

ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ, ЩО ВПЛИНУЛИ НА РИНОК ПРАЦІ ТА ІННОВАЦІЇ У КАДРОВІЙ СФЕРІ

HR-сфера, управління персоналом та розвиток працівників зазнали значних змін. Глобальне економічне зростання послужило причиною виникнення нового рівня конкуренції серед спеціалістів. HR-підрозділи стали намагатися робити акценти на взаємодії команд, а не на зменшенні витрат. Технологічні компанії, що розвиваються найінтенсивніше та інші компанії відчувають дефіцит спеціалістів, що затребувані на ринку праці. Роботодавці все більшу увагу почали приділяти HR-бренду. Також простежується дефіцит і в справжніх лідерах. Тому HR-департаменти змушені постійно оновлювати стратегію та адаптуватися[2].

Згідно дослідженню Deloitte's Human Capital Trends 2014, основні проблеми, що стоять перед компаніями у 2014 році: лідерство, утримання та залучення талантів («війна за таланти»). Люди все більш комфортно стали себе почувати, змінюючи роботу. Компанії, які не зможуть залучити в роботу представників «покоління Y», опиняться в програвші. В співробітників поступово змінюються пріоритети та бачення перспективи, для них все важливішою стає робота, яка має суспільне значення, проте такі параметри, як інтерес та хороша оплата досі відіграють важливу роль[1].

Варто відмітити значний вплив мережі інтернет з початку її виникнення на HR-сферу. Інтернет вплинув на брендинг роботодавця, внутрішні комунікації та залучення талановитих співробітників. Численні зміни, навіть сприятливі, були руйнівними, змушуючи спеціалістів із людських ресурсів докорінно переглядати методи роботи.

Перед епохою інтернету роботодавці могли формувати свій бренд на свій розсуд. Для того щоб позиціонувати себе, наприклад, як «компанію з культурою інновацій» організація просто поміщала дану фразу у корпоративну брошуру. Кандидати, працівники і випускники могли мислити по-іншому, проте нічого з цим зробити не могли. Всесвітня мережа позбавила частини влади роботодавців. Такі сайти, як: Glassdoor та JobeeHive, дозволяють колишнім та чинним працівникам анонімно описувати реальні переваги та недоліки свого місця праці. Якщо репутація роботодавця не відповідає реальності, люди швидко дізнаються про це.

HR-спеціалісти пройшли адаптацію до нової реальності. Кмітливі менеджери по підборі талантів читають анонімні відгуки та доручають агентствам вивчити, що саме працівники, менеджери та клієнти думають про компанію, формуючи справжній і прозорий імідж роботодавця.

До появи інтернету внутрішні комунікації були доволі простими. Публікувався тижневий або місячний бюлетень, який доставлявся у поштові скриньки. Інформація про корпоративні заходи розміщувалася на дошках оголошень по всьому офісу. З появою інтернету цей процес став більш інтерактивним. Перед відділом внутрішніх комунікацій постала задача створити внутрішню мережу (інтранет), для якої необхідні дизайн, контент та постійна підтримка. HR-професіонали більше не могли чекати місяць до наступного оновлення. Електронна пошта замінила паперові бюлетні.

Останнім часом починає поширюватися практика використання соціального інтранету (ESN Enterprise Social Network). Він має ряд переваг у разі використання організацією, таких як: швидкість впровадження, позитивне сприйняття колективом, створює та зміцнює горизонтальні зв'язки, значно прискорює прийняття рішень та комунікації, дозволяє швидко отримувати зворотній зв'язок; схема використання інтранету наведена на рисунку 1.

Аналізуючи тенденції залучення талантів, якщо раніше рекрутери розміщували оголошення про вакансії у газетах, кандидати відправляли поштою або факсом паперові резюме, після ж очікували телефонного дзвінка. Тобто до дзвінка із запрошенням на інтерв'ю жодних комунікацій не передбачалося.

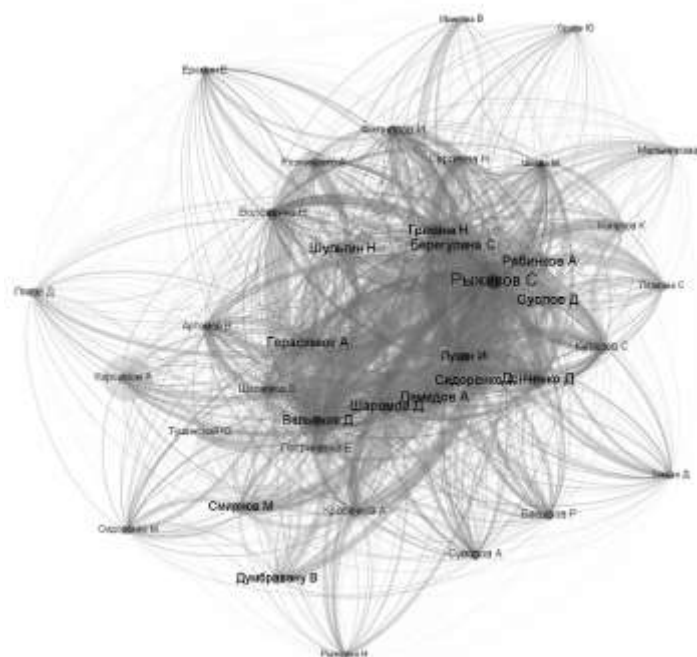


Рис. 1. Схема використання соціального інтранету (ESN)

Інтернет уможливив комунікації з обох сторін, сьогодні як менеджери по підбору персоналу, так і кандидати активно шукають таланти на job-сайтах та в соціальних мережах. Кандидати також очікують, що на їх питання будуть отримані оперативні відповіді та що вони зможуть відгукнутися на вакансію з мобільних пристроїв.

Це означає, що передові компанії повинні мати свої профілі в соціальних мережах, а у відділах пошуку та підбору персоналу вимагається окремий менеджер з повноваженнями оперативно відповідати на запити та скарги, щоб не постраждав бренд роботодавця.

Ринок залучення талантів є одним з найбільш швидко змінних частин сфери роботи із персоналом, нові інтернет-платформи для цього напрямку починають працювати ледь не кожен місяць. Тому HR-командам необхідно орієнтуватися на використання аналітики, BigData та широкого пулу соціальних мереж, також все важливішим стає бренд роботодавця (HR-бренд). Здатність залучати нові таланти залежить і від рівня залучення вже працюючого персоналу.

Глобальні тенденції, що впливають на ринок праці це демографічний тренд, дефіцит трудових ресурсів, прорив інформаційних технологій. Отже рушійними силами, викликаними глобальними тенденціями, що впливають на процеси управління персоналом є: зміни у глобальній економіці, демографічні проблеми, дефіцит ресурсів, цифрові технології та прорив в області технологій, соціальна відповідальність, соціальні мережі, глобальна мобільність, розбіжності між поколіннями, пришвидшення розвитку міст.

1. Bersin by Deloitte's Predictions for 2014 today [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: marketing.bersin.com/predictions-for-2014.html 2. The Year of the Employee: Predictions For Talent, Leadership, And HR Technology In 2014 [Електронний ресурс]/Forbes: інтернет-журн. – Dec 19, 2013. – Режим доступу: URL: forbes.com/sites/joshbersin/2013/12/19/ten-predictions-for-talent-leadership-and-hr-technology-in-2014/