



Социально ответственный бизнес в новой реальности: от стратегии выживания к процветанию

«Международное исследование тенденций в управлении персоналом — 2021.
Социально ответственный бизнес в новой реальности»

Сегодня, в мире неопределенности и перемен, организациям особенно важно сменить стратегию выживания на стратегию процветания. Поменять образ мышления надо будет и руководителям — вместо подготовки к предсказуемому будущему им придется готовиться к будущему, в котором нет определенности. Каким образом организации смогут пересмотреть свой подход и настроиться на успешное развитие, если сейчас перед многими из них стоит задача адаптироваться к переменам, чтобы просто выжить? Успех на этом пути будет зависеть от способности организации создать философию, в центре которой будет человек, и стремления придерживаться этой идеи в будущем.



В «Международном исследовании тенденций в управлении персоналом — 2021» анализируются факторы, которые позволят организациям встать на путь процветания даже в условиях неопределенности. В опросе приняли участие более 3,6 тысяч руководителей организаций в 96 странах, включая более 1,2 тысяч топ-менеджеров и членов советов директоров, а также представителей других управленческих функций. Впервые за 11 лет существования отчета количество респондентов из бизнес-подразделений (59%), включая 233 генеральных директора, превзошло число опрошенных респондентов из HR-подразделений (41%), что подчеркивает растущую значимость вопросов, связанных с человеческим капиталом для бизнеса.



Пять кадровых стратегий на 2021 год

Мы рассматриваем путь от выживания к процветанию сквозь призму пяти международных тенденций в управлении персоналом за 2020 год.



Well-being как часть работы — в поисках баланса между работой и личной жизнью

Поскольку в период эпидемии COVID-19 границы между работой и личной жизнью стали еще более размытыми, руководители начали пытаться внедрить практику заботы о сотрудниках непосредственно в рабочий процесс. Организации, которые интегрируют well-being-программы в работу на уровне отдельных сотрудников, команд и компании в целом, смогут обеспечить устойчивое будущее, где каждый будет чувствовать себя комфортно и работать с максимальной отдачей.



Больше чем переподготовка: раскрытие потенциала работника

Во время вспышки COVID-19 руководители призвали работников расширять свои обязанности и брать на себя любые задачи, которые необходимо выполнять. Работники приняли вызов и показали, что способны реализовать собственный потенциал там, где никто от них этого не ожидал. В свою очередь, это позволило организациям подготовиться к успешному развитию в долгосрочной перспективе.



Суперкоманды: место, где выполняется работа

Командная работа стала главным приоритетом организаций, ключевым элементом стратегии выживания во время эпидемии COVID-19. Сейчас у руководителей появилась возможность использовать полученный опыт для формирования «суперкоманд», позволяющих перейти на новые принципы работы, благодаря оптимальному сочетанию труда человека и современных технологий.



Планирование персонала: новые направления работы, иные формы занятости

Эпидемия коронавируса напомнила нам о том, планирование персонала в привычном для многих организаций виде с использованием показателей и оценок, описывающих исключительно текущее состояние персонала, серьезно ограничивает способность организации выживать в условиях кризиса, не говоря уже о дальнейшем процветании. Стратегический взгляд на планирование персонала, анализ информации и видение перспектив помогут организациям с уверенностью встречать перемены.



Новая роль HR: проектирование работы

Вспышка COVID-19 повсеместно вынудила HR-команды немедленно приступить к реализации мероприятий по преодолению кризиса и укреплению доверия сотрудников. Таким образом, HR-команды обеспечили себе достаточный кредит доверия, чтобы от привычного управления процессами жизненного цикла сотрудников перейти к проектированию работы в новых условиях.



Дорога в будущее: от выживания к процветанию

В нашем отчете за 2020 год мы призывали организации взглянуть на рабочие процессы и персонал с точки зрения цели, потенциала и перспективы. Мы предложили поставить работника во главу угла и посмотреть, как технологические изменения влияют на его продуктивность, развитие, его цели и стремления. Сегодня все мы являемся свидетелями того, как осознание цели, потенциала и перспектив на практике позволяет заложить основы организации, способной добиваться успеха в условиях неопределенности и непредсказуемости.

