

**СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ HR-РЫНКА****К.В. Скробатун, 4 курс**Научный руководитель – **И.М. Зборина, к.э.н., доцент****Полесский государственный университет**

Развитие любой сферы человеческой деятельности происходит путём преодоления трудностей и кризиса подобно цикличности экономики. Таким образом, пандемия стала причиной стремительных изменений в экономике, в частности, функционирования различных организаций. Множество крупных компаний пришли к ускоренному внедрению удалённой работы сотрудников. В этой ситуации в затруднительном положении оказался малый бизнес, однако так или иначе компаниям важна производительность труда работников.

В свою очередь кадры также стали более тонко подходить к выбору потенциального работодателя и условий труда, что в современном мире связано с острой потребностью в профессиональном росте, а также желании достичь самореализации, особенно среди молодого поколения. В связи с этим на сегодняшний день повсеместно наблюдаются изменения в сфере HR (Human Resource). Рассмотрим основные тенденции в данном направлении, которые необходимо учитывать каждому современному руководителю.

В первую очередь на рынке найма наблюдается активно набирает популярность развитие внешнего HR-брендинга. С целью повысить конкурентоспособность организации специалисты по найму работников работают в направлении разработки ценностных предложений (EVP). Высокий имидж компаний на трудовом рынке обеспечивает её способностью конкурировать с иными работодателями и способствует более эффективному отбору работников. В свою очередь положительная репутация является залогом быстрого найма персонала, снижения рекрутинговых и рекламных расходов, а также расходов на так называемый «хэдхантинг». В результате потенциальные специалисты активно стремятся трудоустроиться именно в эту организацию.

Потребность в создании внешнего HR-брендинга на сегодняшний день возникает у любой компании. В связи с этим рекрутерам и менеджерам необходимо уделить особое внимание данному направлению в том случае, если: поиск новых работников требует много времени; на вакансии нет откликов либо их недостаточно; фирма неизвестна соискателям; у конкурентов условия труда находятся на более высоком уровне; кандидаты часто отказываются от собеседования; организация нуждается в высококвалифицированных специалистах.

В таком затруднительном положении актуальность приобретает понятие внутреннего рекрутинга. Внутренний рекрутинг считается способом снижения затрат на привычный внешний поиск и найм работников, а также исключения риска излишней траты денежных средств. Отвечая на вопрос о преимуществах данного подхода, можно выделить следующие положительные эффекты от его применения: существенное сокращение сроков поиска специалистов; оптимизация расходов на поиск кадров; сокращение времени на адаптацию работников; мотивация сотрудников на профессиональное продвижение по карьерной лестнице; снижение рисков выгорания работников.

Ещё одним популярным направлением можно назвать удалённый набор персонала — современная тенденция, которая маловероятно уйдёт вместе с пандемией. К подобному способу прибегает всё больше и больше не только рекрутинговых компаний, но и государственных учреждений. Дистанционный формат работы в данном направлении является более экономичным по времени и удобным средством по поиску новых сотрудников в отличие от привычных методов. С помощью него и использования современных IT-инструментов для сферы рекрутинга стираются географические рамки по поиску новых кадров.

Значительные трансформации экономических процессов вынудили адаптировать работу предприятий к новым условиям, однако подобный переход на «онлайн» в долгосрочной перспективе оказался затруднительным. Специалисты в сфере HR предрекают то, что специалисты более склонны к работе в привычном формате и вскоре у них возникнет потребность вернуться в офисы. Перевести свои коллективы с режима удалённой занятости на традиционный режим работы планируют 50% иностранных компаний. Изменения коснулись и российских специалистов.

В 2019-2020 гг., а именно в самый разгар тенденции перехода на удалённый режим работы в тех сферах, где это возможно, HR-специалисты Microsoft провели своё крупное исследование. [1] Они опросили 61182 сотрудников и в результате им удалось выяснить, что подобный формат работы нарушил коммуникационные связи в коллективе. У многих сотрудников ухудшился процесс передачи знаний среди коллег и, соответственно, снизилась способность работников к производству качественной продукции.

Также рассмотрим пример исследования компании «Ростелеком Солар», которые провели опрос среди различных организаций, согласно результатам которого удалось выяснить, что почти в каждой пятой компании руководители обеспокоены снижением эффективности работы сотрудников в удалённом режиме. Кроме того, ухудшаются и финансовые результаты их деятельности. Приведём немного статистики из исследования «Ростелеком Солар»: 46% руководителей обеспокоены вопросами эффективности удалённого труда сотрудников; 56% представителей организаций называют основной причиной снижения эффективности удалённых сотрудников несовершенство организационных процессов; 70% опрошенных признают, что в их компаниях не используются какие-либо автоматизированные программные средства управления эффективностью сотрудников. [2]

Проблема снижения эффективности дистанционного труда в той или иной степени тревожит менеджеров почти половины опрошенных компаний. 56% организаций из этой выборки считают причиной возможного снижения производительности труда несовершенство организационных процессов, которые обострились при переходе в онлайн. Около 30% говорят о снижении контроля со стороны руководства, остальные делают акцент на неэффективности внедряемых инструментов, предназначенных для дистанционной работы.

Помимо организации взаимодействия сотрудников, крайне важно уделять внимание такому современному направлению в управлении персоналом, как концепция well-being, которая представляет из себя некий комплекс мероприятий по работе с внутренним (моральным) состоянием работника. На данный момент концепция well-being входит в топ тем среди HR-специалистов и незаслуженно игнорируется многими отечественными работодателями.

Выделим несколько современных технологий, на которые стоит обратить внимание менеджерам для обеспечения эффективности системы найма работников и достижения эффективности их труда. В первую очередь следует сделать акцент на CRM-системах рекрутинга. В облачных IT-сервисах для анализа и ранжирования информации из разных источников используются искусственный интеллект и инструменты машинного обучения. Также можно внедрить платформы для обеспечения внутренней работы с сотрудниками. Подобные HR-инструменты помогают создать комфортную онлайн-среду для адаптации стажеров, обучения и повышения квалификации кадров, обработки обратной связи от сотрудников.

В дополнение уместно использовать системы предиктивной аналитики. Новые технологии в сфере рекрутинга требуют быстрой обработки больших объёмов информации, грамотного понимания подвижек на рынке труда и внутри самих компаний. Для того, чтобы не отставать от инноваций, крупные игроки на рынке HR активно пользуются сервисами «People Analytics». Благодаря им, используя большие данные (BigData), они способны выстраивать кадровую политику и даже делать прогноз кадровых рисков. Также существуют сервисы онлайн-тестирования, которые слу-

жат для оценки соискателей по множеству параметров: от профессиональных качеств до поведенческих реакций. Информационные технологии помогают избавиться HR-специалистам от сложной аналитики, с которой они сталкиваются при отборе потенциальных сотрудников, так как алгоритмы составляют рейтинги работников по выбранным характеристикам.

На сегодняшний день рынок труда во многих странах меняется под влиянием глобальных мировых трендов, которым поспособствовала прошедшая пандемия. В 2023 году становятся актуальными различные тенденции «удалённого» рекрутинга, а также — цифровизации внутренней системы управления, оценки и оптимизации труда сотрудников, что действительно является более эффективным способом. Продолжается курс на сокращение затрат на процессы сбора и обработки информации с помощью автоматизированных информационных систем.

### **Список использованных источников**

1. Влияние удаленной работы на сотрудничество между информационными работниками [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4%20> - Дата доступа: 10.03.2023.

2. Исследование «Как изменилась эффективность персонала на удаленке» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rt-solar.ru/upload/iblock/733/Kak-izmenilas-effektivnost-personala-na-udalenske.pdf> - Дата доступа: 13.03.2023.