

DOI: 10.51692/1994-3776-2022-2-152-155

УДК: 005.95

А. А. Подкопаева

**ПОИСК РАЦИОНАЛЬНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ. XIII
ВСЕРОССИЙСКАЯ ВЫСТАВКА ПО КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТУ****A. Podkopaeva. Search for rational management solutions. XIII Russian
exhibition on HR-management**

Аннотация. Современные общественные практики характеризуются высоким уровнем неопределенности и нестабильности. В этой связи руководители предприятий и организаций сталкиваются с рядом противоречий, которые не позволяют им предусмотреть инновационные решения по управлению персоналом. Как следствие, автор статьи нацелен проанализировать современные практики управления на основе представленных докладов XIII Всероссийской выставке по кадровому менеджменту, которая прошла 20-21 апреля в Санкт-Петербурге. Результатом анализа является подробное описание ключевых тенденций в сфере управления персоналом и определение актуального направления развития HR-сферы. Статья будет полезна руководителям предприятий, преподавателям дисциплин по управлению, HR-специалистам.

Ключевые слова: управление персоналом, инновации в управлении, кадровый менеджмент, тенденции в управлении.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; e-mail: atupe@mail.ru

Abstract. Modern social practices are characterized by a high level of uncertainty and instability. In this regard, the heads of enterprises and organizations are faced with a number of contradictions that do not allow them to provide innovative solutions for personnel management. As a result, the author of the article aims to analyze modern management practices based on the reports presented at the XIII All-Russian exhibition on personnel management, which was held on April 20-21 in St. Petersburg. The result of the analysis is a detailed description of key trends in the field of personnel management and determination of the current direction of development of the HR-sphere. The article will be useful for business leaders, teachers of management disciplines, HR specialists/

Keywords: personnel management, management innovations, HR management, management trends.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; e-mail: atupe@mail.ru

20-21 апреля 2022 года в Санкт-Петербурге прошла ежегодная Всероссийская выставка по кадровому менеджменту, организованная HR-клубом «Как делать?». Выставка и форум HRM Expo – ежегодное событие федерального масштаба для профессионалов в области управления и развития человеческих ресурсов на предприятиях и в организациях любого масштаба и отрасли. [3] Как отмечают организаторы, в мероприятии приняло участие рекордное количество человек – более 2000, а также представлено около 100 экспонентов. На одной площадке были представлены стенды «Avito», «Ispiring», «Navigator», «Синергия школа бизнеса», «Jobby», «1С Битрикс Enterprise», «Глобэкс айти» и других не менее известных компаний. Среди компаний присутствовали как специальные HR-агентства, занимающиеся подбором персонала, развитием корпоративной культуры, созданием ценностей, выстраиванием внутренних коммуникаций, так и компании с хорошо развитым HR-брендом, которые представляли свои кейсы по оптимизации работы.

На выставке были представлены лучшие практики управления персоналом от ведущих компаний, новые «умные решения», актуальные инструменты управления и т.д. В этом году

Подкопаева Анастасия Андреевна – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

A. Podkopaeva – student of the St. Petersburg State University of Economics.

© Подкопаева А.А., 2022.

программа форума состояла из 8 тематических блоков, где было представлено более 70 докладов. Каждая секция представляла одно из направлений сферы HR: Рекрутмент, HR Tech, Корпоративная культура, Well-being, менеджмент, гибридная среда, коучинг и обучение. Далее автор подробно остановится на каждом из них.

Самой обсуждаемой и посещаемой стала секция «Рынка труда, рекрутмента». В ней было представлено несколько видов взаимодействия с участниками: открытый диалог лидеров, круглый стол и доклады с опытом компаний или разбором различных ситуаций. В открытом диалоге приняли участие представители «VK Работа», «Авито Работа», «HH.ru», «Профессионалы 4.0». Главной темой беседы стали ключевые изменения рынка труда, под которые, как выделяют специалисты, не успевают подстраиваться современная система образования. В ходе обсуждения эксперты пришли к следующим выводам:

1. продолжается системный сдвиг от hard skills к soft skills;
2. растет число удаленных вакансий;
3. все больше применяются методы внутреннего рекрутинга, за счет формирования кадрового резерва.

Основными вопросами, которые поднимались спикерами в секции, были: обзор рынка труда в Санкт-Петербурге и Москве, зарплатные тренды и инструменты привлечения персонала в нестабильное время, IT-решения в управлении персоналом. С кейсом использования информационных технологий выступил коммерческий директор, управляющий партнер «ГК Навигатор». В своём докладе «1000 сотрудников, 10-ки городов и одна платформа для решения всех проблем» он поделился опытом внедрения системы Битрикс24. Основным преимуществом спикер выделил, что через интерактивные панели можно забронировать переговорную комнату и создать событие в календаре Корпоративного Портала. Инфопанель позволяет узнать статус занятости переговорной на текущий момент и её загруженность на ближайшие дни. На экран также можно выводить любую дополнительную информацию о жизни компании. [2]

Модератор секции Ольга Кочкина, PRD HR-Клуба "Как делать" в своих социальных сетях поделилась выводами по секции рекрутмента, из которых можно подчеркнуть 3 основных момента:

1. в массовом сегменте и на производстве остро стоит вопрос о том, кто сможет заменить мигрантов;
2. в первую очередь урезают HR-бюджеты на корпоративные мероприятия, затем на обучение и рекрутмент;
3. в Санкт-Петербурге нанимают сотрудников более старшего возраста, и больше вкладываются в обучение сотрудников, чем в Москве, где рынок кандидатов больше и шире.

Самой большой по количеству докладов и посетителей стала секция «HR Tech», где большинство выступлений были посвящены информатизации процессов обучения и внутренних коммуникации. Одной из самых интересных тем стала проблема внедрения искусственного интеллекта в HR, которую представила компания «НСМ-платформа TalentTech». Кроме того, фокус спикеров был направлен на формирование и поддержание Digital-среды, которая в современных реалиях помогает выстраиванию грамотной коммуникации внутри компании, автоматизации обучения сотрудников.

Во второй день работы секции была представлена интерактивная сессия «Как помочь сотрудникам перепрофилироваться и остаться востребованными на рынке труда». На ней были рассмотрены тенденции корпоративного обучения в 2022 году, а также возможности образовательной платформы Skillbox, которая уже несколько лет пользуется популярностью для получения новых навыков.

Одними из самых маленьких, но не менее интересных стали секции «Коучинга и Менторинга» и «Мотивации», где выступали представители Международного

Эриксоновского университета коучинга, Международной школы «UP&ABOVE», «Ленты». Основной упор докладов секции «Коучинга» был на внутреннее состояние сотрудника и как это влияет на успешность компании, на поддержку лидеров и команд и на мониторинг персонала, для эффективного решения бизнес задач. Особенно актуальны данные вопросы в условиях неопределенности как для сотрудников компаний, так и для соискателей. В секции «Мотивации» проходил Воркшоп «Современные подходы к системам мотивации. Сложности и возможности нового времени» от компаний «PowerLexis» и «BIOCAD». На нем разбирались системы мотивации компаний и, как их оптимизировать во время кризиса.

Следует обратить внимание, что большинство руководителей посетили секцию «Менеджмента» для рассмотрения вопросов по улучшению командной работы, совершенствованию программы адаптации, внедрению agile-инструментов и т.д. Участникам представили решения для достижения согласия в команде, выстраиванию успешной коммуникации и т.д. Кроме того, одним из самых интересных выступлений стал разбор факторов руководителей в сложное время, который представлял спикер Института коучинга. На нем были представлены ошибки, которые совершают многие руководители, а также способы их устранения.

Самой актуальной стала секция «Well-being». Вопросы, которые разбирались касались изменения формата работы компании, (переход на удаленный или гибридный график), управление нагрузкой и прогнозирование выгорания сотрудников с помощью digital-инструментов. Основной упор спикеров был на ментальное здоровье сотрудников, работу с психикой, со стресс-факторами. Стоит отметить, что в условиях кризиса поддержка сотрудников является приоритетной, потому что от разработки мер по управлению здоровьем персонала зависит качество работы, а также прибыль компании.

Тема корпоративной культуры наиболее востребована в 2022 году, поэтому данная секция на форуме была одной из самых больших. Спикерами в основном были представители HR-компаний, которые помогают в создании и развитии корпоративной культуры и формированию ценностей различных компаний. В этом успешно помогают IT-технологии, что продемонстрировало агенство «Jobby», которое представило кейс по геймификации нематериальной мотивации на примере компании «СберЛизинг». Проанализировав текущую ситуацию, они предложили идею создания игры, для улучшения вовлеченности сотрудников в работу на примере сериала «Агенты Ц.И.Т». Спикер выделил главные результаты внедрения геймификации:

1. формирование культуры обратной связи;
2. рост управленческих компетенций;
3. улучшение клиентского сервиса;
4. создание вектора в работе с персоналом [1]

Еще с одним интересным кейсом выступил представитель Северо-Западного банка ПАО «Сбербанк», который рассказал о введении корпоративного волонтерства на примере проекта «Все получится!». Данный проект охватывает 9 российских городов и направлен на проблему трудоустройства людей с низкими стартовыми возможностями.

Последней, но немало важной стала секция «Обучения и развития персонала», где было рассмотрено большинство вопросов по формированию корпоративного обучения, по развитию у сотрудников навыков публичного выступления, по внедрению информационных технологий для развития персонала. Большой упор спикеры делали на совместное использование IT-технологий и традиционного обучения, потому что это способствует наиболее эффективному усвоению и применению полученных знаний. Также в секции были рассмотрены особенности обучения персонала различных областей, начиная от IT-сотрудников, заканчивая сотрудниками производства. Стоит отметить, что в основном спикеры говорили об удержании вовлеченности в обучение, о развитии корпоративных

образовательных платформ, о создании корпоративных институтов, которые способствуют упрощению получения и развития необходимых навыков и компетенций специалистов.

Какой вывод можно сделать на основе обобщенного материала?

Основное место во всех 8 тематических блоках выставки занимали digital-технологии, их внедрение и использование. Особенно явно это проявляется в вопросах развития персонала, где с помощью информационных технологий происходит автоматизация процессов обучения. Кроме того, к ключевым digital-трендам можно отнести использование VR и AR механизмов в HR, переход на КЭДО (создание, подписание, использование и хранение кадровой документации в электронном формате без создания их аналогов в бумажном виде), создание HR-платформ для упрощения процессов привлечения, подбора, адаптации, оценки и обучения персонала. Как следствие, на рынке труда можно ожидать возрастающую потребность в HR-специалистах, обладающих не только классическими знаниями в сфере управления персоналом, но и владеющих современными digital-компетенциями, позволяющих осуществлять конкурентную профессиональную деятельность. В этой связи следует обратить внимание на необходимость развития системы «перспективно-опережающего обучения» в процессе институциональной подготовки HR-кадров. В данном контексте под «перспективно-опережающим обучением» автор понимает формирование у студентов не только необходимых компетенции для осуществления профессиональной деятельности, а дополнительное развитие надпрофессиональных навыков, которые будут востребованы в будущем. Например, кафедра социологии и управления персоналом СПбГЭУ в процессе подготовки HR-специалистов развивает у студентов исследовательский потенциал, системное мышление, навыки работы в период неопределенности, навыки управления проектами, а также формирует предпосылки для таких digital-компетенций как применение искусственного интеллекта в управленческой деятельности. Все это позволяет выпускать специалистов готовых включиться не только в решение насущных профессиональных и общественно-значимых задач, но и к преодолению будущих вызовов.

Учитывая вышесказанное, в будущем можно ожидать повышение уровня внимания руководителей предприятий к внедрению digital-технологий в управленческую деятельность и потребность развития профессиональных компетенций действующих специалистов предприятий и организацией.

Литература

1. Геймификация «Будни героев». URL: https://jobbyagency.ru/case-two/case-1223_geuf/ (Дата обращения: 1.05.2022)
2. Группа компаний Навигатор. URL: <https://www.nav-it.ru/press/sobytiya/633707/> (Дата обращения: 2.05.2022)
3. Ежегодная Всероссийская выставка по кадровому менеджменту. URL: <https://hrmexpo.online/> (Дата обращения: 1.05.2022)