

НОВІ ТРЕНДИ РИНКУ ПРАЦІ

Вікторія МАЦУКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та фінансів
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Технологічні та економічні зміни, глобалізація та автоматизація змушують світ рухатися швидше, а бізнес розуміти нові потреби і трансформуватися.

Проаналізувавши дані Work.ua, можна виділити головні тренди майбутнього ринку праці, які ми можемо помітити вже зараз.

1. Тихий найм» – новий спосіб залучення талантів.

У другій половині 2022 року медіа багато писали про «тихе звільнення». Суть цього підходу в тому, що співробітники відмовляються від кар'єрного зростання та виконують лише необхідний на їхній посаді мінімум. У результаті компанія зберігає людей, але позбавляється значних компетенцій.

У 2023 році досвідчені HR-команди перевернуть цю практику з ніг на голову. Йдеться про «тихий найм» – можливість привнести в компанію нові навички, не розширюючи штат. Це виявлятиметься через: підтримку внутрішньої мобільності працівників; розширення можливостей та навчання персоналу – так, щоб це відповідало потребам компанії; альтернативні підходи – наприклад, залучення колишніх чи позаштатних співробітників у міру потреби.

2. Гнучкість та гібридний формат роботи.

Для офісних співробітників гібридний формат роботи вже став більш менш звичним. Тепер настав час поширити його на тих, хто працює «в полі» – наприклад, у промисловості чи охороні здоров'я. Згідно з дослідженням Gartner, 58 % організацій, у яких є такі співробітники, торік інвестували у покращення їхнього професійного досвіду. І близько третини компаній не мають наміру робити цього найближчим часом. За даними Gartner, для співробітників, які чекають від компанії більшої гнучкості, важливі такі фактори: можливість проводити графік роботи; оплачувана відпустка; стабільний робочий графік; можливість впливати на те, над чим, з ким і скільки вони працюють [3].

3. Підтримка менеджерів.

Сьогодні менеджери нижчої та середньої ланки опинилися між двома вогнями. З одного боку, вони мають реалізовувати стратегію компанії щодо гібридної роботи, з іншого – давати співробітникам почуття мети, гнучкість та можливості для кар'єрного зростання. При цьому саме з менеджерами нижчої та середньої ланки їх безпосередні підлеглі взаємодіють найчастіше. 60% співробітників, які працюють у гібридному форматі, кажуть, що керівник – їхній головний зв'язок із корпоративною культурою.

Через складнощі, пов'язані з віддаленою роботою, з одного боку, і очікуваннями співробітників, що зростають, – з іншого, менеджерам стає все складніше. Щоб їм допомогти треба забезпечити підтримку та навчання, які

дозволять заповнити прогалини в управлінських навичках; уточнити пріоритети менеджерів, поговорити про те, як їм варто розподіляти свій час, та про їхні функції.

4. Нестандартні підходи до пошуку талантів [2].

Вже багато років бізнес говорить про те, як важливо розширювати та диверсифікувати канали залучення талантів. Настав час переходити від слів до дій. Наразі намітилися дві ключові тенденції: нелінійне кар'єрне зростання (56% кандидатів зазначають, що знайшли роботу за межами своєї поточної професійної галузі, і ця цифра, як очікується, зростатиме); компанії більше не можуть закривати потреби у кадрах за допомогою традиційних методів пошуку та підбору (HR-фахівці звертають менше уваги на галузевий досвід та технічні навички, ніж раніше).

У 2023 році компанії будуть оцінювати кандидатів за їхньою здатністю виконувати потрібні завдання, а не за попереднім досвідом та регаліями. Зараз як ніколи необхідно переглянути застарілі уявлення про кваліфікацію.

5. Опрацювання наслідків пандемії – шлях до підвищення продуктивності

Багато співробітників досі мають проблеми з ментальним здоров'ям, викликані соціальними, економічними та політичними потрясіннями останніх років. Це знижує продуктивність, а ще може призвести до конфліктів чи раптових звільнень.

82 % співробітників зазначають: важливо, щоб роботодавець бачив у них особистість, а не лише функцію. У 2023 році компанії зможуть підтримати команди, запровадивши: регулярний відпочинок, який допоможе людям зберігати емоційну стійкість та працездатність, замість того, щоб намагатися їх відновити в момент сильної втоми; можливість обговорити складні питання та проблеми без засудження чи негативних наслідків; зустрічі зі спеціалістами, які допоможуть людям впоратися з їхніми ментальними труднощами, а також навчать менеджерів вирішувати конфлікти та вести складні розмови зі співробітниками.

6. Різноманітність, рівність та інклюзія VS. опір команд.

Хоча компанії приділяють все більше уваги рівності, різноманітності та інклюзії, зараз вони стикаються з опором персоналу. 42 % працівників вважають ініціативи їхніх роботодавців у цій галузі спірними. І все більше людей усуваються від таких ініціатив чи навіть обурюються ними.

Подібний опір зводить нанівець зусилля компаній щодо впровадження різноманітності, рівності та інклюзії. У майбутньому це може послабити бренд роботодавця, тому варто працювати з запереченнями заздалегідь, поки вони не стали більш руйнівними [1].

7. Підтримка співробітників створює нові ризики витоку даних.

Щоб ефективно реагувати на потреби співробітників, багато компаній збирають дані за допомогою технологій – наприклад штучного інтелекту. Це може бути інформація про фізичне та ментальне здоров'я, сімейне становище, умови життя і навіть режим сну.

Але технології розвиваються швидше, ніж роботодавці навчаються контролювати їх. Потенційно це може призвести до кризи, пов'язаної з конфіденційністю персональних даних. Щоб уникнути цього, компаніям варто

зробити максимально прозорими механізми збирання, зберігання та використання таких даних. Крім того, важливо дозволити співробітникам відмовлятися надавати інформацію щодо їх вибору [4].

8. Використання алгоритмів під час підбору кадрів стає прозорішим.

Бізнес все більш активно використовує штучний інтелект та машинне навчання під час підбору персоналу. Отже, пов'язані з цим етичні питання стають дедалі актуальнішими.

У 2023 році компанії, які використовують подібні технології, а також постачальники цих технологій зіштовхнуться із тиском як з боку суспільства, так і з боку держави. Їм варто більш відкрито розповідати про те, як вони використовують штучний інтелект, публікувати звіти та давати кандидатам та співробітникам можливість відмовитися від участі у процесах, керованих ІІ.

9. Проблеми у soft skills – як у зумерів, так і в інших поколінь.

Пандемія та пов'язана з нею ізоляція сильно вдарили по молодих кадрах: 46 % співробітників покоління Z кажуть, що це завадило їм досягти кар'єрних чи освітніх цілей. 51 % зауважили, що освіта не підготувала їх до виходу на роботу. Загалом через ізоляцію у молодих співробітників виникли труднощі з розвитком м'яких навичок, таких як ведення переговорів, публічні виступи, нетворкінг та інші. Саме ці навички потрібні для багатогодинної роботи в команді [1].

Важливо відзначити, що справа не лише в поколінні Z: з 2020 року рівень розвитку soft skills упав у всіх. Додамо сюди вигоряння, невизначеність та стрес – і ось воно, зниження продуктивності. У 2023 році роботодавцям варто заповнити прогалини у цих навичках у всього свого персоналу.

Конкуренція за таланти, боротьба з наслідками пандемії, обмежені бюджети – ось лише деякі із викликів, з якими HR-фахівці зіткнуться цього року.

Знаючи та застосовуючи тренди ринку праці, ми отримуємо нові ідеї та методи роботи, формуємо більш гнучке та сприятливе для професійного зростання середовище.

Список джерел

1. 5 нових трендів ринку праці, які варто врахувати вже зараз. URL: <https://www.work.ua/articles/career/2300/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).
2. 5 фактів про роботу майбутнього: головні тези форуму «Бізнес та університети». URL: <https://www.work.ua/articles/career/2117/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).
3. Вакансії для вас. Gartner. URL: <https://jobs.gartner.com/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).
4. Ким бути: які нові професії будуть популярні в недалекому майбутньому. URL: <https://www.work.ua/articles/career/2111/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).