

Література

1. Биков А.А. Про методології оцінки вартості життя середньостатистичної людини / А.А. Биков // Страхова справа. – 2007. – № 3. – С. 10–25.
2. Мужилівський В.В. Застосування оцінки вартості життя людини в обов'язковому особистому страхуванні // Бізнес Інформ. – 2012. – № 9. – С. 205–208.
3. Прохоров Б.Б. Оценка стоимости статистической жизни и экономического ущерба от потерь здоровья / Б.Б. Прохоров, Д.И. Шмаков // Проблемы прогнозирования. – 2002. – № 3. – С. 125–135.
4. Микитенко Д.О. Еквівалент вартості людського життя з погляду економічної ефективності лікувально-профілактичних заходів / Д.О. Микитенко, О.І. Тимченко // Гігієна населених місць : зб. наук. пр. – Вип. 57. – К., 2011. – С. 389–399.
5. Качинський А.Б. Оціночні критерії визначення рівня компенсацій, пов'язаних з втратою здоров'я чи життя людини у контексті національної безпеки / А.Б. Качинський, М.І. Дрозд // Стратегічна панорама. – № 2. – 2006. – С. 152–154.

УДК 658.512.62

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці

Ірклій А.О.,

студент,

ДВЗН «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ AGILE, DESIGN THINKING ТА ЕРГОНОМІКИ РОБОЧОГО ПРОСТОРУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ СФЕРІ

Гнучкий ринок праці в ІТ сфері вимагає змін в управлінні персоналом. Складові класичної кадрової політики управління персоналом в ХХ сторіччі (фіксовані робочий день та місце, ієрархічна організаційна структура тощо) показали свою неефективність та швидко були витіснені новими формами такими, як Agile, Design thinking та ергономіка робочого простору[1-6]. Вони засновані на гнучкості розподілу посадових обов'язків та проектній роботі, покращенні робочого простору.

Процес праці зазнав значних перетворень із часів, коли ефективність розглядалася лише як поточна продуктивність праці, до сьогодення, коли ефективність розглядається як внесок, який зробив працівник в проект загалом. Тому були винайдені ряд методологій, наприклад КРІ, що зумовили поступовий перехід до проектного типу праці. Еволюція технологій зробила бізнес-процеси гнучкими та динамічними. Як результат,

проектна команда має швидко реагувати на зміни. Кінцеві споживачі в ІТ сфері стали більш вибагливими до продуктів тому, щоб бути конкурентоспроможною компанія стала максимально клієнтоорієнтованими. Таким чином, виділилися пріоритети гнучкості та клієнтоорієнтованості у проектній роботі, що призвело до появи інноваційних методологій підвищення ефективності в HR.

Agile технологія в HR. Оскільки методологія «гнучкості» відноситься більше до проектного менеджменту, то в сфері управління персоналом вона має обмежене застосування. Щоб забезпечити відповідність цінностей компанії, що використовує Agile-технологію служба персоналу має дотримуватися ряду вимог. По-перше, необхідно розуміти сутність застосування методології. Це потрібно для служби персоналу при підборі та мотивації кадрів. Тому HR-спеціалістам рекомендується робити спостереження та практичні експерименти у ході проектної роботи. По-друге, необхідний постійний моніторинг відгуків та побажань працівників, адже ключовим принципом Agile є орієнтованість на клієнта, якими в даному випадку є працівники. Це дає змогу отримати найповнішу інформацію про потреби та пріоритети персоналу. По-третє, технологію необхідно використовувати і всередині HR-служби, аби швидко та якісно реагувати на зміни відповідних потреб персоналу, попереджувати конфлікти тощо. Для цього необхідно: створювати малі робочі групи, які зможуть оперативно реагувати на нові виклики; мінімізувати кількість трудових процесів; створити систему зворотного зв'язку як в межах фірми, так і в межах відділу; залучати новачків зі свіжим мисленням тощо. Одним із недоліків Agile є обмеженість використання у виробничій сфері.

Технологія Design thinking («Дизайн-мислення») в HR. Даний підхід веде свою історію з 1970х рр, але разом з тим отримав популярність лише в останні роки. В контексті HR, слід виділити ключові принципи підходу. По-перше, це емпатія (погляд на проблему із точки зору «клієнт – працівник»), що виражається в участі HR-спеціаліста в повсякденних справах працівників задля кращого розуміння їх проблем та потреб. По-друге, це фокусування на результаті. Замість акцентування уваги на власне проблемі, HR-спеціаліст має зосередитись на тому, яким буде бажаний процес після здійснення заходів щодо вирішення проблеми. Такий підхід дає цілеспрямованість у реалізації та чіткість у поставлених цілях. По-третє, це експериментування та повторюваність. HR-спеціаліст повинен перевіряти на практиці власні рішення щодо покращення умов праці, збирати відгуки від персоналу та повторювати експерименти з урахуванням зауважень та побажань доти, доки оптимальний варіант не буде знайдено.

Технологія ергономіка робочого простору в оптимізації робочого процесу в HR. Типовим є приклад компанії Google, яка зробила офісний простір неформальним та зручним, аби працівники почували себе, як вдома. Як наслідок, знизився рівень стресу, підвищилась продуктивність та креативність праці в комфортних умовах, зріс рівень задоволеності від праці.

Аналіз досвіду таких компаній Dropbox, Microsoft, Evernote, Airbnb, LivePerson та Capital One Innovations Lab показав, що можна виділити принципи побудови робочого простору для максимізації віддачі роботи персоналу. По-перше, в офісі має бути достатньо простору. Якщо офіс є тісним, працівники знаходяться у постійному напруженні, що зменшує продуктивність. По-друге, офіс має бути різноманітним. Це потрібно для «зміни обстановки», коли працівник втрачає продуктивність в монотонних умовах «однакового» простору. Різний дизайн стимулює креативність. По-третє, робочий простір має бути функціональним та забезпечувати можливість виконання різноманітних завдань без відриву від поточного робочого процесу (наприклад, прийняття важливого дзвінка в галасливому open space є складним, тому в достатній кількості мають бути спеціальні кімнати). По-четверте, необхідним є місце для комунікації(формальна, неформальна). Оскільки співробітництво команд різних відділів компанії є невід'ємною частиною робочого процесу, слід розробити зручну зону для команд, де вони працювати разом необмежену кількість часу. По-п'яте, необхідно створити зону відпочинку з необмеженим доступом та місце, де можна було б перекусити під час робочого дня, що спрятиме можливості зробити перерву. Це знижує рівень стресу та ризик «перегорання» працівника. По-шосте, дизайн та планування офісу має відображати корпоративну культуру компанії, її мету та ідею. Таким чином, фізичні умови праці можуть мати значний вплив на організацію роботи персоналу, тому ергономіці робочих місць та офісу загалом має приділятися не менше уваги.

Література

1. Jeff Gothelf How HR Can Become Agile (And Why Its Needs To) \\
HARVARD BUSSNESS REVIEWS(electronic journal), JUNE 19, 2017
Available at: <https://hbr.org/2017/06/how-hr-can-become-agile-and-why-it-needs-to>
2. Jeff Howey Practicing Agility in Human Resources\ \
Agile Alliance(electronic journal) Available at: <https://www.agilealliance.org/resources/experience-reports/practicing-agility-in-human-resources/>
3. Neelie Verlinden Agile in HR : What You Need To Know in Minutes \\
Harver (electronic journal), September 14, 2016. Available
at:<https://blog.harver.com/agile-in-hr-what-you-need-to-know>
4. John Cutler Why Isn't Agile Working?\ \
Hackernoon(electronic resource), 14.10.2017 Available at: <https://hackernoon.com/why-isnt-agile-working-d7127af1c552>
5. David Mallon How HR can incorporate design thinking into people strategies\ \
HRD Australia(electronic resource), 13.04.2017. Available at:
<http://www.hcamag.com/hr-news/how-hr-can-incorporate-design-thinking-into-people-strategies-235260.aspx>

6. Илона Суворова Идеальное пространство: как устроены офисы ведущих IT-компаний мира\ T&P (*electronic resource*), 10.10.2014. Available at: <https://theoryandpractice.ru/posts/9705-best-space>.
7. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2017 – 500 с.
8. Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. – 2012. – № 3. – С. 143—155.

УДК 330.341.1

Троян Ю.І.,
студентка,
спеціальність «Управління персоналом і економіка праці»,
Бойчук Н.С.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВЗН «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

На сьогоднішній день ми живемо у світі, який постійно змінюється. ХХІ століття зустріло людство розширеними процесами глобалізації, інформатизації, постійним розвитком цифрових технологій та Інтернету. Усе це спричинило значні зрушення на світовому ринку, наслідком чого стало явище невизначеності як в економіці загалом, так й в компаніях зокрема. Між підприємствами посилюється конкуренція за кваліфікований персонал, якого на ринку праці не так вже й легко відшукати. Тому, для швидшого та успішнішого пошуку бажаних кадрів підприємства мають переглянути власні методи та механізми управління персоналом, ввести інноваційні підходи у цю сферу. Адже як вже відомо, інновації є необхідною складовою успішного функціонування будь-якої організації, а певна інноваційність в управлінні персоналом забезпечить підвищення ефективності роботи компаній, кращі відносини керівників з підлеглими та працівників одне з одним, що в результаті виведе компанії на новий, більш якісний рівень розвитку.

Отже, завданням прогресивних керівників сучасних компаній є, в першу чергу, оновлення управлінських підходів та введення осучасненого HR-мислення. Багато іноземних та вітчизняних науковців досліджували питання впровадження інноваційних підходів в управлінні персоналом. Серед них можна виділити І. Балабанова, І. Бланка, Є. Бріггема, Дж. К. Ван Хорна, Дж. Джурана, П. Друкера, Є. Кисельова, І. Ковальнової, А. Моїсеєва, Ю. Лисенко, О. Третьак, Т. Хохлова та ін. Проте навіть така