

ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И HR-МЕНЕДЖЕРОВ ПРИ ВНЕДРЕНИИ 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 рассматривается, как традиционные подходы к управлению персоналом должны меняться при использовании Agile-подхода, а также основные преимущества для руководителей при внедрении Agile.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, Agile, персонал, сотрудники

На рисунке 1 представлено, как традиционные подходы к управлению персоналом должны меняться при использовании Agile-подхода:

Традиционный подход	Agile HR подход
Сотруднику, неэффективному в его текущей позиции, необходима либо подготовка к другой позиции, либо обучение для достижения конкретного уровня эффективности.	Сотрудникам предоставляется множество возможностей самостоятельно обучаться и подтягивать себя к конкретной рабочей цели.
Поиск кандидатов начинается, когда появляются новые позиции. Когда лучший кандидат идентифицирован, talent acquisition процесс завершён.	Компании инвестируют в свой HR-бренд и поддерживают с талантами на рынке постоянные отношения через множество каналов, в том числе социальных.
HR полностью руководит talent management процессом: привлечением, оценкой и развитием талантов.	HR фасилитирует talent management процесс, а сотрудники сами руководят своим собственным развитием. Они понимают и являются полноправными и активными участниками процессов привлечения, оценки и развития.
Все должности являются отдельными элементами комплексной системы организации. Должностные требования определяются конкретными задачами на конкретном рабочем месте.	Все должности прямо поддерживают миссию и ценности организации, и все сотрудники понимают, как их ежедневная деятельность поддерживает эти элементы корпоративной культуры.
Крупномасштабные системы исследуются, финансируются и разворачиваются много месяцев или даже лет.	Небольшие инициативы запускаются непосредственно самими командами или подразделениями. Обратная связь сразу же собирается и определяет, нужно ли инициативу распространять или завершать.
HR-функция фокусируется на учете, делопроизводстве и хранении. Файлы сотрудников и записи hr-активностей и результатов отмечают прогресс. Успех измеряется полнотой документации.	HR фокусируется на вовлечении сотрудников, усилении мотивации и поощрении сотрудничества. Успех измеряется сроками удержания, уровнем удовлетворенности, уровнем инноваций и уровнем хороших отношений и доверия в организации.

Рисунок 1. Использование agile подхода в управлении персоналом

Далее определены положительные стороны для руководителей и HR-менеджеров при внедрении Agile.

1. Новый метод взаимодействия с персоналом.

Сотрудники, занятые умственным трудом, с энтузиазмом исполняют непростые задачи. Это их естественное занятие, но, необходимо принимать во внимание: для них важно понимать основной смысл и цель своей работы, они нуждаются в признании и уважении. Таким работникам нужно брать на себя ответственность и принимать инициативное участие в деятельности хозяйствующего субъекта. Чтобы они могли генерировать инновации, их необходимо наделить широкими полномочиями и предоставить творческую свободу [1].

В этом состоит база нового метода взаимодействия с работниками. Руководство должно не только понимать условия стимулирования таких людей, но и потребность соответствующих изменений в управлении.

Указанный подход выражен в следующих принципах Agile:

- необходимо применять внутреннее стимулирование работников;
- необходимо децентрализовать принятие решений.

Это напрямую воздействует на взаимодействие подразделения, отвечающего за управление персоналом, с топ-менеджерами и сотрудниками. Предприятие или организация должны принимать во внимание точку зрения работников о том, как их поддерживать. Данное условие касается не только развития карьеры, но и в целом цепочки создания ценности в области работы с кадрами.

Как и методы управления в целом, управление человеческими ресурсами должно стать более гибким, комфортным и мотивирующим. Кадровые решения должны приниматься совместно с сотрудниками и непрерывно совершенствоваться. Это обязательное условие для создания обстановки, которая вдохновляет каждого участника коллектива и вовлекает его в работу.

2. Непрерывное вовлечение работников в работу компании.

Если обратиться к статистике, можно сделать вывод, что большое число работников во всем мире недовольны, разочарованы и относятся к работе с некоторым безразличием. Необходимо принимать во внимание внутреннюю мотивацию персонала, а также активно вовлекать их в процесс достижения целей компании, ведь работа таких команд приносит больше прибыли.

Agile объединяет персонал в определенные структуры, в рамках которых они вместе достигают единой цели.

Вовлечение персонала зачастую считается чем-то идеалистическим, но увеличивает результативность и успешность предприятия [3].

Методы Agile дают возможность работникам развиваться при помощи решения непростых задач, тесного взаимодействия, непрерывного осмысления полученного опыта, обратной связи и совершенствования во время работы.

3. Наем персонала, разделяющих ценности и культуру предприятия.

Формирование сплоченной команды начинается с поиска, привлечения и найма необходимых работников, однако квалифицированных специалистов все меньше. Компании, использующие принципы Agile, могут улучшить свою привлекательность для будущих коллег, следуя определенным рекомендациям.

4. Переход к итеративной оценке эффективности [2].

Традиционный ежегодный анализ результатов является непростым для всех участвующих в нем сторон. Руководители склонны давать работникам положительные и отрицательные оценки только в конце года, тем самым лишая персонал своевременной обратной связи, благодаря которой они поистине могли бы работать более результативно. Работники, в свою очередь, испытывают некоторую тревогу по поводу оценки, так как она воздействует на их будущую компенсацию и шансы на карьерный рост. Преобладающее число предприятий отлично умеет считать рейтинги, но при этом основательно деморализуют и демотивируют собственных сотрудников.

Сформировавшиеся обстоятельства вынуждают кадровые службы «перезагружать» управление эффективностью на всех уровнях.

Таким образом, разработка на основе принципов Agile изменяет бизнес-процессы предприятия и помогает ему создать коллектив, состоящий из вовлеченных, способных и активных сотрудников.

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. Куатпекова А. К. Планирование, обучение и развитие персонала / А.К. Куатпекова // Молодой ученый. - 2016. - №1. - С. 389-392.

3. Хрусталёв А. В. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации / А.В. Хрусталев // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 39. - С. 3081-3085.