

СУЧАСНІ HR-ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІСЛЯ COVID-19

*ДАНИЛЕНКО О.А., К.Е.Н., ДОЦ.,
ДВНЗ «КНЕУ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»*

Нині сучасні тенденції, перспективи та стратегічні орієнтири розвитку кожної організації лежать у площині впливу пандемії коронавірусу COVID-19. Перед керівниками та топ-менеджерами організацій стоять завдання не тільки оцінити вплив пандемії, а й скоригувати стратегію свого розвитку. Важливо урахувувати глобальні тренди у сфері управління загалом та у HR-сфері, зокрема. Від того, наскільки організації є сучасними з точки зору впровадження інновацій, залежить їх конкурентоспроможність на ринку. З огляду на актуальність знання сучасних тенденцій у HR-сфері, вони були узагальнені та критично проаналізовані на основі останніх оглядів [1 – 7].

Збільшення віддаленої роботи, як зазначає М. Бейкер [5], за опитуванням Gartner, призведе до того, що 48% співробітників, швидше за все, працюватимуть віддалено принаймні частину часу після COVID-19 проти 30% до пандемії. Відповідно, керівники організацій мають навчитись створювати ефективні HR-процеси на відстані.

Діджиталізація (цифровізація) HR – це трансформація бізнес-процесів на основі сучасних технологій. Дослідники [1; 3; 4; 6] відзначають, що вона торкнеться *таких напрямів*: HR-аналітика усіх внутрішніх HR-процесів; створення інтерактивних корпоративних порталів з постійним прямим та зворотнім зв'язком з усіма працівниками; SMM в рекрутингу (маркетинговий підхід в HR) з використанням можливостей інтернет-просування стосовно бренду роботодавця у цілому і окремих вакансій, зокрема; добір персоналу через соцмережі і спеціалізовані мобільні додатки; онлайн навчання (онлайн-семінари і тренінги, електронні майданчики і платформи для створення курсів) [1]; Smart-навчання; автоматизація рекрутингу з використанням методу прескринінгу, коли можливість відправити резюме надається тільки після проходження в онлайн-режимі тесту; відбір резюме за формальними критеріями на основі автоматизації цього процесу.

Гейміфікація. Гейм-підхід усе ширше застосовують для співбесід, адаптації персоналу, навчання, мотивації та збирання зворотного

зв'язку [1; 3; 4; 7]. Особливої актуальності підхід набув у зв'язку з виходом на ринок праці покоління Z.

В організаціях починають *одночасно працювати різні покоління* (X, Y, Z) й до кожного з них потрібен «свій HR-підхід».

Розширений збір даних. За даними Gartner, 16% роботодавців найчастіше використовують технології для моніторингу своїх працівників за допомогою таких методів, як: віртуальний облік робочого часу на віртуальному робочому місці, відстеження часу використання ПК, моніторинг електронної пошти працівників або внутрішнього зв'язку [5]. Ця тенденція збережеться й у майбутньому.

Розширення контингенту працівників. Під час та після пандемії організації продовжать розширювати використання тимчасових чи вузько-спеціалізованих працівників і розглянуть можливість введення інших моделей роботи, таких як: обмін талантами та 80-ти відсоткова оплата 80-ти % працюючих [5].

Розширення ролі роботодавця як системи соціального захисту чи Employees Treatment («лікування працівників»). Значно зростає число компаній, що пропонують різні «програми турботи»: поліс добровільного медичного страхування, надання абонементів у фітнес-центр, програми анонімної психологічної допомоги. Під впливом пандемії допомога також включає: розширення лікарняних, фінансову допомогу, скоригований режим роботи та надання догляду за дитиною [2-7].

Розподіл критичних навичок та ролей. До COVID-19, за аналізом Gartner [5], критичні ролі розглядалися як ролі з критичними навичками / можливостями, необхідними організації для досягнення своїх стратегічних цілей. Зараз роботодавці усвідомлюють, що існують й інші ролі, які мають вирішальне значення для успіху основних робочих процесів. За умов пандемії роботодавцям необхідно заохочувати працівників розвивати критичні навички, які потенційно відкривають нові можливості для їх кар'єрного розвитку, замість того аби вони готувалися просто до наступної посади. Важливо пропонувати більшу підтримку розвитку кар'єри працівникам, які займають найважливіші ролі та не мають критичних навичок.

(Де-) гуманізація працівників. Деякі організації під час пандемії підштовхували працівників до роботи в умовах високого ризику при незначній підтримці (з низьким рівнем соціальної відповідальності). За такої політики негативний досвід працівників буде працювати проти такої компанії [5]. Тому слід залучати працівників до командної

культури та створювати культуру інклюзивності.

Поява нових роботодавців вищого рівня. Працівники та майбутні кандидати оцінюватимуть організації по тому, як вони поводитися з працівниками під час пандемії. Прогресивні організації спілкуються відкрито і часто, щоб продемонструвати, як вони підтримують працівників, незважаючи на здійснення заходів щодо економії коштів. До цього слід прагнути й іншим організаціям аби бути соціально відповідальними.

Література.

1. Даниленко О.А. Світові HR-тренди навчання та розвитку персоналу / О.А. Даниленко. // Стратегічні імперативи сучасного менеджменту (СІСМ-2020): мат-ли V міжнар. наук.-практ. конф. 23-24 квітня 2020 року. [Електронний ресурс]. – К.: КНЕУ, 2020. С. 37-40.
2. Леонова Е. 6 главных HR-трендов в 2020 году / Е. Леонова. **[Електронний ресурс]**. – **Режим доступу** : <https://hurma.work/ru/blog/6-glavnyh-hr-trendov-v-2020-godu/>
3. Сушкова Д. HR-тренды 2020: что точно заложить в бюджет / Д. Сушкова. **[Електронний ресурс]**. – **Режим доступу** : <https://medium.com/convergent-hr/>
4. HR-тренды-2020. **[Електронний ресурс]**. – **Режим доступу** : <https://hr-portal.ru/blog/hr-trendy-2020>
5. Baker M. 9 Future of Work Trends Post-COVID-19. [Electronic resource]. – Available from : <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>
6. Haak T. 12 HR Trends for 2020. [Electronic resource]. – Available from : <https://hrtrendinstitute.com/2019/11/26/12-hr-trends-for-2020/>
7. Meister J. Top 10 HR Trends That Matter Most In The 2020 Workplace. [Electronic resource]. – Available from : <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/01/15/top-10-hr-trends-that-matter-most-in-the-2020-workplace/#3849756c7dfc>

АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ

***ДІДЕНКО Л.В., ДОЦЕНТ КАФЕДРИ ФІНАНСОВИХ РИНКІВ, УДФСУ
ТАБАХАРНИК О.Я., ЗДОБУВАЧ ВИЩОЇ ОСВІТИ, УДФСУ***

У сучасній економіці інвестиційна активність – важливий фактор економічного зростання та забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, економіки країни загалом. Економіка України