

## **ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ HR-ТРЕНДІВ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

В сучасних умовах жорстку боротьбу витримують лише ті підприємства, які можуть про доставити високоякісну продукцію та послуги. В свою чергу, це напряму залежить від наявності правильно скерованого та професійно-підготовленого персоналу. Для сучасних підприємств стає надзвичайно актуальним питання щодо пошуку найбільш ефективних методів управління персоналом, максимізація використання його потенціалу задля забезпечення продуктивної роботи підприємства, підвищення його конкурентоспроможності та прибутковості. При цьому слід орієнтуватися на глобальні HR-тренди, оскільки вони є актуальними та впливають на розвиток сучасного ринку праці.

Проблемам та тенденціям управління персоналом, новим підходам, методам та технологіям присвячено праці таких вчених, як: А. Антоненко, Є. Яхонтової, Є. Кудрявцевої, Н. Пересипкіною [1-3].

Метою даного дослідження є обґрунтування впливу глобальних HR-трендів на управління персоналом вітчизняних підприємств.

Перш за все, слід відмітити вплив глобальних світових HR-трендів на систему управління персоналом в розрізі країн, галузей економіки та окремих підприємств. Для цього необхідно їх визначити:

1. Орієнтація на співробітника означає, що HR-менеджер стає відповідальним не тільки за впровадження та підтримку HR-процесів, але й створює унікальний досвід для кожного співробітника компанії. Від моменту співбесіди до звільнення взаємодія має бути максимально позитивною й виявляти таланти співробітника для ефективної та корисної роботи в компанії.

2. Війна за таланти передбачає, що компанії повинні приділяти увагу не тільки розмірам заробітної плати, а й більшою мірою корпоративній культурі та цінностям, щоб утримати цінних співробітників.

3. Збільшення кількості фрілансерів серед трудових ресурсів компанії, що обумовлено дефіцитом фахівців на ринку праці та потребує залучення їх у віддаленому доступі.

4. Збільшення кількості сервісів для автоматизації процесів управління персоналом, збільшення експансії штучного інтелекту на робочі місця, активне використання чат-ботів.

5. Зростання ролі HR-фахівця, головним завданням якого стає не рекрутинг, а утримання персоналу та розвиток талантів, що потребує розуміння стратегії розвитку компанії в цілому.

6. Відхід від роботи в офісах у форматі Open Space та повернення до невеликих, частіше індивідуальних, кабінетів, які комфортніші для співробітників

7. Зміна в структурі компаній: зміщення акценту з індивідуальної роботи на командну, розвиток програм корпоративної міжособистісної взаємодії

8. Трансформація річної оцінки персоналу в регулярний зворотний зв'язок, що дає змогу підвищити продуктивність співробітників завдяки своєчасному коректуванню відповідно до цілей бізнесу та в цілому ситуації на ринку, що швидко змінюється.

9. Створення здорової та благополучної атмосфери на робочому місці для компенсації або уникнення стресу під час роботи. Увага приділяється не тільки професійному розвитку й самореалізації, а й фізичному, фінансовому та сімейному добробуту, боротьба зі зростаючою проблемою вигорання працівників.

10. Креативний підхід до розробки пільгових, пенсійних і компенсаційних пакетів.

11. Зростання кількості он-лайн курсів та акцент на підвищенні кваліфікації та підготовці працівників.

11. Гейміфікація, тобто використання елементів гри, її частин, техніки, дизайну для бізнесу, освіти та інших сфер [4, с.111-112].

Крім цього, доцільно виділити інші глобальні тенденції: покращення складу робочої сили та боротьба з її старінням. Деяким з наведених трендів слідує вітчизняні підприємства, а саме: активне впровадження командної роботи, використання нових систем винагород, створення програм добробуту для працівників, зростання важливості унікальних людських факторів, удосконалення засобів комунікацію. При цьому не так активно використовується HR - аналітика, розширення рамок традиційного робочого віку, залучення тимчасових співробітників.

Аналіз підприємств та українського ринку праці показує, що українськими HR-трендами є :

1. Поліпшення якості найму передбачає що кандидат має почуватися комфортно вже під час першого контакту з компанією й отримувати адекватний та своєчасний зворотний зв'язок.

2. Автоматизація HR-процесів і HR-аналітика передбачають, що програми для управління персоналом систематизують процеси, дають змогу максимально зменшити кількість паперових документів, а також проаналізувати ефективність проведених заходів та виконати роботу над помилками.

3. Перетворення ролі HR-фахівців. У сучасних умовах ринку праці HR-менеджеру вже недостатньо бути хорошим фахівцем і відігравати адміністративну роль у компанії. Його функції розширюються й потребують розуміння бізнесу зсередини, а роль трансформується в стратегічного партнера. Він повинен розбиратися і в продажах, і в маркетингу, і у фінансах.

4. Боротьба за таланти обумовлена складною демографічною ситуацією 90-х років минулого століття, відсутністю зв'язку між освітою й практичним досвідом, трудова еміграція. Це збільшує дефіцит талановитих професіоналів. Компанії інколи місяцями не можуть закрити термінові вакансії, але при цьому не всі з них визнають, що саме кваліфіковані працівники – це запорука досягнення високих результатів та підвищення конкурентоспроможності підприємства [2].

Дослідження світових HR-тенденцій управління персоналом, які певним чином впливають на сферу управління персоналом вітчизняних підприємств, дадуть змогу розробити інноваційні методи управління персоналом, які допоможуть організаціям подолати труднощі та отримати нові можливості для подальшого розвитку. Одним з головних завдань є визначення основних напрямів та пошук нових інструментів і методів управління персоналом, які допоможуть створити передумови для подальшого розвитку підприємств через підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Отже, сучасні тенденції у сфері управління персоналом спрямовані на вирішення таких завдань: підвищення рівня сприйнятливості та вміння персоналу адаптуватись до змін; підвищення продуктивності праці персоналу; ефективне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, а також його розвиток; стимул до появи у працівників креативних ідей; підвищення якості трудового життя; створення на підприємстві творчого середовища, а також покращення соціально-психологічного клімату, який склався в трудовому колективі; спрямування діяльності менеджерів на розвиток здібностей та вмінь, а не на виконання рутинної роботи; підвищення згуртованості колективу; концентрація уваги на інтересах не тільки підприємства, але й працівників [1, с.72–73].

Вітчизняним підприємствам необхідно приділити більшу увагу таким сучасним тенденціям у сфері управління персоналом, як: командній роботі, збільшенню залучення тимчасових працівників в організацію, використанню нових систем винагород, всебічному розвитку працівників, використанню потенціалу старшого покоління, створенню програм добробуту для персоналу [6].

На практиці основні етапи управління персоналом будуть відбуватися з урахуванням світових тенденцій: трансформацією організаційної культури, різноманітністю та інтеграцією, розширенням лідерства, цифрового HR, запит на висококваліфікованих HR-менеджерів, управління талантами, HR-аналітикою, розширення робочої сили та розвитку HR-брендингу.

Розширення робочої сили передбачає доповнення її технологіями та краудсорсингом, а також переосмислення талантів, технології та робочого місця та меж роботи між людьми та машинами. Соціальна різноманітність та інтеграція передбачає зміни в області визнання та неупередженості на робочому місці в області гендеру, раси, національності. HR-аналітика використовується для розуміння кожної частини бізнес-операції, а аналітичні інструменти впроваджуються в повсякденне прийняття рішень. Цифровий HR: платформа, люди та робота передбачає використання цифрових технологій у всіх сферах управління персоналом, модернізацію технології та бенчмаркінг [3, с. 11]. Розширення лідерства передбачає те, що організаціям необхідний новий тип лідера: “цифровий лідер”, який може створювати команди, підтримувати зв'язки між людьми, їх залучення, а також розвивати культуру інновацій, сталість до ризику та постійне удосконалення [5].

При цьому світові тенденції слід використовувати в залежності від специфіки діяльності та мети організації: це можуть бути цифрові бізнес-моделі, злагоджена командна робота, активне використання інновацій, захист бренда тощо.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є обґрунтування впливу світових HR-тенденцій на управління персоналом вітчизняних підприємств та необхідності їх впровадження.

Практична значимість дослідження полягає в можливості їх застосування в системі управління персоналом в організаціях і компаніях будь-яких галузей виробництва і послуг.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці системи управління персоналом з урахуванням глобальних HR-трендів та залежно від мети підприємства та його специфіки.

## Список літератури

1. А. Антоненко, “Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом”, *Менеджер по персоналу*, № 10, с. 70–77, 2006.
2. Г. Захарчин і Ж. Поплавська, “Управління персоналом в контексті сучасних викликів”, *Актуальні проблеми економіки*, № 4, с. 125–133, 2017.
3. Е. Кудрявцева і В. Голянич, “Инновационные технологии в кадровом менеджменте”, *Управленческое консультирование*, № 2, с. 5–16, 2013.
4. Н. Пересипкіна, “Глобальні HR-тренди та їх вплив на управління персоналом в українських компаніях”, *HR-тенденції* [Електронний ресурс]. Доступно: [https://kadrovuk.com.ua/sites/default/files/hr/Pages%20from%20KU03\\_2017\\_sml%D0%BF%D0%BF.pdf](https://kadrovuk.com.ua/sites/default/files/hr/Pages%20from%20KU03_2017_sml%D0%BF%D0%BF.pdf). Дата звернення: Берез. 15, 2019.
5. Е. Яхонтова, *Инновационные технологии управления культурой*: коллективная монография. Москва, Россия: МЭСИ, 2012.
6. HR-тренди 2018: чим Україна відрізняється від світу. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://www.management.com.ua/tend/tend1037.html>. Дата звернення: Берез. 16, 2019.