

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

## Современные тренды в управлении и развитии карьеры сотрудников

Научный руководитель – Климова Анна Викторовна

*Линькова Екатерина Алексеевна*

*Студент (магистр)*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

*E-mail: linkova99@inbox.ru*

Сегодняшнее постоянно изменяющееся время характеризуется наличием коренных преобразований во многих областях жизни, в том числе и в области управления и развития карьерой сотрудников в той или иной организации. Появляются новые управленческие технологии, старые теряют свою актуальность в силу изменения структуры занятости. Глобализация, большая ориентированность на мировой рынок, преобладание в этой сфере мировых трендов и ориентиров позволяют сотрудникам не просто стремиться к достижению определенных результатов своей трудовой деятельности, но и добиваться определенных успехов, которые ранее возможно были бы для него ограничены в силу определенных причин и барьеров. Однако следует полагать, что в настоящее время в трудовой сфере и сфере управления карьерой сотрудника не только преобладают положительные моменты, но и остаются определенные трудности и проблемы, которые иногда становятся существенными препятствиями на пути развития карьеры сотрудника [2].

Глобализация, изменение специфики труда, распространение ограничений, связанных с массовыми заболеваниями (например, пандемия 2019-2021 годов), изменение приоритетности тех или иных профессий в связи с изменением структуры общемировых трудовых отношений - все это не только дает возможность сотруднику для нового развития, но и может стать причиной застоя в трудовой деятельности. Пандемия COVID-19 существенно изменила жизнь, какой мы ее знали: весь корпоративный мир вошел в цифровую реальность с новыми поведенческими моделями потребителей. Многим организациям пришлось модернизировать их HR стратегии [1].

Для действующих в организациях службах работы с персоналом, для менеджеров по персоналу важно изучать появляющиеся новые тренды в области трудовых взаимоотношений и активно внедрять их в собственный рабочий процесс. Однако следует понимать, что не всякий тренд может быть адаптирован и принят в данной экономической сфере и в конкретной организации. То, что может существенно улучшить качество работы персонала и перспективы их карьерного роста в крупной компании может оказаться совершенно неподходящим для маленьких организаций [3].

Новыми тенденциями на рынке труда, безусловно, стали альтернативные формы занятости. Время пандемии показало, что некоторые сотрудники могут работать из дома, в форме определенного фриланса, и делать это даже эффективнее, чем из офиса. Некоторые организации научились совмещать удаленную форму работы и традиционную, ориентируясь на то, кто из сотрудников какие задачи выполняет. Вопрос карьерного роста в таких ситуациях тоже претерпевает определенные изменения - если сотрудников, работающих из офиса, можно вознаграждать более комфортным местом работы, например, отдельным кабинетом, возможностью пользоваться служебным транспортом и т.д., то для сотрудников, чья основная деятельность протекает из дома, такого рода поощрения будут незначительными, и здесь речь может идти уже либо о должностном повышении, либо же о денежных дополнительных выплатах.

Еще одной тенденцией, обусловленной социальными, политическими и экономическими особенностями нашего общества и общемировыми трендами является совместная занятость в одной организации представителей совершенно разных возрастных поколений. И с одной стороны, это, несомненно, преимущество компаний, которые могут получить разные взгляды на конкретную проблему и попробовать найти для нее наиболее взвешенное, рациональное решение. Но с другой, это же создает определенные трудности в коллективе, зачастую осложняя межличностное взаимодействие сотрудников, особенно если в организации должным образом не функционирует система управления персоналом. Зачастую руководство предлагает продвигать карьеру более старших сотрудников, даже если те не обладают должным уровнем навыков, потому что их опыт работы больше, тогда как молодые и, возможно, более профессиональные сотрудники не получают должного продвижения. Пирамидальные структуры сменяются сетевыми, поэтому становится важным, сколько связей есть у компании по горизонтали. Чем больше в организации людей с разным опытом и взглядом на происходящее, тем компания устойчивее на рынке труда. Таким образом, перспективные организации меняют свой подход и предлагают разные варианты развития внутри компании людям, а не представителям того или иного поколения.

Однако, если говорить о возрасте персонала организации, то следует понимать, что несмотря на уже выработанный опыт работы, молодые сотрудники гораздо охотнее, чем более пожилые впитывают новые знания, проходят различные курсы повышения квалификации. Они более открыты для происходящих на рынке труда изменений. В связи с этим менеджерам по управлению персоналом в организации или же кадровым службам необходимо, в первую очередь, придерживаться индивидуального подхода к каждому сотруднику, оценивать не только его каждодневную работу, но и перспективы карьерного роста, возможность перевода на более высокую должность.

Развитие сотрудника, становление его кадрового потенциала, продвижение по службе - это результат не только эффективной работы самого сотрудника, но и объективной, адекватной его оценки со стороны руководства и HR департаментов. Следует также понимать, что имеющиеся раньше тенденции, которые наблюдались в трудовой среде, в настоящее время в связи с разными причинами претерпели определенные изменения. Этот комплекс факторов приводит к тому, что службы по управлению персоналом, менеджеры по персоналу в организации должны подходить к выстраиванию и оценке рабочего процесса по новым нормам и принципам. Автоматизация процессов, появление альтернативных способов организации своей деятельности, возможность использовать удаленную работу в организации, изменение самих принципов оценки результативности труда - новая реальность, которая обуславливает необходимость пересмотра многих потерявших на сегодняшний день актуальность трендов.

### Источники и литература

- 1) Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд / А.П. Андруник, А.Е. Суглобов, М.Н. Руденко. — М.: Дашков и Ко, 2020. - 508 с. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник для вузов. / М.И. Бухалков. - М.: Инфра-М, 2017. - 638 с. Березняковский В.С. Методы оценки персонала управления в кооперативных организациях: учебник. / В.С. Березняковский. - М.: Компания Спутник +, 2017. - 478 с.