

РЕЙТИНГ ГЛАВНЫХ HR-ТРЕНДОВ 2013 ГОДА ПО ВЕРСИИ MCLEAN&COMPANY

Рейтинг главных HR-трендов 2013 года, представлен - канадской исследовательской компанией **McLean&Company**.

1.Рекрутинг в социальных сетях

Рекрутеры начинают использовать социальные сети, чтобы «внедриться» в пул потенциальных соискателей. Это главный HR-тренд 2013 года, и это объяснимо: 2/3 мирового интернет-сообщества являются пользователями социальных сетей! Выходите в соцсети, чтобы получить доступ к пулу динамичных и технически подкованных кандидатов и построить долгосрочные отношения с потенциальными соискателями, включая тех, кто в настоящий момент не находится в активном поиске работы.

2.Забота о здоровом образе жизни

Компании внедряют программы и политики, направленные на поддержание здоровья сотрудников и продвижение идеи здорового образа жизни (сюда же относится забота о чувстве принадлежности и безопасности на рабочем месте). Здоровый образ жизни в масштабах компании снижает затраты, связанные с падением производительности труда, прогулами и больничными, и тем самым компенсирует расходы на здоровье сотрудников.

3.HiPo

Компании активно выделяют высокопотенциальных сотрудников, чтобы успешно управлять замещениями, наполнять «трубопровод талантов» и в целом повышать эффективность своей деятельности. Работа с HiPo - один из важнейших способов, который вы можете использовать, чтобы лучше управлять талантами с ощутимым ROI.

4.Управление различиями

Все большее распространение приобретают инклюзивные практики, которые помогают сотрудникам с различными навыками и культурным бекграундом эффективно сотрудничать и совместно добиваться высоких результатов. Консолидация опыта и знаний различных сотрудников - важный ресурс для усиления позиций организации в ситуации конкуренции на глобальных рынках, дефицита кадров, ухода из бизнеса поколения беби-бумеров.

5.E-learning

Компании делают ставку на все формы и способы обучения, базирующиеся на электронных средствах связи. Используйте дистанционные электронные курсы, чтобы снизить расходы на обучение, распространять знания и опыт независимо от территориальной распределенности персонала, открыть доступ к знаниям и информации для всех сотрудников в режиме реального времени.

6.Корпоративная социальная ответственность

Бизнес добровольно реализует ряд социальных и экологических инициатив, которые выходят за рамки законодательных требований и нацелены на то, чтобы приносить пользу обществу и защищать окружающую среду. В современном мире это важный вклад в повышение лояльности не только потребителей, но и соискателей, и развитие бренда компании как на товарном рынке, так и на рынке труда.

7. Стратегия мобильности талантов

Компании стремятся так построить процесс выделения и «дислокации» талантов, чтобы иметь возможность направлять их именно в те места организации, где они больше всего нужны в настоящий момент. Это не только позволяет восполнять локальный дефицит квалификации или лидерства, но и помогает бизнесу держать удар в ситуации глобализации и возрастающих скоростей, повышая тем самым важность роли HR и ценность инвестиций в сферу управления людьми.

8. Гибкие условия труда

Сотрудники все чаще получают возможность работать за пределами офиса и вне графика 8/5. Это позитивно влияет на вовлеченность персонала в целом (или его отдельных групп), а также на привлечение и удержание талантов.

9. Гибкое и оперативное управление рабочей деятельностью

Все больше компаний переходит от стратегического управления рабочей деятельностью - к оперативному и внедряет менеджерские инструменты, которые позволяют определять и ставить цели, а также контролировать их достижение в еженедельном или даже ежедневном режиме. Постановка ясных целей своим сотрудникам - самое важное и самое простое, что вы можете сделать, чтобы повысить производительность труда. Как показывают исследования McLean&Company, оперативное краткосрочное целеполагание позволяет повысить эффективность работы сотрудников на 17%!

10. Вовлечение поколения Y

Компании разрабатывают специальные программы, ориентированные на привлечение и вовлечение в работу сотрудников, родившихся в 1980-90-х годах. Поколение Y - самая быстрорастущая демографическая группа на рынке труда. К 2025 году она составит 75% всей доступной рабочей силы. Вовлекайте их сейчас, либо вы потеряете их навсегда.

11. Социальные медиа как инструмент коллаборации персонала

Социальные медиа становятся инструментом для эффективного персонального общения и взаимодействия между сотрудниками. Используйте видео- и веб-конференции, чаты, внутрикорпоративные блоги и микроблоги, он-лайн профили сотрудников, вебинары и пр., чтобы организовать эффективное взаимодействие и обмен информацией внутри рабочих команд. Большая ошибка - не обеспечить людей инструментами для общения и координации своих действий в эпоху, когда средства коммуникации развиты и разнообразны как никогда до этого.

12. Результатоориентированная рабочая среда

Один из важных HR-трендов нашего времени - оценка сотрудников по результатам их труда, а не по факту присутствия на рабочем месте. Этот тренд тесно связан с готовностью ряда компаний предоставлять сотрудникам гибкие условия труда, в т.ч. разрешать работать удаленно, вне офиса (Это может позитивно сказаться на уровне вовлеченности персонала - вследствие роста автономии сотрудников и доверия к ним со стороны работодателя. С другой стороны, чтобы такая организация работы была успешной, руководителям потребуются новые навыки и новые модели управления).

13. Глобализация HR-функции

Корпорации все чаще преодолевают культурные и геополитические границы. Эта новая реальность требует баланса между решением локальных и глобальных

проблем и неизбежно будет иметь огромное влияние на то, как HR организует свою работу и действует в будущем. HR-у предстоит пройти путь от управления «на местах», где большинство задач решается «лицом к лицу», к глобальному виртуальному взаимодействию.

14. Планирование пенсии для беби-бумеров

Компании готовятся к «массовому исходу» из бизнеса поколения беби-бумеров. По данным SHRM, число лиц в возрасте 60 лет и старше увеличивается на 60% быстрее, чем население в целом. Массовый отток рабочей силы этого возраста ожидался еще в 2008 году, но экономический кризис заставил многих пожилых сотрудников отложить планы на пенсию. Тем не менее, этот момент неизбежно наступит, и работодателям нужно быть готовыми как к освобождению рабочих мест, так и утечке опыта и знаний. В выигрыше останутся те, кто сможет спрогнозировать потребность в рабочей силе, быстро и эффективно организовать передачу опыта внутри организации и максимально использовать потенциал работников старшего поколения, пока они остаются в строю.

15. «Интервью для остающихся»

Наравне с собеседованием при найме на работу и интервью при увольнении в практику многих компаний входит новая форма работы с персоналом - «интервью с остающимися». Это проактивная встреча руководителя один на один с сотрудником, главная цель которой - прояснить, чем работник доволен в организации, чем недоволен, и что является ключевым мотивом в его намерении остаться. Эта практика приносит пользу всем: руководители получают ценную информацию о мотивах и планах своих подчиненных, сотрудники - чувствуют заинтересованность со стороны руководства компании.

16. Долгосрочная мотивация для рядовых сотрудников

Компании все чаще предлагают сотрудникам программы не только краткосрочной, но и долгосрочной мотивации (которые раньше использовались главным образом применительно к топ-менеджерам). Это гарантирует, что сотрудники имеют в своей деятельности более широкий фокус - на уровне всей организации, и что они мотивированы на достижение как операционных, так и стратегических целей. Это также является инструментом удержания персонала, т.к. премиальные выплаты привязаны к более длительным периодам времени. Используйте долгосрочную мотивацию, чтобы удерживать HiPo и ключевых специалистов (даже если вы не можете распространить эту программу более широко).

17. Геймификация

Механизмы игры и гейм-дизайн все глубже проникают в традиционно «неигровые» сферы, такие как: поощрение сотрудников, управление рабочей деятельностью или e-learning. Многие компании имеют опыт использования игровых механизмов в программах лояльности для потребителей. Перенесите этот опыт в сферу отношений с персоналом для управления вовлеченностью и лояльностью своих сотрудников.

Материал опубликован на сайте <http://www.lmexperts.ru/>

<http://www.lmexperts.ru/index.php/news/rejting-glavnykh-hr-trendov-2013-goda-po-versii-mclean-company.html>