

УДК 331.108:659.138.9

Карпенко Н.М.¹, Косіневська К.О.²

¹ канд. держ. упр., доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-212сп НУ «Запорізька політехніка»

HR-ТРЕНДИ У РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ КОМПАНІЇ

У сучасному динамічному світі суттєве місце у вивченні кожного явища чи процесу відводиться аналізу трендів – напрямів і тенденцій розвитку.

Саме на основі спостережень за галузевими ринками та бізнес-системами, поведінкою працівників і думками експертів можна сформуванати широке уявлення про поточні та стратегічні перспективи. Це стосується і сфери HR (Human Resources – менеджер по роботі з персоналом).

Сучасні HR-тренди відображають найновітніші підходи та стратегії, які використовуються в галузі управління людськими ресурсами для досягнення стратегічних цілей компанії. Вони охоплюють широкий спектр аспектів, включаючи набір та збереження талантів, розвиток співробітників, культуру, лідерство та багато іншого. Деякі з сучасних HR-трендів ґрунтуються на розвитку ефективних програм управління талантами, використанні штучного інтелекту та аналітики даних для прийняття рішень, сприянні розвитку гнучкої робочої культури, активному впровадженні дистанційної роботи та розвитку етичного й іншого врядування.

Наразі, в управлінні людськими ресурсами спостерігаються численні тренди, що впливають на спосіб, яким компанії залучають, утримують та розвивають своїх працівників.

Сьогодні найбільш відомими та важливими трендами є (рис. 1) [2]:

- гібридний формат праці дозволяє поєднати найкраще з двох моделей: частину часу працювати в офісі компанії (зустрічі та обговорення з командою за графіком або узгодженням, виконання окремих робіт тощо), а частину – віддалено (економія часу та ресурсів на пересування, комфортна організація робочого процесу тощо);

- балансування між роботою та особистим життям обумовлює при віддаленій організації праці використання концепції електронних презентацій, культури постійного доступу тощо;

- застосування у HR процесах ШІ та автоматизації (HRM системи, чат-боти, віртуальні помічники тощо), що дозволяє оптимізувати час і ресурси для реалізації стратегічних ініціатив та організувати якісні робочі місця, швидше обробляти інформацію про кандидатів, зменшувати кількість помилок, покращувати залучення та утримання співробітників, легко моніторити відвідуваність працівників, підтримувати та допомагати кандидатам та співробітникам у складних питаннях тощо;

- розробка та застосування програм добробуту та психічного здоров'я працівників, що виходить навіть за рамки їхніх службових обов'язків і включає особисте та соціальне життя;

- розвиток конкурентоспроможності співробітників компанії через інвестування в програми навчання та «додавання» кваліфікованих спеціалістів у сформовані команди;

- застосування стратегії внутрішнього набору персоналу через пріоритетність просування існуючих співробітників на відкриті посади в компанії, що дозволяє ефективніше використовувати наявний потенціал і

утримувати таланти, оскільки покращує моральний стан співробітників і підвищує задоволеність роботою, дозволяє заощадити значні витрати часу і коштів (на пошук, відбір, адаптацію, навчання тощо);

- поширюється міжнародний рекрутинг, оскільки зростає запит на залучення міжнародних експертів, які не тільки впливають на диверсифікацію бізнесу, а й збагачують його новими знаннями, проте вимагають більше часу і ресурсів на пошук відповідного кандидата.



Рисунок 1 – Основні HR-тренди на 2024 р.

Отже, динамічність суспільного розвитку та технологічних змін здійснюють суттєвий вплив на сферу управління людськими ресурсами. З розвитком ринкових процесів відбувається й еволюція і HR-трендів, врахування яких стають важливими стратегічними орієнтирами для компаній, спрямованих на залучення, розвиток та утримання талантів (людських ресурсів). Оскільки все більше відмічається та сприймається зростаюча роль HR-функцій як провідних у забезпеченні успішності та конкурентоспроможності компаній, важливо їх відслідковувати, щоб своєчасно реагувати з достатнім рівнем готовності впроваджувати та фінансувати зміни. Сьогодні пріоритетним стає саме використання гнучких форм зайнятості, зосередження на емоційному інтелекті, а також використання штучного інтелекту та автоматизації в HR. Загалом, розуміння

HR-трендів, впровадження нових інструментів і технологій HR дозволить компаніям швидко адаптуватися до змін на ринку праці, привертати та утримувати таланти, покращувати робочі процеси, фокусуватися на створенні сприятливого й інноваційного клімату, тобто підвищувати ефективність управління людськими ресурсами та забезпечувати розвиток у сучасному конкурентному бізнес-середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кича О. HR-тренди: чому слід уникати сліпого копіювання і потрібно адаптовувати їх під власну HR-політику? [Електронний ресурс] / О. Кича // Стратегія управління. – 2022. – №3. – Режим доступу: <https://e.hrliga.com/upravlenie-personalom-2022-3/hr-trendi-chomu-slid-unikati-slipogo-kopiyuvannya-i-potribno> (дата звернення: 20.03.2024). – Назва з екрану.
2. Well-being та AI: які тренди чекають рекрутерів та HR у 2024. [Електронний ресурс]. Команда HURMA. – HURMA. – 14 грудня 2023. – Режим доступу: <https://hurma.work/blog/yaki-trendy-cheokayut-rekruteriv-ta-hr-u-2024/> (дата звернення: 20.03.2024). – Назва з екрану.
3. Робота віддалено і в офісі - гібридний формат робочого режиму [Електронний ресурс]. Київстар Бізнес. – Kyivstar Business Hub. – 17 серпня 2021. – Режим доступу: <https://hub.kyivstar.ua/articles/hibrydnyy-format-robochoho-rezhymu> (дата звернення: 20.03.2024). – Назва з екрану.