

Agile как новый метод обучения в кадровом резерве

Коротова Юлия Валерьевна, магистрант факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург); kj89218677655@gmail.com

Научный руководитель:

Белевич Наталия Александровна, доцент кафедры связей с общественностью и социальных технологий, кандидат психологических наук; belevich-na@ranepa.ru

Аннотация

Статья посвящена изучению вопроса влияния организационной культуры, качественной работы с кадровым резервом и результатами этой работы на успешность компании на рынке. Автор пришел к выводу, что успешная компания — та, которая инвестирует средства в персонал, в его развитие, мотивацию, общие цели и ценности. А с помощью обучения сотрудников в кадровом резерве культуре Agile, компания может выйти на новый более эффективный уровень производительности.

Ключевые слова: управление персоналом, организационная культура, кадровый резерв, организация, эффективность, кадровые ресурсы, Agile

Agile as a New Method of Learning in a Personnel Reserve

Yuliya V. Korotova, master's degree of North-West Institute of Management of RANEPА (St. Petersburg); kj89218677655@gmail.com

Scientific Adviser:

Natalia A. Belevich Associate Professor of the Chair of Public Relations and Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPА (St. Petersburg), PhD in Psychology; belevich-na@ranepa.ru

Abstract

The article is devoted to the study of the impact of organisational culture, quality of work with the personnel reserve and the results of this work on the company's success in the market. The author came to the conclusion that a successful company is one that invests in personnel, in its development, motivation, common goals and values. And with the help of the staff training in the Agile culture reserve, a company can reach a new, more efficient level of productivity.

Keywords: personnel management, organisational culture, personnel reserve, organisation, efficiency, human resources, Agile

Успех организации зависит от разных факторов: умения управлять коллективом, технического оснащения рабочего процесса, работы с партнерами, политических и экономических факторов, и других. Однако, успех компании начинается с сотрудников, это основа любого предприятия. Сотрудники должны работать как одно целое, эффективно и продуктивно; должны быть замотивированы и вовлечены в процесс. Главный фактор

успеха заключен именно в кадровых ресурсах, поэтому так важно инвестировать в персонал [1].

Выделяют различные способы достижения успеха в организации: формирование организационной культуры, создание здорового климата в организации, обучение и развитие персонала, охрану здоровья сотрудников. Организационная культура и персонал — неразрывно связаны.

Организационная культура (ОК) выражается в ценностях, убеждениях, нормах поведения, традициях, которые разделяет большинство сотрудников компании во время рабочего процесса. ОК отвечает за состояние климата в коллективе, за мотивацию к развитию и самообразованию.

Сегодня компании (коммерческие и некоммерческие), деятельность которых направлена на удовлетворение нужд и целей клиентов, пользуются различными способами построения организационной культуры у персонала. На сегодняшний день для решения этих задач успешно используется новый подход — метод Agile (Аджайл).

Agile — это образ мышления со своей системой ценностей, набором установок, которые влияют на поведение сотрудников [2]. Идея этого метода заключается в том, что каждый сотрудник знает своего клиента, товар или услугу, которую предоставляет компания.

Аджайл предлагает по-новому взглянуть на способ организации работы в компании, что способствует появлению чувства команды, свободы от корпоративных формальностей, формированию желания профессионально развиваться и позволяет равномерно распределять объём нагрузки. Разработчики метода предлагают отказаться от долгих бюрократических согласований, планов и бумажной волокиты. Они отмечают, что люди, продукт, готовность к изменениям и сотрудничество с заказчиками гораздо выше и важнее этого. Важно отметить, что вся работа делится на подпроекты, и только в самом конце собирается в целостный продукт [3].

Сотрудники могут больше времени тратить на нестандартные решения проблем, развитие интересных задач, а не на бумажную волокиту. Такие работники больше не ждут конца рабочего дня, чтобы вырваться на свободу и начать жить. Напротив, они ощущают нужность и полностью увлечены делом, работая в команде как единое целое.

Аджайл запрещает авралы и пропагандирует комфортный ритм, в котором проще справляться с новыми вызовами. Он делает сотрудников счастливыми, позволяет наслаждаться работой, развиваться. Пользоваться преимуществами данного метода можно независимо от количества работающих в организации сотрудников.

«Agile-трансформация сконцентрирована в трех основных областях: удовлетворенность клиентов, продуктивность сотрудников и улучшение ключевых показателей: времени, для принятия решений, вывода продукта на рынок и поставки продукта клиентам)», — считает Герман Греф, президент и председатель правления Сбербанка России, бывший министр экономического развития и торговли Российской Федерации [4].

В больших компаниях привлекают специальных тренеров — Agile-коучей. Также в больших организациях персонал делят на трайбы (англ. tribe — племя). Трайбы — взаимосвязанные команды, которые отвечают за результат деятельности компании. К трайбам прикрепляется отдельный коуч. Это требует особых материальных затрат. Многу предлагается существенно сократить эти издержки путем обучения культуре Agile в кадровом резерве.

Организация выделяет кандидатов на должности руководителей отделов, проводит специальные курсы, где коучи сформируют понимание о методе, о том, как он функционирует. Agile-коучи помогают кандидатам поддерживать эффективность, двигаясь к цели, грамотно решать конфликты, выделять сильные и слабые стороны, «тормозящие»

обстоятельства и так далее. После чего полученные знания кандидаты передают сотрудникам и реализуют их на практике.

Аджайл, как было сказано ранее, подразумевает развитие, мотивацию персонала и предоставление свободы действий. То есть, если у людей, занятых умственным трудом, отобрать возможность принимать решения, то мы отбираем у него сам по себе умственный труд, делаем людей роботами. Это демотивирует.

Чем больше полномочий, тем ответственнее становится работа, поэтому сотрудник учится принимать самостоятельно и своевременно решения [5]. Это развивает лидерские качества, ответственность и сокращает время согласований решений, что в больших компаниях является «больным местом». Таким образом увеличивается общая производительность организации.

В заключение, если организация внедрила культуру Agile так, что персонал разделяет ее ценности и принципы, работая и опираясь на него, — тогда менеджменту не придется «проталкивать» любые изменения или «пинать» сотрудников, чтобы они проявили инициативу в улучшении продукта или бизнес-процессов. Управление такой организацией станет гибким, и будет отнимать меньше сил, а сам рабочий процесс — приносить больше удовольствия.

А если работа приносит удовольствие от процесса, то и результат увеличивается. Таким образом, инвестируя в развитие персонала и подход к производственному процессу, организация существенно увеличивает эффективность работы, за счет кадрового ресурса.

Литература

1. *Кучеров В. И.* Влияние организационной культуры на управление кадровым потенциалом организации [Электронный ресурс] // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/vliyanie-organizatsionnoy-kultury-na-upravlenie-kadrovym-potentsialom-organizatsii> (дата обращения: 19. 12. 2018).
2. *Мамаева Л.* Аджайл для новичков [Электронный ресурс] // Справочник Unusual Concepts. 2018. URL: <https://www.agilebasics.ru/chto-takoe-agile> (дата обращения: 19. 12. 2018).
3. *Баранова Н.* Как управлять проектом с помощью методов Agile, Scrum и KANBAN [Электронный ресурс] // Общественный образовательный проект «Теплица социальных технологий». URL: <https://te-st.ru/2017/06/13/agile-scrum-i-kanban/> (дата обращения: 19. 12. 2018).
4. Agile на 11 000 сотрудников [Электронный ресурс] // Веб-издание «vc.ru». 2018. URL: <https://vc.ru/sberbank/38179-agile-na-11-000-sotrudnikov> (дата обращения: 19. 12. 2018).
5. *Дерюшкин А.* Что такое Agile-подход и зачем он нужен бизнесу? [Электронный ресурс] // Блог «ScrumTrek». 2017. URL: <https://scrumtrek.ru/blog/chto-takoe-agile-podhod-i-zachem-on-nuzhen-biznesu> (дата обращения: 19. 12. 2018).