

Сільченко Лідія Геннадіївна

4 курс, факультет соціології і права,
НТУУ «КПІ»

Науковий керівник:

Божок. О. І., викладач кафедри
теорії і практики управління
факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

Досвід іноземних корпорацій

у креативному управлінні людськими ресурсами

У зв'язку з динамічним розвитком ринку, в управлінні людськими ресурсами з'являються нові креативні технології щодо підвищення продуктивності праці робітників з метою досягнення максимального результату діяльності корпорації. Особливу позицію між робітниками та керівництвом підприємства займає HR менеджер (Human Resource - людські ресурси), посада якого, для більш коректного опису повноважень, у світі вже частково перейменована у ТМ (Talent Management - управління талантами). Після світової кризи 2008 року сформувався новий тип HR менеджерів, який охоплює такі сфери знань, як психологія та економіка. Саме глибокі навички роботи з людьми та розуміння бізнес-процесів, роблять даного фахівця незамінним у перетворенні будь якого підприємства на гармонійно відлагоджений «соціальний організм». У сферу обов'язків і повноважень HR-менеджера входить пошук і відбір майбутніх співробітників, їх інтеграція в колектив, управління і розвиток корпоративної культури та систематичне впровадження інноваційних і креативних технологій у реалізації своїх функцій.

Найбільш активна та гнучка система креативних впроваджень спостерігається в великих корпораціях, де кожний працівник є особливо цінною частиною підприємства. При стартапі (періоді шаленого зростання), компанія зацікавлена в швидкісному рекрутингу працівників, що здійснюється через такі новітні системи оцінки і найму, як, по-перше, аналіз профілів в соціальних мережах. Через всесвітньо відомий сайт працівників «LinkedIn» отримується інформація про професійний статус та активність даної особи, її грамотність, цінності орієнтації та

інтереси. По-друге, проводиться інтерв'ю без участі HRa, для створення рівних умов при проходженні інтерв'ю. Людина, у спеціальній програмі, в регламентований час відповідає на стандартизовано визначені питання, і відсилає заявку. Завдяки легкому сортуванню відповідей кандидатів, відбір відбувається об'єктивніше і швидше. І потрете: основним критерієм при відборі персоналу, на даний момент є не професійні навички, а вмотивованість в конкретній праці на підприємстві і особистісні характеристики людини. Яскравим представником подібної інновації є корпорація «Zappos» із програмою «Delivering happiness» (доставка щастя). Після відбору CV (резюме), обраних людей запрошуюють не на інтерв'ю чи співбесіду, а на фуршет, де в приємній атмосфері відбувається невимушена бесіда між потенційним робітником, HRом та керівництвом, визначаючи потенційну культурну інтегрованість першого в сформований колектив корпорації. Їх принцип: «Ми можемо навчити всьому, що вміємо, але не зможемо навчити культурі. Для нас головне - своя людина». Якщо відбір пройдено, працівника зразу ж залучають до групових активностей свого колективу під час яких відбувається необхідний тимбілдінг (Team building - побудова команди). Наприклад, співробітники Google виїжджають в Disneyland, ходять в походи, організовують День домашнього улюбленця чи родини, та за щотижневі досягнення отримують групові квитки на концерти та в кіно.

Також, до кожного «новачка» закріплюють «ментора», що допомагає з усіма виникаючими питаннями на роботі. Для стимулювання командної підтримки в колективі, ефективною є система заохочення «поінтами». Кожний працівник має 50 бонусів в місяць, які може перерахувати на віртуальний рахунок людини з компанії, якій за щось вдячний. В кінці року, ті, кому були більш всього вдячні, просять у компанії практично будь яку послугу (вихідні, техніку, гроші). Зворотній зв'язок між керівництвом та працівниками здійснюється HRом по системі «One-on-one». За HR менеджером закріплюється не більше 40 людей, яким він повинен приділити по 1 годині кожному, протягом тижня. Так як колектив на роботі прирівнюється до сім'ї, HR повинен мотивувати правильними словами у відповідальні моменти, підтримувати в особистих та сімейних проблемах, робочих ситуаціях. Для додаткового полегшення комунікації між працівниками, впроваджують

корпоративні соціальні мережі і мобільні додатки, через які відбувається спілкування, навчання та поширення новин.

Отже, еволюція поглядів на управління персоналом переносить розуміння «праці» зовсім в іншу площину – це корисне, мотивуюче та розвиваюче проведення часу, де людина задовольняє максимально всі свої потреби.