

ВИКОРИСТАННЯ ЕФЕКТИВНИХ ПОВЕДІНКОВИХ ПОШТОВХІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Соломка О.М., канд. екон. наук,

Національний університет харчових технологій, м.Київ, Україна

У сучасному світі людські ресурси розглядаються як цінний актив, який сприяє загальному успіху бізнес-організації. Тому в області управління людськими ресурсами залишається актуальним пошук шляхів підвищення продуктивності праці, задоволеності співробітників тощо.

Теорія підштовхування значною мірою спирається на теорію і методологію поведінкової економіки, а також когнітивної та соціальної психології, в якості основи використовуючи теорію мікроекономічних рішень. М'який поштовх у правильному напрямку, невелика підтримка, трохи керівництва – протилежність методу примушення. Використання цієї науки у сфері HR має величезний потенціал.

Ласло Бок, в минулому HRD Google, зазначає, що результати робочих проб, тестування загальних когнітивних здібностей, результати структурованих інтерв'ю та тестування некогнітивних якостей, таких як відповідальність, все разом (в певних пропорціях) можуть передбачити майбутні результати роботи. Маючи різні трудові ресурси, практики і потреби, компанії повинні експериментувати і вчитися на власному досвіді, щоб постійно вдосконалювати процес прийому на роботу. Компанія Google, яка публічно ділиться великою частиною своїх експериментів, проаналізувала свої власні дані, щоб різко змінити свою практику найму. Так, наприклад, компанія перейшла від майже десятка інтерв'ю лише до чотирьох після аналізу, який встановив, що корисність інтерв'ю після перших чотирьох практично дорівнювала нулю. Google заборонила використання на інтерв'ю питань-головоломок, таких як «Скільки м'ячів для гольфу поміститься в шкільний автобус?», оскільки вони не мають прогностичної цінності. Компанія перестала надавати перевагу випускникам елітних університетів, розуміючи, що втрачалися з виду більш здібні кандидати від менш відомих університетів [1].

Приклади поведінкових впливів на людську поведінку включають теорію навчання дорослих, яка враховує, що насправді спонукає дорослих до навчання, і відмінність оцінок розвитку та оцінювання, яка визнає, що спосіб обміну даними має величезний вплив на те, як люди інтерпретують свої результати оцінки.

Так, соціальні мережі та інші персональні / професійні платформи можуть ефективно використовуватися для підштовхування м'яким, ненав'язливим способом. Зараз люди користуються багатьма соціальними платформами, що займає більшу частину нашого повсякденного життя. Використовуючи ці багатогранні точки дотику, можна «підштовхнути» співробітника до навчальної діяльності.

За допомогою онлайн-платформи через соціальну мережу керівники компаній можуть підштовхнути співробітників до обміну статтями, книгами, фотографіями та заходами в цифрових спільнотах, розроблених навколо подібних сфер інтересів, які заохочують почуття товарищескості. Це може бути особливо важливим в зростаючих компаніях, де співробітники з різних відділів не часто мають можливість взаємодіяти один з одним.

У контексті робочого місця можна використовувати автоматизовані сповіщення або нагадування, що надсилаються окремим учасникам, менеджерам або іншим керівникам з метою або посилити існуючу поведінку, або викликати певні дії. Вони застосовуються для різних цілей використання на робочому місці, включаючи поліпшення досвіду співробітників, ефективності керівника та ефективності організації. Ніжні «підштовхування» також можуть бути дуже корисні, коли ви боретеся за те, щоб змусити людей відповідати корпоративним системам або змінити давні способи ведення справ. Процес управління продуктивністю є яскравим прикладом. Побудована системи управління персоналом таким чином, щоб «підштовхувати» менеджерів при наближенні терміну оцінки, з більшою ймовірністю приведе до того, що процес буде завершений вчасно, особливо якщо ви можете ввести елемент конкуренції, показуючи показники виконання в інших відділах.

На поведінку людей сильно впливає те, що, на їхню думку, роблять інші. Такі ініціативи, як «працівник місяця» або «зірка обслуговування клієнтів», в яких співробітники отримують суспільне визнання і винагороду за свої зусилля, спонукають людей задуматися про свою практику роботи і про те, як вони можуть наслідувати іншим успішним колегам.

За допомогою поведінкових поштовхів компанії можуть допомогти співробітникам бути більш ефективними, залучати та утримувати таланти.

Інтелектуальні поштовхи все ще є новітньою технологією. Треба розуміти, що поштовхи, здійснені неправильно, можуть мати негативний вплив.

ЛІТЕРАТУРА:

1. HR для людей: как бихевиоральная экономика может заново создать HR. Часть 2. URL: <https://www.talent-management.com.ua/1750-hr-dlya-lyudej-2/>