

А. А. Иванюшина, Т. П. Горбач

*Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь
Научный руководитель – Н. В. Жудро, кандидат экономических наук, доцент*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ: СПОСОБЫ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

В статье рассматриваются современные подходы в управлении персоналом, акцентирующие внимание на формировании высокоэффективных команд: гибкость в рабочих моделях, развитие эмоционального интеллекта и создание психологически безопасной среды. Подчеркивается важность инклюзивного подхода и применения HR-аналитики для принятия более точных управленческих решений. В статье также приводятся примеры из литературных источников по созданию эффективной команды.

Ключевые слова: персонал, команда, интеллект, инклюзивность, HR-аналитика, эффективность, бизнес

Мир труда стремительно меняется, и компании вынуждены подстраиваться под новые условия и ожидания сотрудников. Современные тренды в HR помогают сделать управление более гибким, инклюзивным и ориентированным на данные, чтобы сформировать команды, способные быстро адаптироваться и добиваться высоких результатов.

Гибкость в работе стала одной из главных тенденций в HR. Все больше компаний предлагают сотрудникам возможность работать удаленно или по гибридной модели, когда часть времени они проводят в офисе, а часть – дома. Такой подход улучшает баланс между работой и личной жизнью, повышает продуктивность и удовлетворенность сотрудников. Однако для эффективного функционирования таких моделей требуется уделять внимание поддержке командного духа и обеспечению доступа к необходимым ресурсам и технологиям.

Роль эмоционального интеллекта и психологической безопасности в компаниях продолжает расти. Создание рабочей среды, в которой сотрудники могут свободно выражать свое мнение и обсуждать проблемы без страха осуждения или наказания, становится важным фактором их продуктивности и креативности. Такая атмосфера не только способствует вовлеченности, но и улучшает качество принимаемых решений, так как сотрудники могут открыто делиться идеями и предложениями.

Современные компании все больше внедряют инклюзивные подходы, признавая ценность разнообразия взглядов, культур и опыта. Важную роль в этом процессе играют программы обучения инклюзивному лидерству и созданию справедливой рабочей среды.

Аналитика становится ключевым инструментом в управлении человеческими ресурсами. С ее помощью компании могут глубже понять потребности своих сотрудников, предсказывать текучесть кадров и разрабатывать программы для их развития. Существует несколько вариантов реализации этой цели: анализ текучести кадров, вовлеченности сотрудников, анализ производительности и другие. К примеру, для аналитики удовлетворенности используются метрика ENPS (employee net promoter score). Опрос ENPS состоит из одного ключевого вопроса: «С какой вероятностью вы бы рекомендовали нашу компанию как место для работы своим друзьям или коллегам?» Ответы даются по шкале от 0 до 10. В зависимости от оценки респонденты делятся на критиков, нейтралов и промоутеров. Далее отнимется процент критиков от процента промоутеров. Полученный индекс может колебаться от –100 до +100 [1].

Использование данных позволяет принимать более обоснованные решения, что в конечном итоге способствует повышению эффективности и удовлетворенности команды.

Различные литературные источники по управлению персоналом предлагают полезные идеи, которые помогают решать проблемы в коллективе и улучшать корпоративную культуру.

Так, например, Патрика Ленсиони в своей книге «Пять пороков команды» выделяет ключевые проблемы, которые могут мешать эффективной командной работе: недостаток доверия, избегание конфликтов, низкая приверженность, отказ от ответственности и безразличие к результатам. Автор предлагает шаги, которые помогут устранить эти препятствия и создать атмосферу доверия и конструктивного взаимодействия [2].

Дэниел Пинк исследует внутренние факторы мотивации, такие как автономия, мастерство и цель. Он утверждает, что традиционные методы мотивации, основанные на системе вознаграждений и наказаний, не работают в долгосрочной перспективе. Вместо этого компании должны создавать условия, при которых сотрудники чувствуют значимость своей работы и могут самостоятельно выбирать, как выполнять задачи [3].

Саймон Синек подчеркивает важность культуры, основанной на заботе и доверии к сотрудникам. Истинные лидеры должны ставить интересы команды выше своих собственных, что помогает создавать безопасную среду, где работники охотно принимают на себя ответственность [4].

Ким Скотт предлагает подход «радикальной откровенности», при котором лидеры одновременно проявляют заботу о сотрудниках и открыто дают честную обратную связь. Это помогает команде быстрее развиваться и улучшать результаты [5].

Создание сильной команды требует комплексного подхода, который учитывает подбор сотрудников, установку целей, развитие корпоративной культуры и поддержку благополучия сотрудников. Для создания эффективной команды важны:

1. Правильный подбор сотрудников. Важно нанимать не только профессионалов с нужными навыками, но и людей с подходящими личными качествами. Это позволяет распределить задачи таким образом, чтобы каждый мог максимально раскрыть свои сильные стороны.

2. Четкие цели и управление ожиданиями. Определение измеримых и достижимых целей помогает команде сфокусироваться на приоритетных задачах. Регулярное обновление информации о прогрессе и обсуждение карьерных возможностей поддерживает мотивацию сотрудников.

3. Развитие культуры обратной связи. Постоянная обратная связь помогает сотрудникам понимать, в чем они сильны и что нужно улучшить. Практики, такие как «360-градусная оценка» и регулярные «one-on-one» встречи, способствуют повышению прозрачности и взаимопонимания в коллективе. 360-градусная оценка – метод оценки эффективности сотрудников, при котором собирается обратная связь от разных источников, включая коллег, подчиненных, руководителей, а также самого сотрудника [6].

4. Поддержка баланса между работой и личной жизнью. Компании, которые поддерживают гибкость в графике и программы по охране здоровья, снижают уровень выгорания и текучести кадров.

Таким образом можно заключить, что успешная команда формируется через тщательный отбор сотрудников, ясное определение целей, налаживание обратной связи и поддержку общего благополучия. В будущем HR-тренды все больше будут фокусироваться на гибких рабочих форматах и заботе о ментальном здоровье сотрудников. Компании, которые способны быстро адаптироваться к этим нововведениям, будут лучше готовы к вызовам современного бизнеса и смогут достигать выдающихся результатов.

Список использованных источников

1. AIHR. Employee Net Promoter Score (eNPS): 2024 Ultimate Guide / AIHR. – Dordrecht: AIHR, 2024. – 150 p. – URL: <https://www.aihr.com/blog/employee-net-promoter-score-enps/> (date of access: 21.10.2024).
2. *Ленсиони, П.* Пять пороков команды: Притча о лидерстве / П. Ленсиони. – М. : Альпина Паблишер, 2017. – 224 с.
3. *Пинк, Д.* Drive: Что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 320 с.
4. *Синек, С.* Лидеры едят последними: Почему некоторые команды умеют работать слаженно, а другие нет / С. Синек. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 320 с.
5. *Скотт, К.* Радикальная откровенность: Как развить честные отношения в команде и улучшить рабочий процесс / К. Скотт. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 336 с.
6. Questback. 360 Feedback Survey – The Complete Guide / Questback. – New York: Questback Publ., 2024. – 180 p. – URL: <https://www.questback.com/guides/360-feedback-survey-the-complete-guide/> (date of access: 21.10.2024).