

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Ретроспективный анализ современных HR-трендов

Научный руководитель – Миронова Елена Рубеновна

Стаценко Светлана Геннадьевна

Студент (бакалавр)

Кубанский государственный университет, Факультет управления и психологии, Кафедра управления персоналом и организационной психологии, Краснодар, Россия

E-mail: Sveta-had@yandex.ru

Сегодня компании прибегают к новым более эффективным способам подбора, обучения и мотивации персонала. Постоянно появляются новые HR-тренды, привлекающие современных работодателей. Но, как известно, всё новое - это хорошо забытое старое. Аналогии большинства тенденций, получивших распространение в последние годы, можно найти в истории. А значит, на основе анализа предшествующих тенденций, можно сделать прогноз на будущее.

Один из главных трендов последних лет - автоматизация HR-процессов и использование искусственного интеллекта [2]. Набирает обороты применение сервисов и приложений для автоматизации различных процессов, выполняемых HR-ом. Однако можно заметить, что похожая тенденция была всегда. Один из наиболее ярких примеров применения новых технологий приходится на конец XX - начало XXI века, когда в организациях стали внедряться персональные компьютеры, что не обошло стороной и отделы кадров. Чуть позже стала набирать популярность тенденция работы с интернет-порталами и ресурсами для поиска новых сотрудников. Сегодня нам трудно назвать это новшеством, но в своё время это внесло значительные изменения в работу рекрутеров. HR-ы следят за нововведениями во всех сферах стараясь применить новинки в своей работе, неудивительно, что управленцев сегодня привлекает автоматизация HR-процессов, использование искусственного интеллекта и чат-ботов.

Следующее направление, получившее популярность в последнее время - работа со студентами. Работодатели стремятся сотрудничать с вузами, участвовать в днях карьеры, разрабатывать программы стажировок и практик [2]. Но работа с учебными заведениями не новое направление деятельности HR-а. Ещё в Древнем Египте существовала школа чиновников, готовившая государственных служащих [1]. А в Польше в XI-XIV веках существовали специальные школы, выпускников которых приглашали на

должность чиновников. Похожие тенденции наблюдались во всех странах Восточной Европы в период феодализма (IX-XVIII века). А в СССР существовала повсеместная практика обязательного распределения выпускников учебных заведений, что можно назвать альтернативой дням карьеры, распространенных сейчас.

Популярность набирает направление работы с талантами. Организации стремятся привлечь и развивать талантливых работников. Похожая тенденция наблюдалась в период средневековья в Европе: на ярмарках, феодалы приглашали на работу к своему двору тех ремесленников, которые выставляли лучшие работы, так они привлекали таланты в свои хозяйства. После промышленного переворота появилась острая необходимость обучать персонал работе на новом оборудовании, но к обучению привлекали наиболее способных работников. Такие сотрудники видели перспективы карьерного и финансового роста, что удерживало их в компании.

Ещё одна из главных тенденций последних лет - создание HR-бренда работодателя. Работники во все времена - это главный ресурс любой организации, без них невозможно

достичь целей организации. Поэтому работодатели ещё с давних времен пытаются создавать узнаваемое имя для привлечения соискателей. Например, компания Standard Oil, основанная в XIX веке, использовала необычную систему мотивации персонала. Некоторые сотрудники могли получить своё жалование в виде акций компании. Это привлекало работников, так как акции компании постоянно росли в стоимости, служили грантом финансового благополучия. Похожих примеров в истории можно найти немало.

На основании анализа современных HR-трендов и их исторических аналогов, можно сделать следующие прогнозы. Тенденция на адаптацию и применение современных технологий в управлении персоналом была, есть и будет всё время. Внедрение новых технологий в сферу HR интенсифицирует её, что ставит управление персоналом на одну ступень с быстроразвивающейся IT сферой. Работа с выпускниками и молодыми специалистами осуществлялась ещё в древности, сегодня это одно из приоритетных направлений работы службы по подбору персонала. На наш взгляд, данная тенденция получит дальнейшее развитие, будут возникать новые формы работы с выпускниками и молодыми специалистами. Уровень востребованности талантливых специалистов всегда был на высоте, данная тенденция наблюдается и сейчас. Можно предположить, что и в дальнейшем работодатели будут стремиться к привлечению талантливых работников. Компании во все времена стремились создать образ привлекательного работодателя, чтобы соискатели стремились попасть к ним в штат сотрудников. Сегодня развитие HR-бренда одной из необходимых направлений деятельности HR-а. В будущем это направление будет развиваться и совершенствоваться.

Источники и литература

- 1) Миронова Е.Р. Подбор персонала: психологические и организационные аспекты: учебно-методическое пособие. Краснодар, 2017.
- 2) HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-elearning.ru/hr-digital-trendy-i-tehnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr/> Дата обращения: 19.02.2020)