

image not found or type unknown



Все большей популярностью у работодателей в современных условиях рынок кадровых услуг, который позволяет снизить издержки на подбор персонала. HR-технологии активно используют такие понятия, как: «кадровое выведение за штат», «кадровый лизинг», «аутстаффинг» и прочее.

Какова же роль современных HR-технологий в привлечении в организацию новых сотрудников?

HR - в английском языке human resources — человеческие ресурсы.

В последние годы эта аббревиатура HR (эйчар) стала синонимом профессиональной специализации в области управления персоналом.

В наше время многие компании оказывают различные услуги в сфере подборки персонала: подбор, оценка, обучение и другие виды.

Современные HR-технологии позволяют достичь наибольшего эффекта в управлении всей организации или в её отдельных подразделениях, рационально использовать процессы мотивации сотрудников и направлять их энергию и знания в нужное русло.

Облачные технологии

Современная мода на облачные технологии не обошла и HR. Виртуальные сервисы, приобретение разнообразных продуктов минуя межсетевой экран - это эффективный метод, который позволяет увеличить пропускные свойства сетей или получить услуги в виде сервиса.

Для обмена информацией между компьютерами и мобильными гаджетами теперь не нужны кабели и флешносители. Если устройства имеют доступ в Интернет, файлы могут «летать» между ними «на облаке». Вернее будет сказать, что они могут находиться в облачном хранилище, которое представляет собой набор разных серверов разбросанных по миру, объединенных в один виртуальный — облачный сервер, где пользователи размещают и хранят свои данные на платной или бесплатной основе.

Применяя подобный метод, отпадает необходимость тратить дополнительные финансовые ресурсы на создание новой инфраструктуры, подготавливать штат сотрудников или покупать новое программное обеспечение по очень высокой цене. Пользуясь облачным сервисом, организация оплачивает только за услуги Интернета, что дает дополнительные финансовые возможности.

Основной из задач бизнеса является обеспечение эффективного контроля за использованием человеческого капитала.

Применяя облачную систему, организация самостоятельно выбирает один из самых инновационных способов в HR-менеджменте. Каждый управляющий, любой действующий или потенциальный сотрудник может воспользоваться облачными услугами со смартфона, интернет-кафе, планшета, компьютера, находясь в любом месте, что особенно актуально в 2020 году, когда многие сотрудники большого числа компаний были вынуждены работать удаленно.

На российском кадровом рынке уже начинает действовать облачная HR-система, с помощью которой происходит обмен информацией между работодателями, компаниями осуществляющие поиск сотрудников и потенциальными работниками.

Особенность облачных сервисов заключается в том, что есть возможность работать как в команде, так и индивидуально. Сервис предусматривает два варианта работы: консолидацию всех облачных сервисов в один, или парную синхронизацию. Объединение всех облачных хранилищ под одной «крышей» — гораздо более простой и удобный процесс.

В 2020 году актуальным трендом в HR-менеджменте стало использование игровых технологий в HR-процессах. Игровой (гейм) подход удобно использовать на всех этапах управления персоналом – на собеседованиях при приеме на работу, адаптации персонала, обучении, мотивации и сбора обратной связи.

Особую актуальность Гейм-подход приобретает в связи с выходом на рынок труда поколения Z. Отличительной чертой молодых специалистов – «зетов» является их неотрывность от цифровых технологий. Этот фактор делает классические методы работы с персоналом малоэффективными. Известные и апробированные годами инструменты с ними практически не работают. На помощь HR-специалисту приходит геймификация, как метод работы с персоналом.

Главная концепция гейм-подхода - удержание внимания и сохранение интереса аудитории. Такой подход обеспечивает эстетику общения, сюжетность

(«gameplay»), эмоциональную вовлеченность в процесс и эффективное социальное взаимодействие.

Диджитализация HR

Диджитализация, то есть глубокая трансформация бизнес-процессов на основе современных технологий, напрямую касается и HR.

Наиболее активно развивающиеся направления диджитализации:

- Интерактивные корпоративные порталы, позволяют быть на постоянной связи со всеми коллегами, оперативно планировать работу, визуализировано распределять задачи, осуществлять контроль за выполнением работ в реальном времени.
- Подбор сотрудников через соцсети и специализированные мобильные приложения (социальный рекрутинг). В 2019 году появилась бесплатная поисковая система Smart talent search — Умный поиск талантов. Искать сотрудников можно по шести различным социальным сетям, из любого браузера и мобильного устройства из любой точки мира, где есть интернет.
- HR-аналитика. Современное программное обеспечение, позволяющее выполнять внутреннюю аналитику на относительно высоком уровне. Полученные результаты могут быть успешно использована для планирования, прогнозирования и оценки текущего состояния компании. Например, можно рассчитать показатели текучести кадров, скорость поиска новых сотрудников по разным специальностям и т.д.
- Обучение. Широкие возможности для эффективного корпоративного обучения с минимальными затратами предоставляют онлайн-семинары, тренинги, электронные площадки и платформы для создания курсов.
- Автоматизация рекрутинга. Возможность отбора резюме по формальным признакам, автоматическая рассылка.
- SMM в рекрутинге. Social Media Marketing достаточно известный инструмент продаж и привлечения клиентов. Но кроме этого SMM – великолепная платформа для поиска и подбора высококлассных специалистов: современных, профессиональных, опытных, увлеченных.

Эпоха soft skills

В HR-среде значение soft skills обсуждается достаточно давно. Под термином Soft skills (мягкие навыки, гибкие навыки) подразумевают широкий спектр умений. Слова «обучаемость», «коммуникабельность», «стрессоустойчивость»,

«многозадачность» и т.д., давно стали привычными и даже часто воспринимаются, как заезженные штампы. Но в последнее время становится очевидно, что эпоха soft skills только начинается.

Современная бизнес-реальность очень подвижна и динамична. Регулярно появляются новые технологии, концепции и стратегии, и соответственно, возникают новые требования к специалистам. Огромные потоки информации требуют от бизнеса и работников исключительной гибкости.

В наше беспокойное время, человек уже не может, освоив какую-либо специальность, всю оставшуюся жизнь работать по ней, не учась ничему новому. Кроме того, современный специалист должен обладать не только профессиональной компетентностью, но и высоким социальным интеллектом: уметь взаимодействовать с коллективом, отстаивать свою точку зрения или идти на компромисс и признавать свои ошибки, сохранять спокойствие и работоспособность в сложных обстоятельствах, грамотно анализировать и выполнять поставленные задачи и т.д., список можно продолжать очень долго. Проблема в том, что далеко не все от природы обладают этими ценными качествами, но их вполне можно «прокачать». Таким образом, Soft skills – одна из ведущих тенденций 2020 года.

Smart-обучение

Корпоративное обучение уже давно и прочно вошло в жизнь многих компаний. Между тем, в последнее время всё чаще стали появляться жалобы на то, что сотрудники перегружены тренингами, а обучение носит несистематизированный и хаотичный характер. Усвоение новой информации в подобных условиях происходит не очень эффективно. Более того, часто сотрудники относятся к обучению, как к «обязаловке», а не возможности и привилегии. В результате, все больше компаний начинают уделять внимание реальным потребностям в обучении, программам повышения лояльности, определению стратегии и тактики и выстраиванию коллективных и индивидуальных планов обучения.

Подобная оптимизация должна затронуть и инструменты обучения. Основная тенденция – визуализация, дробление и упрощение информации. В атмосфере информационной перегруженности, важна подача информации -чем ярче, динамичнее и лаконичнее, тем больше шансов на ее усвоение.

Максимально упростить и визуализировать сложную для понимания и усвоения информацию – главная задача специалистов по обучению в 2020 году.

Автоматизация и роботизация являются трендом последних десяти лет. В случае с HR-технологиями автоматизация рутинных процессов вроде документооборота или отбора кандидатов, позволяет обрабатывать большие объемы данных и анализировать работу сотрудников.

Подводя итоги, можно сказать, что для полноценного внедрения автоматизации в систему управления персоналом, часто барьером выступает недостаточная информированность сотрудников о современных технологиях и приобретаемых выгодах, недостаток организационной культуры при коллективном использовании информации (портал знаний, мобильные решения), отсутствие удобной для определенного характера работы организации технологии управления.

Еще одним препятствием на пути полноценного внедрения автоматизации в систему управления персоналом, является высокая стоимость систем относительно потребностей компании.

Все изменилось с появлением облачных технологий, которые позволяют воспринимать программное обеспечение как услугу.

Я считаю, что современные HR-технологии, позволят вывести процедуру привлечения в организацию новых сотрудников, а также всю систему управления персоналом, на новый, современный уровень, обеспечивая мобильность, гибкость и совершенствование функций системы за счет постоянного обновления, что особенно актуально в условиях пандемии и распространения практики удаленной работы.

Список используемой литературы

1. Королёва, Ю. М. Современные технологии в HR / Ю. М. Королёва. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 28 (266). — С. 70-72. — URL: <https://moluch.ru/archive/266/61624/> (дата обращения: 16.11.2020).
2. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала- URL: <https://zen.yandex.ru/media/mcs/hrtech-cifrovye-tehnologii-v-naime-personala-5dd266372978bf375cfab152> (дата обращения: 16.11.2020).
3. Как облачные технологии могут помочь HR-менеджерам — URL: <https://www.cloud4y.ru/about/news/kak-oblachnye-tekhnologii-mogut-pomoch-hr-menedzheram/> (дата обращения: 16.11.2020).
4. 15 трендов в диджитализации рекрутинга и HR — URL: <https://hr-portal.ru/article/15-trendov-v-didzhitalizacii-rekrutinga-i-hr> (дата обращения: 16.11.2020).

5. Перечень навыков soft-skills и способы их развития — URL: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml (дата обращения: 16.11.2020).
6. HR-тренды-2020 — URL: <https://hr-portal.ru/blog/hr-trendy-2020> (дата обращения: 16.11.2020).