. Эти инструменты помогают понять, насколько удовлетворены сотрудники, продуктивны, выявить их потребности, чего им не хватает.

Многие крупные компании изменяют систему мотивации сотрудников, это связано с тем, что результаты опроса сотрудников показали, что многие «плюшки» компании являются невостребованными для сотрудников. Например, одна компания по результатам опроса приняла решение открыть спортзал на базе офиса и затраты оказались меньше, чем при оплате разных корпоративных абонементов.

Таким образом, можно отметить, что тренды в HR способствует более эффективной работе сотрудников и повышают привлекательность компаний для работы.

Пандемия внесла свои коррективы в жизнь людей и компаний относительно того, где, как и когда они хотят работать, почему они хотят работать и что ценят. До пандемии компании, которые акцентировали свое внимание на благополучии и инклюзии, считались скорее преимуществом для сотрудников, однако теперь сотрудники ожидают от работодателей большего. Сейчас наблюдается тенденция ценностного предложения компаний для своих сотрудников. Современные тренды диктуют для компаний новые правила, чтобы выделяться и создавать привлекательный бренд работодателя, а именно уделять внимание гибкости, поддержке сотрудников и созданию целей для сотрудников.

С наступлением COVID-19 компаниям пришлось решать, как они могут внедрить инклюзивные льготы, поддерживать благополучие сотрудников и их психическое здоровье, просматривать политику стимулирования сотрудников.

Инклюзивные преимущества – это часть более широкой стратегии DEI&B. Хотя многие организации еще не приняли это для себя, но инклюзивные преимущества конкретно ориентированы на потребности малочисленных социальных групп. Они включают в себя гарантии отсутствия различий по признаку расы и этнической принадлежности при медицинском обслуживании; выбор медицинских поставщиков по культурному и лингвистическому принципу; выбор решений, учитывающих социальные особенности здоровья, для обеспечения справедливых результатов.

Учитывая то, какие преимущества компания имеет, также выделяют три категории.

1. Реактивная (инертная) организация. Компания не считает инклюзивные льготы необходимыми и не предлагает никаких.

2. Проактивная (инициативная) организация. Эта категория компаний признает необходимость инклюзивных льгот и готова принимать меры для удовлетворения потребностей.

3. Равноправная организация – организация, которая уже ввела инклюзивные льготы и совершенствует их на постоянной основе.

Однако наиболее существенное изменение в том, как HR управляет вознаграждениями, т. к. теперь компании все больше приходят к тому, чтобы вознаграждать сотрудников, основываясь на их навыках, а не на их должности или предыдущем опыте. Следовательно, создание и совершенствование эффективных вознаграждений является одним из ключевых направлений HR в 2022 г.

Список использованных источников

1. Как искусственный интеллект меняет HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ecopsy.ru/insights/kak-iskusstvennyu-intellekt-menyaet-hr/>. – Дата доступа: 22.02.2022.
2. Статистика по удаленной работе за 2021 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://promopisk.com/articles/polnaya-statistika-po-udalonnouy-rabote-za-2021-god>. – Дата доступа: 22.02.2022.