

Анализ ролевой модели HR-службы в российской организации

Зайцева Ирина Дмитриевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

E-mail: zajceva.irina.99@bk.ru

В настоящее время, как во всем мире, так и в России, большое значение стали уделять вопросам, связанным с управлением персоналом. Долгое время в России подобным вопросам не уделялось должного внимания, а содержание работы по управлению персоналом заключалось в учете движения кадров и регистрации их отдельных характеристик (к примеру, опыта работы, образования и так далее). В условиях рыночной экономики и перехода к инновационному типу развития внимание к человеческим ресурсам в России значительно возросло.

Пандемия внесла свои изменения в роль HR-службы. В 2020 году было проведено исследование при правительстве Москвы [3]. Предметом изучения стала трансформация роли HR. В исследовании приняли участие 200 человек. Среди них были HRD, топ-менеджеры, владельцы бизнеса и руководители структурных подразделений. Самой важной задачей HR-службы, по мнению руководителей подразделений (81 %), владельцев и топ-ов (54 %), HRD (50 %) стало повышение вовлечённости персонала. 48 % руководителей ответили, что HR должны следить за результативностью сотрудников на удалёнке. Если говорить о роли HR, то только 14 % CEO исключили его, как стратегического бизнес-партнёра. Для них всё свелось к КДП и социальному обеспечению, а HRD (40 %) сказали, что в своей организации чувствуют себя равноценными бизнес-партнёрами.

Отдел HR в компании выполняет широкий круг обязанностей и отвечает за то, чтобы сотрудники чувствовали себя в безопасности, чтобы их ценили и оказывали им должную поддержку. Правильное управление человеческими ресурсами гарантирует, что отдел кадров работает бесперебойно и продолжает развиваться с течением времени. Современные HR-специалисты являются связующим звеном между владельцами, компаниями и персоналом. По мере повышения уровня менеджеров по персоналу, требования, предъявляемые к ним, также становятся более жесткими. Поэтому работа HR — это процесс постоянного обучения, развития, поиска новых методов и новых способов работы.

Цель HR-службы заключается в способствовании достижения целей организации с помощью обеспечения ее необходимыми кадрами и эффективного использования их квалификации, мастерства, опыта, работоспособности, творческого потенциала [2]. Основной задачей работы HR является обеспечение эффективной работы руководства во всех сферах, связанных с трудоустройством и развитием людей, а также с отношениями между руководителями и работниками. Важная дополнительная функция служб персонала заключается в том, что им принадлежит главная роль в процессе создания такой среды, которая давала бы сотрудникам возможность наилучшим образом применять свои способности и реализовывать свой потенциал как для пользы организации, так и для своей собственной.

Д. Ульрих утверждает, что одна из главных ролей специалистов HR- это быть агентами изменений, обеспечивая трансформацию организации и изменение её культуры [1]. Организации, успешно управляющие изменениями, - это те, которые интегрировали политику управления персоналом в свои стратегии и процессы стратегических изменений - в

обучение, трудовые отношения, пакеты выплат и т. п., а также те, кто напрямую связаны с тем, как работники относятся к природе и направлению деятельности фирмы, поэтому они могут как блокировать стратегические изменения, так и облегчить их.

Роль HR-службы - быть стратегическим партнером, понимать бизнес-процессы в организации, участвовать в принятии важных решений и обеспечивать их реализацию. Услуги, предоставляемые службой персонала, должны соответствовать требованиям работодателей и сотрудников. Служба персонала должна вносить свой вклад и содействовать успеху компании.

В настоящее время современные HR-службы должны функционировать как бизнес внутри бизнеса, а не изолированно от него. Так же, как любой бизнес, служба персонала должна иметь видение и стратегию, цели и задачи, которые определяет руководство. Стратегия разработки приоритетных направлений в работе и капитальные вложения должны соответствовать целям компании. Главное из предназначений HR-отдела - создавать ценности и прибыль для руководителей компаний. Компетенции сотрудников должны разрабатываться в соответствии с целями и задачами компании.

Персонал в целом и его потенциал в частности становятся основным фактором, определяющим инновационный характер развития организации, определяющим ее конкурентные преимущества и возможности в удовлетворении потребностей ее клиентов. Таким образом, существенно возрастает роль HR-службы в организации, а также меняется набор выполняемых ею функций.

Исходя из вышесказанного, актуальность исследуемой темы заключается в необходимости выявить роль и функции HR-службы в организации в современных условиях и определить ее воздействие на результативность управления персоналом.

Целью данной работы является выявление роли и функций HR-службы в организации. Объектом исследования в данной работе является ролевая модель HR-службы. Предметом исследования являются условия детальный анализ работы ролевой модели HR-службы на примере компании X и ее роль в управлении персоналом.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- Дать понятие и определить роль HR-службы в организации;
- Рассмотреть организационную модель HR-службы;
- Определить задачи и функции HR-службы и варианты оценки эффективности ее работы;
- Дать краткую организационно-экономическую характеристику компании X;
- Провести анализ структуры и деятельности HR-службы организации;
- Оценить эффективность работы HR-службы организации;
- Разработать рекомендации

Методическая основа исследования основана в наибольшей степени на трудах Д. Ульриха, описывающей функционал HR-службы в рамках четырех основных ролей.

В рамках исследования использовались следующие методы:

- Аналитический обзор литературных источников;
- Анкетный опрос;
- Полуструктурированное интервью.

Для сбора данных был использован опросник, вопросы которого носят оценочный характер. Респондентам предлагается оценить справедливость приведенных в тексте вопросов утверждений по пятибалльной шкале. Структура интервью предусматривает вопросы о функциях каждой из четырех функциональных ролей HR-службы.

Источники и литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами //СПб.: Питер. - 2004. - Т. 832. - С. 2.
2. Боровицкий М. Е. Повышать кадровый потенциал / М. Е. Боровицкий // Экономика сельского хозяйства России. - 2014. - №7. - С. 14-15.
3. МИРБИС «Трансформация роли HR». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru/mirbis/mba-mirbis/1993419-transformatsiya-rol-hr-v-2020-vse-li-proishodit-tak-kak-nam-kazhetsya-chast-1> (дата обращения 10.02.2023)

Источники и литература

- 1) 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами //СПб.: Питер. – 2004. – Т. 832. – С. 2.
- 2) 2. Боровицкий М. Е. Повышать кадровый потенциал / М. Е. Боровицкий // Экономика сельского хозяйства России. – 2014. - №7. – С. 14-15.
- 3) 3. МИРБИС «Трансформация роли HR». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.e-xecutive.ru/mirbis/mba-mirbis/1993419-transformatsiya-rol-hr-v-2020-vse-li-proishodit-tak-kak-nam-kazhetsya-chast-1> (дата обращения 10.02.2023)