(cc) BY

Головкина Светлана Ивановна
канд. экон. наук, доцент
Попова Алла Ивановна
канд. экон. наук, доцент
Козлова Нэлли Анатольевна
канд. экон. наук, доцент
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого»
г. Санкт-Петербург

АКТУАЛЬНЫЕ HR-ТРЕНДЫ

***Аннотация**: в последнее время происходят серьезные перемены: пандемия, значительные геополитические процессы, бурное развитие технологий. Данные перемены приобретают все более быстрый темп и серьезно отражаются на HR-отрасли. В статье обосновывается необходимость очень быстрого реагирования на произошедшие изменения для сохранения конкурентоспособности HR-отрасли. Важно как можно быстрее создавать новые тренды и технологии управления персоналом.*

***Ключевые слова**: HR-отрасль, новые тренды управления персоналом, технологии управления персоналом.*

В спектре значительных геополитических процессов экономика нашей страны должна активно развиваться с учетом всех влияний извне.

Важно отметить, что необходимо сосредоточиться на развитии отечественной промышленности, крупных и средних предприятий, а также осуществлять поддержку субъектов малого предпринимательства как самого незащищенного элемента экономической системы страны.

В результате геополитических и экономических изменений субъекты малого предпринимательства пострадали намного больше крупных компаний, имеющих в своем арсенале экономическую подушку безопасности.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Сейчас нужно потратить все усилия для сохранения уже имеющихся рабочих мест и соответственно уже начинать создавать новые. На основе экономического анализа отраслей промышленности выделить приоритетные отрасли для активной поддержки и дальнейшего их развития, а также создавать новые импортозамещающие отрасли.

HR-специалисты должны уже по-другому выстраивать работу с персоналом, начиная от найма и заканчивая оформлением пенсий. Весь жизненный цикл работника HR-специалист теперь должен выстраивать совершенно с другими более усовершенствованными подходами, трендами и технологиями [1].

Пандемия также внесла свою значительную лепту в развитие HR-отрасли. Многие процессы работы с персоналом и претендентами на вакансии были оцифрованы в достаточно короткий срок, что очень упростило общение в непростой период.

Тренд как цифровизация до сих пор активно развивается и как говорят сами HR-специалисты является будущем отрасли.

Цифровая трансформация теперь будет затрагивать абсолютно все процессы HR-деятельности [3].

Тренд «повышения квалификации персонала» сейчас также активно развивается. Чтобы быстро отреагировать на изменения внешней среды работодателю выгоднее обучить уже имеющийся персонал, который обладает уже сложившимися знаниями и навыками в конкретной деятельности и в конкретной организации, чем нанимать новый и упустить необходимое время.

Также важно отметить, что пандемия дала толчок развитию нового тренда «поддержка здоровья персонала». В рамках данного тренда работодатели создают условия на рабочих местах поддержки не только физического, но и психологического здоровья. Работник должен пребывать в максимально комфортных условиях для эффективной деятельности. Данный тренд также тесно переплетен с социальным трендом развития отрасли. Работникам крайне необходимо иметь социальные гарантии своей деятельности, которые должны быть закреплены в нормативных правовых актах.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Все произошедшие изменения за последние несколько лет дали возможность переосмыслить направления развития HR-отрасли.

Основная стратегическая задача HR-отрасли на сегодняшний момент это не просто набирать людей на работу, укомплектовывая штат, что тоже очень важно, но и доводить сотрудников на местах до нужного профессионального уровня в рамках требований предприятия, организации [2].

Создавать максимально комфортные условия на рабочих местах. Это и является залогом максимально эффективной деятельности организации. Без подготовленной профессионально, сплоченной в рамках корпоративной политики команды абсолютно невозможно эффективно развиваться.

Какие же основные тренды развития HR-отрасли в ближайшем будущем будут актуальны?

Таблица 1

№/№	*Наименование тренда*	*Основное содержание тренда*
1.	Цифровизация	Построение HR-платформы с мобильными приложениями, которые позволят полностью перевести в цифру такие HR- технологии как найм, оценка, обучение персонала, кадровое администрирование, HR- маркетинг и HR-аналитику [4]
2.	Повышение квалификации персонала	Повышение квалификационного уровня работника, достаточного для выполнения обязанностей на высоком профессиональном уровне. Использование новой технологии «Карьерный трек» для каждого сотрудника [6]
3.	Поддержка здоровья персонала	Развитие системы профосмотров, создание особого психологического климата или использование новой технологии «теплая культура» [2]
4.	Корпоративная политика	Привитие к работникам ценностей организации для сплоченности команды и создания корпоративного духа
5.	Социальная политика	Создание системы социальных гарантий для каждого работника [5]
6.	Система мотивации работников	Разработка системы мотивации с учетом особенностей каждого работника
7.	Гибкий график работы	Привлечение работников в любое удобное для них и работодателя время

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Проблемы, изменения и кризисы, как правило, дают возможности для развития целых направлений или отраслей в экономике. Самое главное – грамотно воспользоваться данными ситуациями и на основе конкурентного анализа отрасли определить тренды ее развития.

Важно отметить, что HR-отрасль на сегодняшний момент также осуществляет взаимодействие между бизнесом и образованием. Чем более развитой будет данная отрасль, тем максимально эффективно будет происходить данное взаимодействие.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – СПб.: Питер, Прогресс-книга, 2018. – 1038 с.

2. Герасимов Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации / Б.Н. Герасимов / Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – №2. – С. 160–169.

3. Козлова Н.А. Актуальность применения адаптивного подхода к управлению маркетингом в условиях сокращения бюджетов / Н.А. Козлова // Практический маркетинг. – 2016. – №12–1 (2381). – С. 38–45.

4. Козлова Н.А. Управление лояльностью персонала современной компании в контексте актуализации различий ценностей поколений: проблемы и пути решения / Н.А. Козлова // Практический маркетинг. – 2017. – №2–1 (240). – С. 38–46.

5. Kozlova N.A. The specific features of customer loyalty management in digital environment / N.A. Kozlova, A.Yu. Anisimov // Неделя науки СПбПУ: материалы научной конференции с международным участием. – 2017. – С. 279–282.

6. Kozlova N., Golovkina S., Kudriavtsev I. Entrepreneurial Capacity Development: Focus on the Russian Federation regions. Innovation Management and Educa-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

tion Excellence Vision 2020: from Regional Development Sustainability to Global Economic Growth. International Business Information Management Conference (33rd IBIMA-2019).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)