

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

Факультет бизнеса и менеджмента

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Образовательная программа «Менеджмент»

КОНКУРСНАЯ РАБОТА

Эссе на тему: «Предчувствие будущего: будущее современного HR-а»

Автор: студентка группы №16УЧР

Зиновьева Ольга Сергеевна

Нижний Новгород 2017

Когда моя бабушка писала письмо «в будущее», она старательно выводила перьевой ручкой на желтовато-серой бумажке с еле заметными голубыми полосками такие важные слова как «коммунизм», «партия», «передовой», «равенство и братство», «рабочий класс». Мечтала поступить в мединститут и вылечить маму от всех-всех болезней, залечить фронтовые ранения отца, чтобы он забыл о жуткой ночной боли.

Когда моя мама писала письмо «в будущее», она воображала себе мир, где нет дефицита и ужасных талонов, с которыми необходимо стоять в очереди, пока соседская дочка председателя профкома в новом пальто играет в парке с ребятами из класса. Железные перьевые ручки сменились шариковыми, тетради заметно побелели, но маме грезилась джинсы, цветной телевизор и голубой «Москвич», красивая куртка с меховым капюшоном и упаковка тянучей розовой жвачки.

Не прошло и целого века, а я не знаю, как начать письмо в свое будущее, потому как прогресс в нашей жизни одинаково опасен и полезен. Я не писала в серенькой тетради с промокашкой, не держала в руках пера и чернил, но еще брала чистые тетради из маминых запасов и гордилась тем, что пишу на исторически важных атрибутах. Когда мне было десять лет, я ходила в библиотеку, брала книги и словари, писала доклады от руки, прошивая альбомные листы и раскрашивая титульник. Когда мне исполнилось четырнадцать, у меня появился ноутбук, и в библиотеку я ходила только для того, чтобы распечатать текст. В семь лет мы с подругой болтали по домашнему телефону с крутящимся колесиком для набора номера, подсовывали записки в почтовый ящик, а в двенадцать отправляли друг другу «смс-ки» и записывали в блокнот значения разных смайликов.

Теперь сложно представить детство, образование и дальнейшую профессиональную деятельность без компьютерной техники и мобильных гаджетов. Термины «digital», «кибер», «IT» стали столь же неотъемлемым атрибутом нашей жизни, как партия, комсомол и Ленин для наших, к

счастью, еще живущих и здравствующих предков. Закон ускорения истории в действии – мы продвинулись вперед значительно в большей степени, чем наши родители, например, в сравнении со своими родителями. Сложно представить, какой гигантский шаг сделают наши дети.

Сейчас для меня, как для будущего специалиста в сфере HR, очень важно оказаться на одной волне с трендами и инновациями в этой области.

Одним из таковых являются цифровой рынок труда и инновационный человеческий капитал.

В исследованиях современных ученых **цифровой рынок труда** является одним из специфических сегментов глобального рынка труда, на котором спрос и предложение на цифровые трудовые услуги формируются дистанционно, а его субъекты взаимодействуют исключительно с помощью цифровых технологий [1]. В настоящее время нельзя выделить цифровой рынок труда как одно глобальное и общее понятие. Пока еще данное понятие характеризует лишь один из сегментов рынка труда, отличный от традиционного, где продавцы и покупатели трудовых услуг взаимодействуют офлайн. Однако в связи с ускоренными темпами глобализации, развития технологий и новых сфер деятельности возрастает потребность в уникальных кадрах, которые могут находиться в любой точке земного шара. Кроме того, информационные технологии весомо сокращают издержки на содержание персонала, его перемещение и обучение. А это значит, что *digital-составляющая, подобно вирусу, будет распространяться во все сферы деятельности компании. В скором времени цифровой рынок труда вытеснит понятие традиционного рынка, и все трудовые процессы и бизнес-процессы, происходящие офлайн, будут восприниматься как «вспомогательные».*

Таким образом, возникает феномен **«цифровой занятости»**, которой исследователи называют полезную и целесообразную деятельность

экономически активного населения с помощью использования информационно-компьютерных технологий. При этом результатом труда является информационный продукт, который приносит экономическую выгоду работодателю и удовлетворяет личные и общественные потребности[1].

Рынок труда постепенно заполняют фрилансеры и аутсорсеры. Если вернуться к самому первому абзацу и перечитать его, то данная фраза звучит как начало фантастического триллера про инопланетян и Мальчика-Электроника. Но нет, это обычная тенденция, зафиксированная данными совместного отчета двух крупнейших онлайн-платформ "Elance" и "Odesk" . На конец 2014 г. количество зарегистрированных на них фрилансеров составляло – 9,7 млн человек, а работодателей – 3,8 млн. Только на этих двух платформах совокупный заработок фрилансеров за период с 2009 по 2014 г. возрос с чуть менее 500 млн долл США до 3,2 млрд долл. США. При этом средний заработок за час работы варьируется от 13 до 27 долл. США в зависимости от сложности выполнения работ и статуса разработчика[2].

И это не предел. В настоящее время дистанционно выполняется работа в сферах продаж, подбора и обучения персонала, кадрового делопроизводства, администрирования, программирования, финансовой отчетности и аудита, рекламы и пиара, копирайтинга, перевода, создания контента, дизайна, консультирования, мультимедийных разработок. *В ближайшей перспективе многие высшие учебные заведения будут активно внедрять дистанционное обучение*, сокращая количество аудиторных часов, что позволит сэкономить время студентов и преподавателей на перемещение, даст возможность получить консультацию прекрасных специалистов, находящихся в любой точке мира. Кроме того, *дистанционное обучение готовит специалистов ко всем неотъемлемым атрибутам цифровой занятости* - самоорганизации, самодисциплине, тайм-менеджменту и отличному владению информационными технологиями.

И здесь настал момент поговорить о двух типах кандидатов на рынке труда. Марк Пренский в 2001 году ввел понятия «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов»[3]. В переводе на обывательский язык, цифровые иммигранты помнят, как впервые сели за компьютер, а вот цифровые аборигены уже нет. Новое поколение с рождения находится в окружении компьютерных технологий, они кажутся ему понятными и простыми, его представители быстро адаптируются ко всем инновациям и имеют мышление, позволяющее с ними активно взаимодействовать. В этом плане мне, как будущему HR-специалисту, придется очень нелегко. Я – «иммигрант», мои коллеги и предшественники тоже, но рынок труда постепенно заполняется подавляющей расой аборигенов, которая с каждым годом становится все «чище». *Настанет день, когда «цифровые аборигены» завладеют миром. Но это продлится недолго. Им на смену придут «цифровые божества», которые появились в эпоху тотальной и высокоразвитой диджитализации, и не просто хорошо мыслят в её ключе, а мыслят ТОЛЬКО в её ключе.*

И это явление несет в себе как пользу в виде ускорения бизнес-процессов, оптимизации издержек компании, увеличения мобильности сотрудников и развития технологий, так и содержит скрытые угрозы. Во-первых, *существует опасность исчезновения устных коммуникаций, потери уникальности человеческой речи разных культур.* Уже в настоящий момент в нашей речи содержится множество интернационализмов - практически все термины, которые мы используем, появились путем обрусения иностранных выражений. Богатая культура, потрясающей красоты язык, фольклор и устное народное творчество могут «кануть в лету» как древнейшие языки исчезнувших наций. Кроме того, мы рискуем навсегда потерять понятие «коллектив», *сведется к минимуму необходимость поддерживать командный дух, эффективно взаимодействовать друг с другом и использовать силу коллективного разума.* Так проявляется индивидуализация. Ты получил свое задание, выполнил его, отправил

координатору. Тот собрал все части выполненных работ сотрудников и объединил их – продукт готов, компания в плюсе, а тебе не нужно смотреть на тухлое лицо бухгалтера Людмилы, которая не торопится представить отчет для проверки. Кто не успел в срок, тот потерял свои деньги.

Кстати о деньгах. Цифровая революция коснулась и банковской сферы. По словам Л.А.Хасиса «Для банков участие в гонке за клиента в цифровом пространстве становится вопросом жизни и смерти...Сегодня Сбербанк - это, по сути, IT-компания с банковской лицензией, а физическая сеть все больше становится интерфейсом, дополняющим возможности наших удаленных каналов обслуживания» [4].

Переход от индустриальной к сетевой цифровой экономике подразумевает принципиально новый подход к управлению персоналом. В кругу HR - менеджеров ведется работа по выделению новой профессии - менеджер по работе с человеческими ресурсами в области цифровых технологий. Это подразумевает полное обновление списка ключевых компетенций сотрудника, формирование бренда работодателя на основе таких пунктов модели Universum как репутация, имидж и характер работы. Пункт «люди и культура» в скором времени потеряет свою актуальность. Если сотрудник не желает работать в команде, то он выберет фриланс или аутсорсинг, и обратит внимание скорее на то, насколько интересный ему брошен вызов, какие выгоды он получит от участия в этом проекте и насколько репутация компании соответствует его профессионализму. Такие процессы, как рекрутинг, обучение персонала и его ассесмент в скором времени будут полностью автоматизированы. HR -менеджмент исчезнет из списка функциональных подразделений организации и станет ее полноправным бизнес-партнером. HR- специалист будущего должен сочетать в себе качества математика, экономиста, организационного психолога, специалиста с компетенциями математического статистика и аналитика.

Казалось бы, это невозможно. Но обратите внимание, каким подрастает младшее поколение, какая жесткая среди них, а точнее среди их родителей, конкуренция. Вырастить из чада гения, научить всему до трех лет, ибо после трех уже поздно, а потом вкладывать все возможные ресурсы в обучение, достигать новых побед шаг за шагом – именно такая тенденция стремительно набирает обороты. Все понимают, что *в узенькие ворота нового SMART-города пройдут лишь самые отточенные кандидаты*. Остальные останутся за периферией и займутся вспомогательными процессами.

Освобожденное от пробок и офисов время будущие сотрудники могут потратить как на самореализацию и самообучение, так и на частную жизнь. Work-life balance современного поколения стремится значительно сократить временную протяженность элемента Work.

Раз уж я затронула тему SMART-города, мне хотелось бы немного углубиться в бытовую составляющую, создав небольшую футуристическую картину. Исследователи, проектирующие будущее современных городов, отмечают, прежде всего экологическую составляющую: энергосбережение, восстановление ресурсов, безопасная инфраструктура, повышенное внимание к здоровому образу жизни[4].

Следующим важнейшим аспектом является *самостоятельное генерирование индивидуумами своего собственного окружения* – от проектов жилья до интернет-контента. Проекты будут настолько индивидуальны и уникальны, насколько может быть неповторима сама личность.

Вернемся к закону ускорения истории. Советский союз отличался дефицитом и идентичностью товаров, начало 21 века избавило людей от дефицита, рынок заполнили товары со всего Земного шара, но это не избавило продукцию от скрытой идентичности (ассортимент кажется большим, но принцип остается прежним). *В будущем конкурентное преимущество будет сохраняться лишь за теми производителями, которые смогут предложить*

нечто настолько уникальное, что достигнет 100% точек соприкосновения с неповторимостью заказчика.

Задача HR-менеджмента в такой среде заключается в том, чтобы возвращать, находить уникальные кадры, выступать провайдером для них при взаимодействии с работодателем, защищать их интересы, помогать в самореализации и поиске уже не места под солнцем, а места в SMART-городе, консультировать по вопросам повышения собственной конкурентоспособности.

Наверное, таким должно быть мое послание в будущее. Здесь я собрала все те мысли, свои и мысли современных исследователей, которые кажутся мне жизнеспособными и интересными, которые перекликаются с моими мечтами и страхами одновременно.

Безусловно, я хочу жить в таком городе, где нет бюрократии, очередей, потока бегущих людей. Молодые мамы работают в парке на скамеечке, пока рядом играют их дети, люди с ограниченными возможностями не испытывают стресса, выискивая значок «работа для инвалидов», студенты не прогуливают лекции, они грамотно планируют свои часы работы и учебы, которые размещены внутри сверхскоростного планшета. Люди вокруг действительно заинтересованы в своем образовании, самосовершенствовании, понимая, что это их билетик в «умный город».

Но вместе с тем, я очень боюсь, что этот процесс выйдет из-под контроля. Исчезнут живое общение, внешняя реальность, мы перестанем воспринимать друг друга вне образа из социальных сетей. Жесткая конкуренция, дедлайны и обезличенность всех процессов станут причиной стрессов, замкнутости и неудовлетворенности собственной жизнью. Сотрется граница уникальности культур, наций, и возникнет единое культурное бизнес-пространство. А однажды, по вине природного катаклизма, все устройства выйдут из строя и все процессы остановятся. Природа всегда остается вне системы.

Все же я очень надеюсь, что человечество найдет правильный баланс между он- и офлайн, как в бизнесе, HR-менеджменте, так и в личной жизни.

Список литературы:

1. Азьмук Н. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда // Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2015, 5(170): 38-43
2. Online Work Report. United States, 2014 Full Year Data. – [Electronic resource] // Elance-odesk: [website]. – [online] Available at: <http://elance-odesk.com/online-work-report-us>
3. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants / M. Prensky // On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. – № 5. October, 2001. – [online] Available at: <http://www.marcprensky.com>
4. Нагибина Наталья Ивановна, Щукина Анастасия Алексеевна HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Интернет-журнал Науковедение. 2017. №1 (38).
5. Тихомирова Наталья Владимировна. Знаниевые работники для Smart-города // Статистика и экономика. 2012. №2.