

УДК 005.95:005.342

ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНДСПОТТИНГУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Мішина Світлана Володимирівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,

Мішин Олександр Юрійович, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — уточнено сутність та визначення понять «трендспоттинг», «HR-трендспоттинг». Обґрунтовано роль трендспоттингу як інструмента виявлення новітніх тенденцій в управлінні персоналом вітчизняних суб'єктів господарювання.

Ключові слова — персонал, трендспоттинг, управління персоналом, HR-трендспоттинг.

Сьогодні в вітчизняній практиці з'являються нові тенденції, підходи, концепції, інструменти управління персоналом. У зв'язку зі значним їх різноманіттям менеджерам з управління персоналом все складніше обирати ефективні та оптимальні технології HR-менеджменту. Саме тому актуальності набувають питання застосування трендспоттингу у вітчизняній практиці управління персоналом.

Трендспоттинг як інструмент діагностики новітніх тенденцій в економіці та менеджменті розглядається в працях таких вчених як: О. Алексеева [1], Р. Бхаргава [2], Н. Хлопов, Д. Подкоритов, А. Яушев, Р. Пустовойт [3].

Дослідження цих вчених мають теоретичну і практичну значимість, проте подальшого вивчення потребують питання використання трендспоттингу в управлінні персоналом.

Метою дослідження є уточнення теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо застосування HR-трендспоттингу вітчизняними суб'єктами господарювання.

Тренд – це основна довготривала тенденція зміни явища чи процесу. Цікавим є дослідження новітніх тенденцій та змін за допомогою трендового аналізу. Тренди можна побудувати щодо явищ в будь-якій сфері діяльності, у тому числі і в управлінні персоналом.

Трендспоттинг – це (англ. *trendspotting*) – процес моніторингу, виявлення трендів. Та-

кож використовується поняття *трендвотчинг* (від англ. «trend» – тенденція, «watching» – спостереження) діяльність, спрямована на спостереження за новими тенденціями [1]. Трендспоттинг може використовуватися на мікро-, макро-, мезо- та мегаекономічному рівнях в різних сферах діяльності.

HR-трендспоттинг, як на нашу думку, становить собою процес моніторингу новітніх тенденцій в сфері управління персоналом.

Зазначимо, що результати HR-трендспоттингу можуть бути інформаційною основою для вибору принципів, концепцій та інструментарію управління персоналом, оскільки вони становлять собою саме новітній передовий досвід у цій сфері, успішність і прогресивність якого уже доведено на практиці.

Результати трендспоттингу оприлюднено офіційними інтернет-джерелами [4, 5].

Компанія Deloitte в 2018 році провела дослідження на тему «Глобальні тенденції у сфері управління персоналом – 2018». Воно стало найбільш масштабним в сфері трендспоттингу завдяки участі понад 11 000 HR-фахівців та керівників компаній,

Стосовно HR-сфери у Звіті компанії Deloitte було оприлюднено такі основні результати трендспоттингу [4]:

зміна складу робочої сили у бік зростання частки фрілансерів. В Європі, Індії та США нараховується близько 77 млн осіб, що працюють як фрілансери. У США понад 40% працівників зайняті через «альтернативні способи працевлаштування», такі як тимчасова робота, неповний робочий день та гір-робота;

за оцінками Всесвітнього економічного форуму на сьогодні дефіцит пенсійних накопичень у світовому масштабі становить 70 трлн доларів США, що свідчить про суттєву різницю між необхідною сумою

пенсійного забезпечення та фактичним пенсійним доходом. Крім того очікується, що до 2050 року розмір дефіциту збільшиться до 400 трлн доларів США;

пріоритетним у світі в управлінні персоналом є вивчення, розуміння, розробка та впровадження нових рішень для підтримки кар'єри XXI століття. Лише через зосередження зусиль на формуванні досвіду створенні нових моделей побудови кар'єри, застосуванні інструментів, оснований на використанні даних, і забезпеченні програм у сфері навчання й професійного розвитку компанії, отримують можливість розвивати, утримувати та перекваліфікувати потрібних працівників у потрібний час. Традиційна модель побудови кар'єри відходить в історію. 47 % опитаних вважають створення нових моделей кар'єрного зростання та набуття нових компетенцій дуже важливим. Проте більше 54 % респондентів відзначають цілковиту відсутність у своїх організаціях будь-яких програм формування навичок, необхідних для успішної роботи у майбутньому. І лише 18% – стверджують, що їхні компанії надають працівникам можливості для самостійного розвитку;

зростає вплив рівня задоволеності персоналу роботою на якість її виконання. Так, 43% вітчизняних респондентів вважають, що задоволеність працівників сприяє більшому усвідомленню місії компанії та баченню майбутнього організації, 60% повідомили, що такі ініціативи підвищують показник утримання працівників, і 61% вказали на поліпшення продуктивності праці та фінансових бізнес-результатів;

новітні тренди щодо визначення складових системи стимулювання праці такі: оцінка індивідуальної ефективності (62 % респондентів у вітчизняній практиці і 62 % у світовій); досягнення індивідуальних показників (60 % і 43 % відповідно); досягнення показників компанії (42% і 43 % відповідно); не пропонують винагороди, що засновані на ефективності (10 % і 14 % відповідно). Не зважаючи на співставність вітчизняних і зарубіжних підходів до визначення підстав стимулювання, 28 % вітчизняних респондентів вважають застарілими діючі на підприємствах системи стимулювання;

більшість HR-департаментів вітчизняних підприємств підтримують виконання таких функцій управління персоналом, як відбір персоналу (76% респондентів), пошук кандидатів на вакантні посади (73 %); процес адаптації (55 %), контроль за виконанням роботи (45 %), проведення тренінгів (45 %). Питання управління діловою кар'єрою поки не є в центрі уваги департаментів з управління персоналом;

стратегія роботи з працівниками старшого віку згідно світової практики суттєво відрізняється від вітчизняної. Для працівників старшого віку 41 % зарубіжних компаній і 27% вітчизняних пропонують модифіковані і гнучкі посадові обов'язки; 26 % і 14 % відповідно адаптацію робочих місць до потреб працівників старшого віку; 22 % і 8 % відповідно – зміни у системі пенсійних пільг;

у вітчизняній практиці, як на думку 51 % респондентів існують лише базові елементи соціального пакету, 35 % респондентів вважають, що соціальний пакет взагалі відсутній; лише 6% респондентів визнають, що присутні і базові і нетрадиційні елементи соціального пакету. У вітчизняних компаніях реалізуються такі елементи соціального пакету як гнучкий графік роботи (визнали 50% респондентів); оздоровчі послуги в офісі (31 % респондентів); дистанційна робота (30% респондентів); заняття фітнесом (27 % респондентів); профілактичне консультування (26 %); харчування в офісі (21 %). Для 53 % опитаних респондентів найважливішою складовою соціального пакету є гнучкий графік, а для 35 % – дистанційна робота; для 20 % – харчування.

На основі опрацювання джерела [1] виділено новітні освітні тренди. Щодо навчання персоналу, то в майбутньому все більшого розповсюдження набудуть такі інноваційні види навчання, як: тренінг-навчання, майстер-класи, мікронавчання, сторітеллінг, гейміфікація, E-Learning, кейс-навчання, баскет-метод, on-line навчання. Навчання персоналу в майбутньому повинно ґрунтуватися на принципах персоналізації, інноваційності, візуалізації, автоматизації, командоорієнтованості та гейміфікації.

Результати HR-трендспоттингу, як на нашу думку, дозволяють зробити висновки про пріоритетні функції управління персоналом на мікрорівні, серед яких:

- аналітика і планування чисельності;
- рекрутинг та адаптація;
- розробка моделей компетентностей;
- управління ефективністю;
- розробка дієвих систем винагород;
- навчання і розвиток персоналу;
- планування кар'єрного зростання.

На мікроекономічному рівні доцільним є удосконалення управління персоналом в контексті:

формування соціального пакета. В майбутньому пріоритетним буде розширення складових соціального пакета від базових до нетрадиційних;

розширення стимулювання персоналу за індивідуальними показниками роботи персоналу;

сприяння розвитку кар'єри персоналу шляхом посилення ролі навчання, підвищення кваліфікації;

впровадження інноваційних видів та методів навчання персоналу.

На макро- та мезоекономічному рівнях за результатами трендспоттингу обґрунтовано новітні тенденції розвитку соціально-трудої сфери, серед яких:

прийняття нових стратегій для залучення працівників старшого віку до трудової діяльності у зв'язку зі зростанням дефіциту пенсійного фонду, як в Україні, так і в інших країнах світу;

сприяння підвищенню якості життя населення, оскільки від рівня життя, задоволеності персоналу працею залежить ефективність та результативність роботи персоналу;

розвиток альтернативних форм зайнятості, таких як робота за гнучким графіком, фрілансінг, оскільки все більше професіоналів хочуть автономії у виконанні професійних функцій, не хочуть обмежуватися рамками організацій та установ;

підтримка державою програм навчання, підвищення кваліфікації, що дозволить підвищити якість робочої сили, сприяти кар'єр-

ному зростанню персоналу та протидіяти відтоку умів за кордон;

забезпечення виконання заробітною платою відтворювальної і стимулюючої функції шляхом доведення мінімальної заробітної плати та інших соціальних гарантій до рівня реального прожиткового мінімуму.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є обґрунтування науково-практичних засад використання трендспоттингу в управлінні персоналом вітчизняних підприємств.

Список використаної літератури

1. Алексеева О. Р. Трендспоттинг та професійне майбутнє сучасного фахівця: навчально-методичний посібник / О. Р. Алексеева. – Старобільськ, 2017. – 321 с.
2. Бхаргава Р. Не очевидно. Как выявлять тренды раньше других / Р. Бхаргава. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 288 с.
3. Хлопов Н. Все, что вы хотели знать о трендспоттинге, но боялись спросить [Електроний ресурс] / Н. Хлопов, Д. Подкорытов, А. Яушев, Р. Пустовойт, //Zillion – онлайн – журнал. – Режим доступа: <http://zillion.net/ru/blog/235/vsie-chto-vy-khoti-eli-znat-o-trendspottingie-no-boialis-sprosit>
4. Звіт компанії Deloitte «Global Human Capital Trends – 2018». [Електроний ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html>.
5. Трендспоттинг: наука или гадание на кофейной гуще? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trendissues.com/2016/01/18/trendspotting-science-or-fortune-telling>.

Автори

Мішина Світлана Володимирівна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (svitlana.mishyna@m.hneu.edu.ua)

Мішин Олександр Юрійович, доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (majmsvmaa@ukr.net).

Тези доповіді надійшли 12 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції