

*Крупеня П.В.,
студент 2 курса магистратуры,
факультет «Экономики труда и управления персоналом»
ОУП ВО «АТиСО»
Россия, г. Москва
Научный руководитель: Ананченкова Полина Игоревна*

ТРЕНДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

***Аннотация:** в статье определены основные современные тренды общей системы управления персоналом, а в частности в системе мотивации труда сотрудников современной компании.*

***Ключевые слова:** мотивация, система мотивации, современная компания, тренд.*

TRENDS IN HR MANAGEMENT AND EMPLOYEE MOTIVATION

***Abstract:** the article defines the main modern trends in the General system of personnel management, and in particular in the system of motivation of employees of a modern company.*

***Keywords:** motivation, motivation system, modern company, trend.*

Деятельность современных компаний подразумевает проведение систематического анализа и оценки эффективности трудовых ресурсов. В рамках данной оценки проводится анализ эффективности функционирования системы мотивации персонала.

На сегодняшний день, мотивация персонала, является одним из методов увеличения производительности труда.

Современный менеджмент, определяет мотивацию, как ключевое направление в кадровой политике.

По результатам изучения, анализа и сравнения основных современных направлений в системе мотивации сотрудников, было выделено 9 основных трендов (рисунок 1).

Анализ проводился по данным Интернет порталов, посвященных HR-деятельности, таких как: hrm.ru, kadrovik.ru, hrtime.ru, planetahr.ru, hrmaximum.ru.



Рисунок 1. Современные тренды в системе управления и мотивации сотрудников

Кратко охарактеризуем выявленные тренды.

На сегодняшний день, уже недостаточно просто иметь возможности для карьерного повышения. От коллективного понимания карьерного продвижения, современные компании подходят к индивидуализации. Индивидуальный карьерный рост сотрудника в определенной компании определяется с учетом индивидуальных целей данного сотрудника. Например, кто-то из сотрудников мечтает об определенном статусе, или мечтает построить собственный дом [3]. Компания, по средствам опроса и выявления потребностей своих сотрудников выявляет эти цели, и под наиболее перспективных сотрудников формирует индивидуальный план развития, который поможет им достичь собственных целей [2]. Другими словами, современные компании стараются сформировать определенный вектор развития сотрудника, спланировать действия, провести обучение и настроить цели.

На сегодняшний день многие HR руководители задумываются о смене старых, и уже не актуальных кадровых политик. В целом HR специалисты не корректируют старые кадровые политики, а разрабатывают новые, более гуманные и более гибкие. Данный тренд также характеризуется более конкретными формулировками к требованиям к персоналу компаний.

Под help-management [4] понимается переход от позиции: «Ты должен это сделать» к позиции: «Чем я могу тебе помочь».

Отметим, что помощь от HR специалиста может самой разнообразной, от проведения текущего и оперативного обучения, до комплексного консультирования в рамках определенного проекта.

Современные компании более гибко стали подходить к подходам к обучению своих сотрудников [1].

Компании стараются заменить традиционные курсы на более современные форматы тренингов или фасилитационных сессий [5]. Данный подход и является следствием более гибкого подхода к менеджменту, так как

он дает возможность работать на конкретный результат, а не погружать в определенные процессы, актуальность которых утрачивается.

Еще один тренд заключается в трансляции ценностей компании и преимущества работы в данной компании. То есть, наблюдается определенная планомерная работа над непосредственным брендом работодателя. В данном случае мы отмечаем именно планомерный подход, а не хаотичные действия по анонсированию событий или пересказу истории развития компании.

Flexibility – это тоже современный тренд, который характеризуется как гибкое управление персоналом [4]. Гибкость в данном случае характеризуется в регулярном сборе обратной связи, а также в учете полученной информации при построении определенных организационных изменений.

Число компаний, который стараются использовать гибкие формы занятости также растет. Среди современных тенденций появляются концепции «мобильного рабочего места», «дней работы дома», «дистанционного формата», который стал актуальным в связи с развитием ограничительных мероприятия COVID-19.

Отметим, что благодаря современным технологиям, компании имеет множество различных вариантов более гибкого взаимодействия с сотрудниками. В целом, мы считаем, что данный тренд актуален не только для сотрудников, но и для работодателей.

Обучение сотрудников становится более разнообразным, как по формату, так и по содержанию. Также трендом является проведение онлайн-форматов обучения, живых тренингов, либо, как было отмечено выше фасилитационных сессий [5].

Современные компании все чаще стали задействовать при обучении сотрудников, такие игровые форматы как: бизнес-сказки или деловые игр.

Последним выявленным трендов является создание и поддержание креативных офисных пространств. В данном случае мы говорим о создании максимально комфортной зоны отдыха для сотрудников компании. Однако,

креативное пространство также может быть сформировано не только для целей отдыха, но и для рабочего процесса.

Актуальным становится не только применять базовые и необходимые инструменты при организации рабочего пространства, но и дополнять их современными.

Таким образом, все выявленные и описанные выше тренды, позволяют говорить о гибкости, о более гуманном отношении к персоналу, об индивидуализации и многостороннем вовлечении в деятельность современной компании. Более того, данные тренды можно адаптировать под любой вид деятельности и под любой формат компании, не зависимо от объемов и масштабов деятельности.

Использованные источники:

- 1) HR в фокусе внимания. [Электронный ресурс]. URL: <http://hrm.ru> (дата обращения: 11.11.2020)
- 2) Сайт по кадровому делопроизводству. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kadrovik-praktik.ru> (дата обращения: 11.11.2020)
- 3) Биржа HR-заказов. [Электронный ресурс]. URL: <https://hrtime.ru> (дата обращения: 11.11.2020)
- 4) Проект «Планета HR». [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/16545?customDomain=1> (дата обращения: 11.11.2020)
- 5) Управление персоналом – библиотека знаний. [Электронный ресурс]. URL: <http://hrmaximum.ru> (дата обращения: 11.11.2020)

Sources used:

- 1) Focus on HR. [Internet source]. URL: <http://hrm.ru> (accessed: 11.11.2020)
- 2) HR administration website. [Internet source]. URL: <https://www.kadrovik-praktik.ru> (accessed: 11.11.2020)

3) HR order exchange. [Internet source]. URL: <https://hrtime.ru> (accessed: 11.11.2020)

4) «HR Planet» project. [Internet source]. URL: <https://hh.ru/article/16545?customDomain=1> (accessed: 11.11.2020)

5) Human Resources - Knowledge Library. [Internet source]. URL: <http://hrmaximum.ru> (accessed: 11.11.2020)