

СОВРЕМЕННЫЙ HR НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТЕЙ И ПРИНЦИПОВ AGILE

Чубараева Регина Николаевна

магистрант, Институт экономики и управления Уфимского государственного авиационного технического университета, РФ, г. Уфа

Хабирова Яна Флюровна

научный руководитель, канд. юрид. наук Уфимского государственного авиационного технического университета, РФ, г. Уфа

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы понятия системы Agile и области ее применения в сфере управления человеческим капиталом. Определены ключевые факторы и условия перехода на данную систему, необходимые навыки и принципы.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, Agile, стимулирование, персонал.

Для управления персоналом все чаще применяются новые формы, методы и механизмы управления. Одним из новых методов выступает проект «Эджайл» (Agile), который дает возможность работать в стремительно изменяющихся условиях и мгновенно подстраиваться под новые условия рынка. Топ-менеджеры, которые применяют Agile, могут не только результативно организовать работу своих работников, но и определить, какие сотрудники выполняют свою работу недостаточно эффективно, а также мешают остальным. Для этого в Agile командах есть Scrum мастер, руководитель, основной целью которого является максимальное упрощение и улучшение коммуникаций среди команды, при помощи применения соответствующего инструментария в виде планирования, ретроспектив и краткосрочных переговоров [1].

Переход на Agile – это значительный вызов для крупных хозяйствующих субъектов, так как нельзя просто положить в Agile свою старую технологическую платформу. Необходимо изменить большое число процессов, а также философию компании. Agile – это не «делай, как я говорю», а «делай, как я делаю», в Agile нет менеджеров в классическом понимании, все полностью вовлечены, все работают руками. Для перехода на систему Agile необходимо принять во внимание следующие основные навыки (рисунок 1):

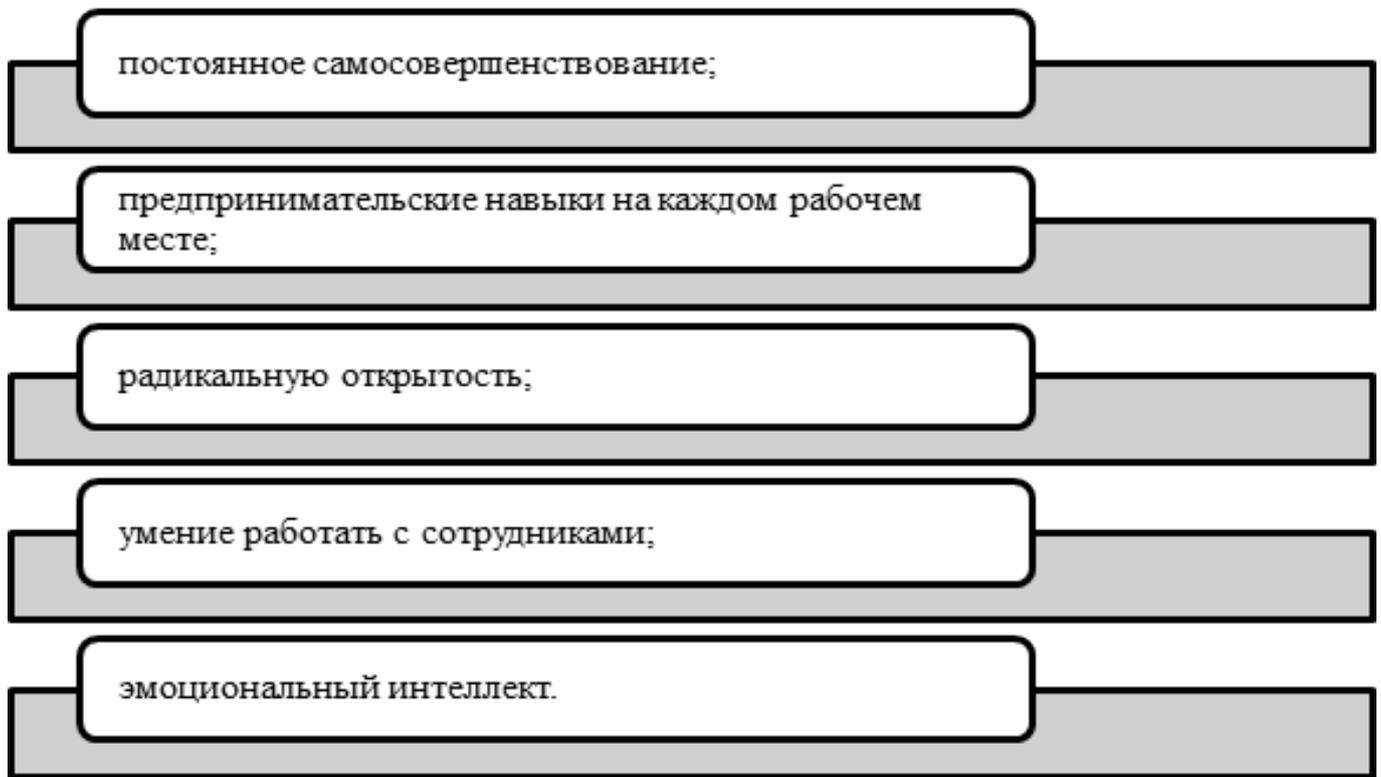


Рисунок 1. Основные навыки, которые необходимо использовать при переходе на систему Agile

Agile-подход к управлению человеческими ресурсами (УЧР) предполагает, что в хозяйствующем субъекте реализуется работа по совершенствованию ее организационной гибкости (agility) в целях получения конкурентных преимуществ в стремительно меняющейся среде. Стратегия и практики развития гибкой модели УЧР существенно различаются от классических подходов к работе с персоналом [2].

Система УЧР должна включать три группы практик, нацеленных на:

- 1) развитие компетенций работников (ability);
- 2) улучшение стимулирования сотрудников (motivation);
- 3) расширение рабочих возможностей работников (opportunity).

Первая группа включает в себя различные практики развития и обучения, а также рекрутинга и отбора сотрудников.

Вторая группа включает практики материального и нематериального стимулирования, а также карьерного роста персонала компании. Понимание и применение внутреннего стимулирования сотрудников, а также деятельное вовлечение их в реализацию задач компании на сегодняшний день очень значимы. Предприятия и организации, чьи сотрудники вовлечены, более прибыльны.

Третья группа включает практики командной работы, формирования коммуникаций и обеспечения автономности персонала через дизайн трудовой деятельности.

Согласно теории стратегического управления персоналом, три группы практик поддерживают друг друга и формируют системный синергетический эффект.

Отсутствие либо недостаточно эффективное использование одной или перечисленных групп

практик в системе управления персоналом может способствовать дисфункциональному поведению работников и тем самым уменьшить конкурентоспособность субъекта хозяйствования [3].

Таким образом, Agile – это значительная модификация компании. С целью реализации такого проекта необходимо значительное усилие и изменений в системности мышления, в креативных подходах, коллаборации, поиске нестандартных решений проблемных задач, в умении видеть с высоты проблему в целом.

Список литературы:

1. Веприкова М.Я. Кадровая политика, как инструмент повышения эффективности муниципальной службы // Экономика и предпринимательство.- № 9 (ч.1) — 2017 г. — С.1008-1013.
2. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когтин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019. – С. 80-83.
3. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / С.Ж. Гончарова, В.В. Данилочкина – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 398 с.