

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ: ЗОВНІШНІ ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ

Зовнішнє середовище формує умови, які впливають на функціонування економіки держави, зокрема діяльність підприємства. Якщо говорити про зовнішні фактори не прямого впливу, які ми зараз спостерігаємо по всьому світу – пандемія COVID-19, це в першу чергу виклик та загроза соціально-політичному та економічному устрою людства. Суспільство не готове до таких змін, проте бізнес має на меті не тільки зменшити свої втрати, а й перетворити ці загрози та виклики на зону свого росту.

Складна ситуація в суспільстві в першу чергу залежить від економічного рівня розвитку тієї чи іншої країни, від соціальної відповідальності кожного громадянина. Бізнес є взірцем та драйвером економіки будь-якої країни.

Розвиток ІКТ та digital в умовах 4-ї промислової революції дає велику кількість інструментів та механізмів гнучкого, адаптивного управління в умовах пандемії. Звісно, бізнес який пов'язаний з нематеріальними товарами та послугами швидше й дешевше зреагує на виклики та імплементує новий додатковий інструментарій управління компанією.

Проте, якщо ми говоримо про промислові підприємства, рівень автоматизації та інновацій «бажає» бути кращим, треба говорити про мінімізацію ризиків на основі тих бізнес-процесів, які можливо перевести на дистанційну роботу.

Система управління персоналом є однією з головних підсистем управління підприємством. Людські ресурси – це головна конкурентна перевага сьогодення.

Те яким чином держави врегульовують та керують розповсюдження вірусу, говорить не лише про вартість людського життя, а й про розуміння зменшення наслідків для економіки країни в цілому.

Дистанційна робота чи remote дає шанс підприємству не зменшувати обертів своєї економічної діяльності, а лише адаптивно пристосовуватися до зовнішній викликів та загроз світу. Remote це не щось нове, це лише форма роботи та комунікації співробітників, керівництва та стейкхолдерів.

Значна кількість підприємств в сфері ІТ працюють саме на основі дистанційної форми. Потрібно говорити саме про форму роботи співробітників, а не про аутсорс персоналу. Оскільки цінності компанії, її корпоративна культура не завжди, а частіше всього не розповсюджується на аутсорсерів.

Які переваги дає remote [1]:

1. Більш продуктивніший робочий день (співробітник сам може регулювати свій графік за умови проведення всіх стратегічних сесій з партнерами та керівниками);

2. Ефективне використання часу та проведення тільки необхідних зустрічей;

3. Зменшення впливу відволікаючих факторів (крадії часу тощо);

4. Розподіл задач, ріст продуктивності;

5. Можливість адаптації робочого місця під свої потреби та смак.

Можливості від **remote** для компанії:

1. Залучення спеціалістів не залежно від місця проживання.

2. Більший вибір кандидатів за ціною нижчою ніж на місцевому ринку праці.

3. Безпечність ведення діяльності (фізична, економічна, політична).

4. Результат, а не процес (не оманливе почуття перебування на робочому місці).

5. Якість життя корелює з продуктивністю.

Безперечно зміна форми організації роботи та робочого процесу потребує не лише зміни бізнес-процесів та комунікації підприємства, а й особистої відповідальності та готовності адаптуватися до умов дистанційної роботи.

На що потрібно звернути увагу працівнику, якого перевели на **remote форму**:

1. Сон (працівнику потрібно організувати свій режим сну, а головне час на відновлення режиму в умовах самоізоляції).

2. Харчування (звісно, питання збалансованого харчування стоїть одним з головних, крім того це режим споживання їжі. Оскільки в умовах, коли можна дуже швидко перекусити чи спожити щось смачненьке, дуже підвищується ризик збільшення маси тіла, а головне зниження працездатності та погіршення сну).

3. Робоче місце (працівники, які працюють на фрілансі чи дистанційно одразу влаштовують місце для ефективної роботи. Проте для працівника, який працював в офісі, це гостре питання постає одразу з банальної наявності столу та стільці. Значна кількість компанії в умовах карантину, прислухається до побажань своїх переведених працівників на дистанційну форму, зокрема купуючи зручні офісні стільці. Так це додаткові витрати, проте це речі, які є базовими для ефективної роботи та

здоров'я співробітників. Відповідальність не лише на папері, а й вчинками та розумінням нагальних базових потреб).

4. Технології (безумовно, значна кількість ІТ програм та апікацій використовується, проте не завжди вони є звичними для всіх. Зараз ми бачимо тотальну зуміфікацію, хоча є й інші більш надійні платформи для організації онлайн-конференцій, а головне зі збереженням конфіденційності та надійності цих записів).

5. Правила в роботі (начебто банальні речі, проте на дистанційній роботі та гнучкому графіку дуже розпливається робочий та особистий час. Відправлення повідомлень чи дзвінки в не робочий час тощо дуже демотивує, а головне нервує співробітників. Це питання в першу чергу повинно бути врегульоване керівництвом, котре сформулює графік роботи, час на отримання відповіді на запит, прописати хто за що відповідальний, а головне центри отримання тієї чи іншої інформації).

6. Правила в сім'ї (напевно це одно з найгостріших питань, які постають перед працівником. Як організувати свій графік роботи, взаємодію з родиною в такий час. Вести правила розділення обов'язків, обмежень щодо використання техніки чи зберігання документів).

7. Безпечність (конфіденційність інформації, нарад чи переговорів в умовах remote постає на першому плані. Виконання своїх обов'язків може проходити дома чи в кафе чи в іншому місці де безпеку, а головне нерозповсюдження комерційної таємниці дуже важко зберегти)

8. Культура (культура спілкування, переписки та взаємодія з колегами, партнерами та колегами. Особливо, коли є значна різниця в часі).

А головне, що всі HR процеси потребують перегляду за умов remote.

Можна говорити про етапи розуміння та переходу на дистанційну роботу компанією та її керівництвом:

1. Без підготовки, не розуміння що виклик суспільства та самоізоляція не питання тижня, двох. Підприємство не адаптувалося до зовнішніх викликів та загроз, не підготувала базу та своїх співробітників до дистанційної роботи.

Робота ведеться працівниками за рахунок власних активів та розуміння процесу (свій телефон, зв'язок, комп'ютер тощо). Звісно якщо ми говорим про рекрутерів, більшість яких працює саме дистанційно, то це не відноситься до них.

2. Перенесення офісу до дому. Значна кількість підприємств в умовах пандемії саме на цьому етапі.

Проте проблеми офлайну так само зберігаються (значна кількість дзвінків, нарад, листів не інформативного характеру, відволікання). А головне графік роботи аналогічний, що потребує встановлення різних програм для відстеження чи працівник працює дома чи ні.

3. Адаптація. Керівництво, швидко приймає рішення та адаптується. Головним чином за рахунок впровадження додаткового програмного забезпечення чи пристроїв (мікрофони, софт, спеціальне обладнання, ксерокс, шредер, виплати на зв'язок тощо), які забезпечують ефективну комунікацію. Крім того, приходить розуміння асинхронної комунікації, що працівник може відповісти не одразу, а через деякий час. В таких умовах, вагомість спілкування чи дзвінка значно зменшується в порівнянні з написанням тексту.

4. Асинхронна комунікація.

Можна сказати, що це найвищий рівень розвитку управління бізнес-процесами саме під кутом стратегічності. Оскільки продуктивність не корелює з присутністю, а кількість витраченого часу з ефектом. Велика кількість компаній, які розробляють та впроваджують інновації саме на цьому етапі.

Система управління персоналу, безпосередньо формується в процесі формування стратегічного шляху компанії, її цілей та умов діяльності.

Відповідно, за умов впровадження чи переходу на remote, HR відділ повинен розробити систему навчання чи поліпшення умінь та навичок співробітників відповідно до їх рівня володіння ними.

Можна сформулювати дві основні групи навичок, які актуалізувалися, це навички дистанційної роботи (remote skills) та цифрової роботи (digital skills), тобто: тайм-менеджмент; самостійність; організація своєї роботи в умовах самоізоляції; робота з технічними та інформаційними засобами та програмами; письмова комунікація; автоматизація.

Дистанційна форма організації робочого процесу для підприємств України в значній мірі є викликом, який може нести як втрати так і можливості для зростання. Криза дає можливість поглянути зі сторони, та вийти на ринок оновленим, з чітко сформованою онлайн стратегією просування свого продукту, а головне репутацією.

Література:

1. Pritula M. Организация удаленной работы сотрудников. URL: <https://pritulo.academy/remote> (Accessed 20 March 2020)