

Галан О.Є., кандидат економічних наук, доцент
Шаповал А.А., Пунько В.Г., магістранти
Національний університет «Запорізька Політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ВИКОРИСТАННЯ НОВИХ ПІДХОДІВ ТА HR ПРАКТИК ДЛЯ РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ

Сучасні HR служби охоплюють все більшу кількість практик та підходів з метою використання потенціалу працівників та створення сприятливого клімату в колективі. Одним з новітніх підходів є age-management тобто практики "управління віком" працівників компаній.

В багатьох країнах світу підвищення середнього віку населення не завжди позитивно відбивається на процесах в суспільстві. Хоча старіння населення свідчить про зміни у складі робочої сили, позитивні та негативні вікові стереотипи можуть впливати на літніх людей. Ми розглянемо один з аспектів, це взаємовідносини компанії з працівниками старшого віку. Дискримінація працівників похилого віку спостерігається в стратегіях підбору персоналу, в програмах компанії по управлінню розвитку персоналу, в програмах скорочення персоналу; ейджизм до людей старшого віку проявляється у взаємовідносинах в колективі, особливо до співробітників, які знаходяться в передпенсійному віці.

Практики управління віком – це політика розробки та впровадження конкретних і актуальних практик управління персоналом для працівників старшого віку. Хоча процеси управління розвитком персоналу традиційно спрямовані на молодших спеціалістів, існує спроба адаптувати ці процеси до спеціалістів старшого віку або навіть сприяти заходам для утримання літніх спеціалістів, такі як навчання, оздоровча політика, гнучкий графік роботи, перепланування роботи та просування організаційної культури з позитивним ставленням до цих працівників, бо вони більш віддані та лояльні компанії.

Розглянемо основні фактори, для оцінки таких спеціалістів:

1. Очікування компанії: це оцінка спроможності та бажання працівника відповідати їх очікуванням, зокрема щодо спритності, гнучкості, продуктивності, бажання проходити навчання тощо.

2. Результативність та продуктивність праці: це оцінка показників виконаної роботи, відповідності функціональним обов'язкам.

3. Досвід і знання, цей фактор показує, що професіонали у віці є більш етичними, легше спілкуються з іншими людьми та мають більше корисних знань для щоденної роботи в компанії.

4. Професіоналізм, ці працівники мають більш професійне ставлення, ніж молодші, вони більш пунктуальні, надійні, забезпечують більш якісне виконання покладених обов'язків.

Незважаючи на те, що професіонали старшого віку вважаються такими, що мають вищий рівень професіоналізму, лояльності до компанії та більш виваженого підходу до виконання своїх обов'язків, впровадження практик управління віком у компаніях ще тільки починається. Компанії здебільшого зважають на підвищені ризики утриманні та розвитку таких спеціалістів, існує упередженість при прийомі на роботу, та прояви ейджизму при звільненні таких працівників.

В цілому, впровадження практик ейдж-менеджменту дозволить компанії отримати вигоди від використання знань та досвіду старших фахівців, забезпечить стійкість в управлінні персоналом та дозволить ефективно реалізовувати підхід вікового різноманіття, що зробить колектив компанії більш стійким та стабільним. Такий підхід в управлінні персоналом компанії має відповідність до впровадження концепції флексік'юріті на рівні держави, та забезпечує сталий розвиток суспільства в цілому.