

УДК 331.108

HR-СПЕЦИАЛИСТЫ: КЛЮЧЕВАЯ РОЛЬ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

К. В. Лещенко

Научный руководитель: Т. В. Филиппова, м. э. н.
Брестский государственный технический университет,
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
k_leschenko007@mail.ru

В статье рассмотрены основные трудности и проблемы, связанные с современными методами управления персоналом, а также HR-технологии, необходимые для стратегического управления компаниями. Проблемы подбора персонала и наличия профессиональных и компетентных кадров имеют важное значение в современных организациях. В связи с этим HR-специалистам необходимо находить и разрабатывать новые пути решения этих проблем.

Ключевые слова: HR-специалист, управление персоналом, организация, сотрудники, корпоративная культура.

HR-SPECIALISTS: A KEY ROLE IN MODERN ORGANIZATIONS

K. V. Leshchenko

Scientific supervisor: T. V. Filippova, Master of Economic Sciences
Brest State Technical University,
Republic of Belarus, Brest, st. Moskovskaya, 267
k_leschenko007@mail.ru

The article discusses the main difficulties and problems associated with modern methods of personnel management, as well as HR technologies necessary for the strategic management of companies. Problems of personnel selection and availability of

professional and competent personnel are important in modern organizations. In this regard, HR professionals need to find and develop new ways to solve these problems.

Keywords: HR-specialist, personnel management, organization, employees, corporate culture.

В настоящее время в каждой организации есть сотрудники, отвечающие за решение ряда вопросов, связанных с персоналом компании. В идеале этот человек должен быть специалистом по управлению человеческими ресурсами или представлен как HR-специалист. Этот сотрудник должен обладать обширной базой знаний для качественного выполнения возложенных на него задач. Однако не все люди понимают важность данного сотрудника. Поэтому появляется необходимость в исследовании данного вопроса.

Цель исследования роли HR-специалистов в современных организациях заключается в анализе функций HR-специалистов, оценке влияния HR-специалистов на эффективность организации, определении роли HR-специалистов в стратегическом управлении.

В современном мире, где бизнес-среда становится все более конкурентной и динамичной, в условиях быстро меняющегося рынка труда и глобализации роль HR-специалистов становится все более значимой. Эти профессионалы отвечают за управление человеческими ресурсами, что включает в себя набор, обучение и развитие сотрудников, а также создание комфортной атмосферы в коллективе, повышение эффективности работы команд и обеспечение стратегического развития организации.

Одной из основных задач HR-специалистов является поиск и привлечение талантливых сотрудников. В условиях дефицита квалифицированных кадров работодатели стремятся не только заполнить вакансии, но и найти людей, которые смогут внести вклад в развитие компании. HR-специалисты используют различные методы подбора, включая анализ резюме, собеседования и оценочные центры. А с развитием технологий также стали использоваться инновационные и эффективные средства, например, онлайн-платформы, которые ускоряют процесс подбора и найма персонала. HR-специалисты должны быть хорошо осведомлены о тенденциях на рынке труда и обладать навыками оценки компетенций кандидатов. Они не только оценивают профессиональные навыки, но и выявляют личные качества, которые помогут кандидату влиться в корпоративную культуру. Правильный выбор кандидата может существенно повлиять на атмосферу в коллективе и, как следствие, на производительность труда.

После того как сотрудники приняты, HR-специалисты занимаются их адаптацией и обучением. Они разрабатывают программы вводного обучения, которые помогают новым сотрудникам быстрее включиться в рабочий процесс и понять корпоративную культуру. Кроме того, HR-специалисты организуют тренинги, семинары и курсы для повышения квалификации работников, что позволяет им развивать свои навыки и адаптироваться к новым требованиям, а также способствует их профессиональному росту и увеличивает общую продуктивность. Инвестиции в обучение сотрудников окупаются: квалифицированные работники способны предложить инновационные решения и повысить эффективность работы компании.

Корпоративная культура – это неотъемлемая часть успешного бизнеса, которая поддерживает ценности и миссию компании. HR-специалисты играют ключевую роль в ее формировании. Они работают над тем, чтобы в компании царила атмосфера доверия и поддержки. Это включает в себя организацию мероприятий, направленных на укрепление командного духа, вовлеченность сотрудников и создание положительного имиджа компании, разработку системы вознаграждений и признания, а также поддержку инициативы, направленных на улучшение условий труда. HR-специалисты разрабатывают системы компенсации и льгот, чтобы привлечь и удержать талантливых сотрудников. Это включает бонусы, медицинские страховки и другие преимущества. Здоровая корпоративная культура и позитивная атмосфера в коллективе способствует повышению мотивации и снижению текучести кадров.

Конфликты в рабочем процессе – явление неизбежное. Следовательно, HR-специалисты выступают в роли медиаторов, помогая находить компромиссы и разрешать споры между сотрудниками и обеспечивая справедливое отношение ко всем членам команды. Их задача – создать комфортные условия для общения и сотрудничества, что способствует укреплению командных отношений.

HR-специалисты также занимаются вопросами соблюдения трудового законодательства и защиты прав работников, что является необходимым для поддержания здоровой и этичной рабочей среды. Они должны быть в курсе всех изменений в законодательстве, чтобы защитить интересы как сотрудников, так и компании. Это важный аспект их работы, который помогает избежать или минимизировать юридические проблемы.

В современном мире роль HR-специалистов становится все более стратегической. Они участвуют в разработке бизнес-стратегий, анализируют рынок труда и оценивают эффективность работы команды. Успешный HR-специалист – это не только администратор, но и стратег, который влияет на будущее компании.

Современные методы управления персоналом сталкиваются с рядом трудностей и проблем, которые могут влиять на эффективность работы HR-отделов и организацию в целом. Можно выделить некоторые из них.

1. Быстрые изменения в технологиях.

Адаптация к новым инструментам – быстрое развитие технологий требует постоянного обучения и адаптации сотрудников.

Кибербезопасность – увеличение использования онлайн-платформ создает риски утечек данных.

2. Разнообразие и вовлечение.

Управление многообразием – необходимость учитывать культурные, гендерные и возрастные различия среди сотрудников.

Создание командной среды – проблемы с внедрением практик, способствующих вовлечению сотрудников.

3. Удаленная работа, которая пользуется популярностью в настоящие дни.

Проблемы с коммуникацией – сложности в поддержании эффективного взаимодействия между удаленными командами.

Изоляция сотрудников – риск снижения мотивации и вовлеченности из-за отсутствия личного общения.

4. Подбор и удержание талантов.

Конкуренция за кадры – высокая конкуренция на рынке труда делает трудным привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

Адаптация новых сотрудников – проблемы с интеграцией новых работников в команду.

5. Оценка эффективности.

Сложности в измерении результативности – традиционные методы оценки могут не отражать реального вклада сотрудников.

Обратная связь – нехватка положительной обратной связи может снижать мотивацию.

6. Изменения в законодательстве.

Соблюдение норм – постоянные изменения в трудовом законодательстве требуют от HR-специалистов постоянного обновления знаний.

Риски юридических последствий – неправильное соблюдение норм может привести к судебным разбирательствам.

8. Корпоративная культура.

Поддержание ценностей – сложности в поддержании корпоративной культуры при росте компании или изменении команды.

Управление конфликтами – необходимость эффективно решать конфликты и недопонимания между сотрудниками.

Эти проблемы требуют от HR-специалистов гибкости, инновационного подхода и постоянного обучения для успешного управления персоналом в современных условиях.

Исходя из вышеизложенного, мы можем определить ключевые требования к HR-специалисту.

1. Образование и квалификация:

- высшее образование в области управления, психологии, социологии или экономики;

- дополнительные курсы или сертификаты по HR-менеджменту, рекрутингу, трудовому праву.

2. Знания и навыки.

- знание трудового законодательства и норм;

- навыки подбора и оценки персонала;

- умение разрабатывать и внедрять HR-политики и процедур;

- знание методов оценки эффективности работы сотрудников.

3. Личные качества:

- коммуникабельность и умение работать в команде;

- аналитические способности для оценки данных и принятия решений;

- организованность и умение планировать свою работу;

- эмпатия и способность к разрешению конфликтов;

- гибкость и способность адаптироваться к изменениям.

4. Дополнительные навыки:

- знание английского языка;

- навыки работы с офисными программами и специализированным ПО;

- креативность в подходах к развитию корпоративной культуры.

Стратегическое управление организацией – это процесс определения долгосрочных целей и направлений развития компании, а также разработка и реализация стратегий для достижения этих целей. Для эффективного стратегического управления компаниями в современном бизнесе крайне важны HR-технологии. Вот некоторые из них.

1. Системы управления талантами (TMS). Эти платформы помогают управлять процессами подбора, оценки и развития сотрудников, что позволяет компаниям находить и удерживать наиболее ценных работников.

2. Аналитика данных в HR (People Analytics). Использование аналитических инструментов для оценки эффективности работы сотрудников, выявления тенденций и оптимизации HR-процессов. Это включает в себя такие метрики, как текучесть кадров, производительность и удовлетворенность.

3. Платформы для обучения и развития (LMS). Системы управления обучением позволяют организовать и отслеживать процесс обучения сотрудников, что способствует их профессиональному росту и повышению квалификации.

4. Системы управления отношениями с сотрудниками (ERM). Эти системы помогают улучшить внутренние коммуникации, управлять конфликтами и повышать уровень вовлеченности сотрудников.

5. Платформы для дистанционной работы и сотрудничества. В условиях удаленной работы важно иметь инструменты, которые обеспечивают эффективное взаимодействие между сотрудниками и командами.

6. HR-роботы и чат-боты. Использование искусственного интеллекта для автоматизации рутинных задач, таких как ответы на часто задаваемые вопросы, может существенно повысить эффективность HR-отделов.

7. Инструменты для оценки культуры и вовлеченности. Опросы и платформы для сбора обратной связи помогают измерять уровень удовлетворенности и вовлеченности сотрудников, что важно для создания позитивной рабочей среды.

Эти HR-технологии помогают не только оптимизировать внутренние процессы, но и обеспечивают стратегическое преимущество за счет эффективного управления человеческим капиталом.

В условиях стремительных изменений, связанных с цифровизацией и внедрением новых технологий, HR-специалисты должны быть готовы адаптироваться к новым реалиям. Это включает в себя использование цифровых инструментов для управления талантами, анализа данных о производительности и внедрения инновационных решений в процесс подбора и обучения сотрудников.

Таким образом, HR-специалисты играют важную роль в жизни современных организаций. Их работа не ограничивается только наймом и увольнением сотрудников, они влияют на стратегическое развитие бизнеса, создавая условия для роста и процветания, являясь связующим звеном между руководством и сотрудниками, обеспечивая эффективное управление человеческими ресурсами. В условиях постоянных изменений на рынке труда и в технологиях, их компетенции и профессионализм становятся особенно ценными для достижения успеха компании, так как человеческий капитал становится важнейшим ресурсом, и роль HR-специалистов будет только расти. В условиях современного рынка успешные компании понимают, что инвестиции в человеческие ресурсы – это залог их будущего успеха.

Список использованных источников

1. Салогуб, А. М. Новые тенденции в управлении талантливym персоналом и HR-технологией. / А. М. Салогуб, Н. В. Демина // Гуманизация образования. Международный инновационный университет. – Сочи. – 2015. – № 2. – С. 105–113.

2. Истратий, А. Ю. Повышение эффективности деятельности персонала на основе совершенствования способов его привлечения / А. Ю. Истратий, Е. Г. Козлова // Друкеровский вестник. – 2019. – № 5 (31). – С. 172–178.

3. Брага, И. В. Системное развитие карьеры HR-специалистов / И. В. Брага, Е. С. Шолонова // Друkerовский вестник. – 2020. – № 1 (33). – С. 216–222.
4. Коротких, Е. А. Управление профессиональной карьерой HR-специалиста / Е. А. Коротких // Управление человеческими ресурсами-основа развития инновационной экономики. – 2022. – С. 267–271.
5. Носырева, И. Г. Инновационные технологии в управлении персоналом: опыт применения / И. Г. Носырева, Н. А. Белобородова // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 547–560.

© Leshchenko K. V., 2024