

ANALYSIS OF THE MARKET OF DENTAL SERVICES IN RUSSIA

© 2019 Tumarkina Natalya Nikolaevna
Dentist
"Style Plus", Vladimir
E-mail: turama01@mail.ru

In the presented article, the author analyzes the main aspects characterizing the development of the dental services market. The article provides indicators of the dynamics of the cost of services for 2015-2017, provides the structure of the dental market, presents the dynamics of the growth rate of the cost of basic dental services in Russia in 2012 - 2017. The indicators used in the article are presented on the resources of Rosstat and other analytical publications.

Keywords: dentistry; dental market, dental services; the medicine; medical institutions.

УДК 331.1
Код РИНЦ 06.00.00

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕНДОВ В СФЕРЕ HR

© 2019 Уляхина Ульяна Валерьевна*
студент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: ulianka.uliachina@mail.ru

В статье проведен сравнительный анализ современных трендов в сфере HR за последние пять лет. Дана краткая характеристика особенностям нововведений в управлении человеческими ресурсами, которые имели место в 2014 году и продолжают развиваться сегодня, но с учетом особенностей развития цифровой экономики. Более подробно отражена современная практика внедрения цифровых инноваций в сфере HR: HR-аналитика, HR-маркетинг, социальный рекрутинг и др.

Ключевые слова: HR - тренды, человеческие ресурсы, рекрутинг, профессиональное развитие, HR - аналитика, автоматизация, маркетинг, электронное обучение.

В современном мире, во всех сферах человеческой деятельности, происходят глобальные изменения. Причиной послужило внедрение экономики, основанной на цифровых технологиях. Сейчас мы живем в эпоху цифровых трансформаций, что привело к возникновению новых методов трудовых процессов во всех видах профессиональной деятельности. Трудно представить, что когда-то

* Научный руководитель - **Илюхина Лариса Алексеевна**, кандидат экономических наук, доцент.

мы писали ручкой на бумаге, считали на счетах и хранили важные для нас записи на полках в шкафах. Сейчас все иначе, цифровая экономика - новая основа для развития системы государственного управления, экономики, бизнеса и социальной сферы общества.

Несмотря на то, что в условиях цифровизации, человеческие ресурсы по-прежнему являются фундаментом устойчивости развития компаний, меняются требования к HR-специалистам, их непосредственные обязанности и сама работа в сфере HR. В практику управления людьми входят интересные инновационные инструменты диджитализации. На первом плане сегодня в сфере HR - цифровая охота за талантами, кадровые BigData, аналитика, облачные технологии, социальный HR-branding, корпоративный e-Learning и многое другое. Таким образом, можно говорить о новых инновационных трендах и тенденциях в управлении человеческими ресурсами.

Нам представляется, что изучение современных тенденций инновационных трендов в сфере HR, происходящие в последние годы, является весьма интересной темой, поскольку их внедрение в управленческую практику серьезно изменяют кадровую стратегию и кадровую работу компаний, видоизменяют корпоративную культуру и персонал организаций. В данной статье мы попытались изучить и систематизировать наиболее интересные, на наш взгляд, современные тренды и тенденции в сфере HR за последние пять лет.

Под трендом будем понимать направления изменения какого-либо объекта или процесса, которые определены консультативно и являются стабильными во времени.

Итак, в 2014 году многие руководители различных компаний и хозяйствующих субъектов делали большой акцент в кадровой политике в сторону заботы о здоровье сотрудников, большое внимание уделяли особенностям поколения Y, серьезно видоизменяли процесс рекрутинга, используя социальные сети.¹ Работодатели проводили серьезную работу над тем, как сохранить и удержать на рабочем месте высококвалифицированных профессионалов для того, чтобы не заострять внимание на вопросе кем заменить персонал.

Наиболее важными трендами и тенденциями 2014 года в сфере HR были:

1. Использование социальных сетей в рекрутинге;
2. Глобализация HR - функции;
3. Вовлечение поколения Y;
4. Забота о здоровом образе жизни сотрудников;
5. Корпоративная социальная ответственность;
6. Электронное обучение сотрудников;
7. Формирование и развитие HIPO.

В то время главным трендом во многих компаниях было отсутствие закрепленного рабочего места и отсутствие непосредственной связи работника со средствами производства. Например, со временем, приходило понимание того, что

элементарный расчет заработной платы можно было производить в сотнях километров от того места, где сидят работники, которые эту зарплату получают.

Многие тренды развивались с большой скоростью, но так и не дошли до сегодняшнего дня. Некоторые из них - остались забыты или же начали развиваться в другом направлении. Например, такой тренд, как "Управление талантами". Данный тренд продвигался только в одном направлении, а все те усилия, которые вкладывали работодатели по привлечению талантливых сотрудников и ротации остались неизменными. Складывается ощущение, что в 2013-2014 годах российские компании "перегорели" на тему талантливых сотрудников².

Однако, можно сказать, что все новшества, которые появились пять лет назад в управлении человеческими ресурсами, сохранили свою силу и сейчас. С каждым годом, они менялись, развивались, где-то побеждали и показывали свою эффективность на практике, где-то проигрывали и продолжали развиваться вновь. Чем же характеризуется современная сфера HR в условиях цифровой экономики.

Современные тренды глобализации, выход бизнеса в онлайн каналы, мобильность, высокая конкуренция, постоянное развитие бизнеса, требуют продвижения новых тенденций в сфере HR.

Вводится новая революция Digital, которая запрашивает пересмотра всех правил поведения в развитии бизнеса. В конкуренцию вступают новые модели управления, которые повышают производительность управленческого труда, а так-же его гибкость и адаптивность. Новым этапом развития HR - отрасли является переход к диджитализации.³

Digital - с английского переводится как "цифровой". Термин, выражающий информацию при помощи чисел, в нашем контексте выражает автоматизацию процессов.

Для формирования общего понятийного аппарата, мы сформулировали свое определение HR-Digital. HR-Digital - это подход, построенный на принципах цельности модели управления, измеримости, интеграции данных, анализе в реальном времени и технологической гибкости в области управления человеческими ресурсами.

Основные тренды в HR-Digital:

1. Трансформация функции HR в реального бизнес-партнера: HR становится двигателем гибкой организации труда и форм занятости, т.е. не типичные организационные структуры, временные коллективы, проектные команды, удаленные рабочие места, временная занятость;

2. Размывание границы HR как отдельной функции: активное вовлечение функциональных руководителей в HR-процессы и интеграция процессов управления персоналом в бизнес-процессы;

3. Потребности в новых HR-компетенциях: современный HR-специалист обязан хорошо разбираться в современных технологиях.

Отличительными особенностями в развитии HR-Digital являются:

- Развитие социальных сетей в корпоративных системах: социальное взаимодействие с мультимедийными возможностями между членами проектов и обратной связью;

- Доступность всех видов обучений (видео, аудио, курсы, презентации) с любого цифрового источника;

- Мобильный работодатель - новые способы эффективного рекрутинга;

- Использование и интеграция сторонних данных о сотрудниках и соискателях из социальных медиа-платформ;

- Активное использование искусственного интеллекта и больших данных в управлении талантами;

- Мобильные приложения как основные платформы для HR - инструментов⁴.

В последнее время было проведено множество исследований и научных практических конференций на тему актуальных трендов сегодняшнего дня. Многие HR - эксперты таковыми считают следующие:

1. HR - аналитика;
2. HR - автоматизация;
3. HR - маркетинг;
4. E - Learning (электронное обучение);
5. Smart - рекрутинг.

Разберем подробнее все пять трендов и выясним, в развитии каких трендов HR - специалистам стоит вкладываться, а также в каких областях данные усилия могут принести наибольшие экономические выводы.

HR - аналитика. В 2019 году хочется обратить внимание на тренд, который пришел к нам надолго, это HR - аналитика. Руководители компаний все больше уделяют внимание сбору и анализу данных о своих сотрудниках. В основном все российские компании используют HR - аналитику.

Главной задачей является осознать всю важность аналитики и провести работу с данными, так как во многих компаниях скапливаются массивы неструктурированных материалов по различным сферам работы.

Рассуждая о внедрении данного тренда, работодатели считают, что аналитика в сфере управления будет прогнозировать увольнение сотрудников, контролировать текучесть персонала, делать рекрутинг более эффективным, а программу мотивации прозрачной.

HR - автоматизация. Начавшийся несколько лет назад и дошедший до сегодняшнего дня тренд на автоматизацию не может не вдохновлять специалистов в области управления человеческими ресурсами. Практически все крупные компании сегодня работают, используя информационные технологии, а это значит, что желание автоматизировать любую работу, превратился в некий вид профессиональной деятельности. Специалисты в сфере управления пересматривают свою работу и проводят анализ всех процессов HR, погружаются в цифры и измерения.⁵

Особенно автоматизация глубоко затрагивает процесс рекрутинга. Благодаря автоматизации становится гораздо легче работать в направлении подбора

персонала, объясняется это тем, что если на каком - то этапе пошло что - то не так, есть возможность быстро просчитать всю воронку подбора и проанализировать последующие действия.

В 2019 году, многие российские компании уже начали работу по автоматизации многих HR-процессов, а в следующем году уже задумываются над тем, как создать целевую корпоративную систему взаимодействия, для того чтобы могли работать одновременно как руководители сферы HR, так и сотрудники.

HR - маркетинг. Считают, что этот тренд является привлекательным для работодателей.

Какие же тренды маркетинга выделяют компании сегодня:

1. Поддержка и создание внешних и внутренних коммуникаций;
2. Работа с вовлеченностью персонала;
3. Создание аутентичной компании, в которой хочется работать;
4. Нестандартное мышление в продвижении HR - бренда.

Целью любой компании является не просто привлечь таланты, а именно сотрудников, которые осознанно выбирают компанию и дальнейший путь развития именно в этой компании. Для того чтобы компания привлекала талантливых специалистов, она обязательно должна заниматься HR-брендингом. Далеко не все работодатели относятся к этому серьезно. Лишь 13% компаний занимаются HR - продвижением своих сотрудников, а остальные - возможно не понимают, как это реализовать.

Также отзыв бывших сотрудников о компании выстраивает некий имидж, поэтому работодателям на это тоже нужно обращать внимание. Что будет формировать хорошее впечатление у сотрудников? Конечно же, комфортные условия работы, интересные задачи, мотивация, возможное корпоративное обучение. Для этого работодателю необходимо уделять больше внимание мотивации сотрудников, правильно выстраивать корпоративную культуру и тогда даже после ухода из компании у сотрудника останутся теплые воспоминания о ней.

Повышая ценность человеческих ресурсов, повышается эффективность работы персонала, и как следствие - успешность самой компании. Поэтому создание HR - бренда является неотъемлемой частью в каждой компании.

E - Learning. Развитие сотрудников и повышение по карьерной лестнице неразрывно связано с обучением. Многие организации придумывают свои методы, создают новые программы обучения и удобные корпоративные обучающие системы. В 2019 году в российских компаниях продолжается развитие электронного обучения. Профессиональное развитие сотрудников повышает их лояльность и делает более эффективными. В 2019 году HR - специалисты крупных российских компаний планируют создать систему внутреннего онлайн обучения, так как чувствуют в этом необходимость. Обучение молодых сотрудников должно быть постоянным и регулярным и это касается тех, кто хочет добиться быстрого старта в своей профессиональной деятельности.⁶

Развитие в области электронного обучения началось еще с 2014 года. Данное направление развивается уже долгие годы и не теряет свою актуальность.

Smart - рекрутинг. Привлечь перспективных и талантливых сотрудников практически невозможно без применения новейших инструментов, таких как:

1. Чат - боты;
2. Новые каналы привлечения;
3. Продажа вакансии;
4. Оценка кандидатов;
5. Стажировки.

Все большее значение в крупных компаниях имеет автоматизация первичного отбора. Скорее всего, этим заниматься будут роботы - рекрутеры. Но в информационных технологиях представить это пока что сложно, так как процесс подбора сам по себе трудоемкий и сложный и тех данных, которые заложены сегодня в роботах, может не хватить. Конкуренция за кандидатов беспрецедентна и возможно стоит пересмотреть формальный подход к процессу, а где - то даже его немного изменить.

Проводя анализ трендов, в сфере управления человеческими ресурсами 2014 и 2019 годов хочется отметить, что многие новшества, взявшие свое начало пять лет назад, продолжают активно и глубоко развиваться и сегодня, в частности, акцент на создание безопасных условий труда, повышение требований к улучшению охраны труда и снижению производственного травматизма. Продолжаются исследования мотивационных предпочтений сотрудников и на их основе разрабатываются соответствующие системы стимулирования. В тоже время сегодня в HR-сфере основной упор в реализации всех кадровых процессов делается на внедрение информационных технологий во все направления управления персоналом: социальный рекрутинг, Digital-рекрутинг, экспертные информационные системы, инновационные технологии в обучении и т. д. На сегодняшний день многие работодатели стремятся развивать дальше кадровые процессы, внедряя новые информационные технологии.

¹ Газета "Ведомости". Об управлении персоналом, карьере и эффективности. 2013. <http://hr-media.ru/kakie-iz-mirovy-h-hr-trendov-prizhilis-v-rossii-k-2014-godu-rossijskie-rabotodateli-ne-smogli-zastavit-rabotat-pokolenie-y/>.

² Информационно - образовательный портал по управлению персоналом "HR по русски" 2014-2017. <http://hr-elearning.ru>.

³ Справочник по управлению персоналом // Журнал российской HR практики. №1'12. С. 102-116.

⁴ Джош Берсин "Взгляд на работу, талант, обучение и HR - технологии" 2018.

⁵ Киселев А. В. Обзор ключевых трендов, меняющих сферу управления персоналом // Управление развитием персонала. 2017. №4. С. 246-258.

⁶ Блинов В. Н., Лебедева Е. А. Актуальные российские HR тренды, компетенции и вызовы // Тренды и будущее профессий в сфере управления персоналом в России. УГЭУ. 2018. С. 45-48.

THE COMPARATIVE STUDY OF TENDENCIES OF MODERN TRENDS IN THE HR AREA

© 2019 Ulyahina Uliana Valerievna
Student
Samara State University of Economics
E-mail: ulianka.uliachina@mail.ru

In this article I'm going to present you a generalization of the most visible trends, that can have a vital impact on jobs in the HR area. We'll also try to cover the applicability of this topic in the sphere of digital economics. We'll analyze the trends, that prevailed in 2015, and also innovations in the modern world, directed to enhance HR management. We will also focus our attention on 2019 trends, their usage in HR, in particular - management and applicability. The comments of some company executives are given as an example.

Keywords: HR-trends, human resources, staff, recruiting, development, training, HR-analytics, automation, marketing, e-teaching (teaching via electronic media).

УДК 330
Код РИНЦ 04.21.00

ШОПОГОЛИЗМ КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ОБЩЕСТВА

© 2019 Хайрова Альбина Мизбаховна
студент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: x89271800788@yandex.ru

В работе описано поведение человека в современных реалиях, рассмотрены причины возникновения зависимости от покупок, проанализированы данные социологического исследования о шопоголизме.

Ключевые слова: шопоголик, ониомания, ониоманьяк, потребность, покупка, промоакция.

Термин "шопоголизм" происходит от греческого слова "ониомания" - продажное безумие, непреодолимое желание покупать, без всякой на то веской причины. Впервые данный термин использовал в 1909 году немецкий ученый Эмиль Крепелин, рассматривая данное явление как болезнь, такую же как и наркомания. То есть, зависимость существует на психологическом уровне, на первый взгляд абсолютно безобидная, но за этим скрываются проблемы, решение которых человек видит только в безмерных покупках.