

УДК: 658.3:005.95

КЛЮЧОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

Ірина СТЕПАНЮК

магістрант

Науковий керівник: **Христина БАРАНІВСЬКА**

викладач кафедри менеджменту та економіки
Львівський державний університету фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

Управління персоналом (англ. Human resources management, HRM, HR-менеджмент) - сфера знань і практичної діяльності, спрямована на забезпечення організації якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього функції, і оптимальне його використання [1].

HR-менеджмент постійно змінюється та вдосконалюється під впливом суспільних, політичних, технологічних та культурних тенденцій. Останні роки в HR-менеджменті спостерігається ряд таких тенденцій, які впливають на спосіб управління персоналом та розвитку організацій.

На підставі аналізу літературних джерел [1-5] можна виділити ряд таких ключових тенденцій:

1. Віддалена робота та гнучкі графіки.

Пандемія COVID-19, а в подальшому воєнний стан в Україні виробила тенденцію до віддаленої роботи. Багато компаній адаптувалось до неї з використанням інструментів відстеження ефективності. Зокрема в сфері HR застосовують:

- HRIS-система, яка дозволяє тримати всю комунікацію в єдиному місці. Спілкування з командою та його прозорість – ключові нюанси у вибудовуванні довірчих стосунків.

- тайм-менеджмент проектів - це одна з основних альтернатив постійному спостереженню за співробітниками, яким можна запропонувати чітко розмежувати часові рамки проектів та дедлайнів для кращого розуміння політики невторчання, але збереження високої ефективності.

- доступний моніторинг запитів на відсутність. Це є важливим елементом психічного здоров'я колективу.

2. Підвищена увага до добробуту працівників, їх залученості.

Керівництво організацій визнає важливість добробуту своїх працівників та запроваджують ініціативи, спрямовані на покращення фізичного та психологічного стану персоналу. Щоб навчитися слухати команду, потрібно запитувати її думку на важливі теми. Наприклад постійне використання пульс-опитувань, де команда не боїться висловлювати думку (не анонімно). Все важливішим стає отримувати зворотний зв'язок від співробітників, контролювати активність, відстежувати динаміку задоволеності, оцінювати рівень мотивації і збирати відгуки за допомогою автоматизованих опитувань. Співробітники можуть писати в канали комунікації і використовувати свій голос як голос повноцінного учасника та стейкхолдера команди.

3. Використання аналітики та штучного інтелекту.

HR-відділи для прийняття рішень активно використовують аналітику. Для прогнозування плинності персоналу, вибору кандидатів на ту чи іншу посаду, вдосконалення процесів управління використовують штучний інтелект. Зокрема популярними стають використання:

- інструментів AI для дослідження соціальних мереж і переманювання найкращих фахівців;
- інструментів парсингу для створення бази кандидатів, наприклад через ATS – систему відстеження кандидатів;
- добре опрацьованого кар'єрного сайту компанії, що містить всі вакансії.

4. Автоматизація HR-процесів.

Використання сучасних технологій для автоматизації адміністративних HR-процесів, зокрема таких як облік робочого часу, облік відпусток, оплата праці.

5. Розвиток навичок, навчання та самоосвіта.

Організації надають своїм працівникам можливості для навчання та саморозвитку протягом усієї кар'єри. Це може включати в себе як очні так і

онлайн-курси, семінари, вебінари та інші форми підвищення кваліфікації зі збільшення використання технологій доповненої реальності та віртуальної реальності в них.

6. Акцент на емоційному інтелекті та міжособистісних навичках.

Важливість емоційного інтелекту та міжособистісних навичок в організаційному середовищі зростає. Це допомагає покращити відносини на робочому місці та сприяє лідерству в умовах впровадження принципів різноманітності, рівності та інклюзивності (DEI).

7. Нові системи винагороди.

Сьогодні велика кількість організацій переживає перехід до нової системи винагороди працівників, а саме від чітко стандартизованої до високо персоналізованої. За правильного впровадження нової системи організація отримує вагому конкурентну перевагу.

8. Боротьба із втомою та стресом.

HR-відділи зосереджуються на заходах для боротьби із втомою та стресами серед працівників, включаючи програми психологічної підтримки та гнучкі графіки роботи.

9. Зосередженість на соціальній відповідальності.

Компанії все більше зосереджують увагу на сталості та соціальній відповідальності. HR-менеджери допомагають впроваджувати і підтримувати ці цінності в організації.

10. Адаптація до змін в законодавстві.

Зміни в законодавстві щодо умов праці та прав співробітників вимагають постійного оновлення політик та процедур управління персоналом.

11. Покращення менеджменту середньої ланки.

Дефіцит працівників особливо гостро відчувається на рівні менеджменту середньої ланки. Як наслідок, існує значний розрив у навичках у цій сфері, і компанії зараз змушені наймати або просувати людей на посади середньої ланки з більш низькими вимогами до навичок та досвіду, ніж раніше. Для того, щоб підтримати працівників, які вступають на керівні посади середньої ланки,

до яких вони не звикли, HR-відділи повинні забезпечити створення чітких каналів зворотного зв'язку та комунікації.

Ці тенденції в HR-менеджменті відображають зміни в сучасному світі праці та наголошують на важливості адаптації організацій до нових реалій для досягнення успіху та розвитку. Можна узагальнити, що тренд корпоративної культури та тиску співробітника на керівників – те, над чим потрібно працювати не один місяць.

Список використаних джерел:

1. Human Resources Management, HRM URL: <https://www.it.ua/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm>

2. Захарчин Г., Поплавська Ж. Управління персоналом в контексті сучасних викликів. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 4. С. 125–133.

3. HR-трендів та інструментів, які стануть вам у нагоді на початку 2023: веб-сайт. URL: https://peopleforce.io/uk/blog/5-hr-trendiv-na-2023?utm_term=&utm_campaign=search-ukraine-ua-

DSA&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_content=&hsa_acc=4488546770&hsa_cam=20549220694&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad=1&gclid=Cj0KCQjwvL-oBhCxARIsAHkOiu2zCrEW3g-_HTL0Djt7m83LGdpHuzkQdddtsrnZ7aB3Y654GlXIp4IaAqEvEALw_wcB

4. HR тренди 2023: Які тренди HR впливатимуть на розвиток бізнесу в цьому році?: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/hr-trendy-2023-yaki-trendy-hr-vplyvatymut-na-rozvytok-biznesu-v-czomu-roczy/>

5. Шість ключових тенденцій HR-сфери, на які варто звернути увагу в 2023 році: веб-сайт. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/shist-klychovyh-tendenchiy-hr-sphery>