

Яцына Владислав Игоревич

студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»

Коцалап Светлана Александровна, к.э.н., доц.

ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.Даля», г. Алчевск

ВЛИЯНИЕ HR-ОТДЕЛОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье рассматривается изменения роли HR-отдела под воздействием развития современных технологий и его влияние на деятельность организаций.

Ключевые слова: HR-отдел, персонал, отдел кадров, влияние, руководство, технологии.

Постановка проблемы. HR-отдел, как часть управленческой системы, является важным звеном для работы организации, поскольку направляет привлечённые человеческие ресурсы и персонал на решение возникающих проблем предприятия. Эффективное управление персоналом на предприятии влияет на его конкурентоспособность, поскольку квалифицированные работники способствуют достижению поставленных целей.

Актуальность и важность темы обусловлена эволюцией различных технологий, благодаря которым роль HR-отдела в организации сильно изменилась.

Анализ последних исследований и публикаций. Проанализировав работы по проблематике статьи таких авторов как О. Ю. Минченкова, Н. В. Федорова, Н. Синклер, Д. Майнерт, М. Уилкис и др. [1,5], охарактеризовано влияние отдела кадров на функционирование организации, обоснована роль HR и его деятельность под влиянием новых технологий.

Цель исследования. Обосновать влияние отдела кадров на деятельность организации. Для этого необходимо решить следующие задачи:

1. Охарактеризовать изменение роли отдела кадров под влиянием новейших технологий
2. Рассмотреть влияние HR-отделов на деятельность современных организаций.

Изложение основного материала. Между понятиями «управление персоналом» и «эффективная деятельность организации» можно поставить знак равенства, ведь от того, насколько грамотно организовано кадровое подразделение организации зависит его целостность, результаты деятельности и конкурентоспособность.

Персонал организации является наиболее сложным объектом управления. В отличие от основных средств, люди могут самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал — это команда, каждый член которой имеет свои интересы, очень чувствителен к воздействиям руководства, реакцию которого трудно

предсказать. Также персонал является самым дорогим активом из-за того, что примерно 70 % бюджета организации выделяется на него, его подготовку, обучение, переобучение, адаптацию [1].

Современные методы управления персоналом направлены на реализацию потребности в получении объективной, достоверной и всеобъемлющей информации в любой момент времени.

Во многих отраслях роль отдела кадров традиционно считалась одной из функций разработки политики и документооборота, от разработки руководства для сотрудников, сбора табелей учета рабочего времени и составления контрактов для новых сотрудников, до управления вознаграждениями работников и рассмотрения жалоб [3].

В современных организациях роль HR меняется. Теперь HR-отделы выполняют функцию управления человеческими ресурсами, которая играет решающую роль в обеспечении удовлетворенности сотрудников, повышении их производительности труда и в целом, эффективности бизнеса.

Многие отрасли промышленности претерпели существенные изменения за последние несколько лет в связи с развитием технологий, новыми правилами найма и более молодыми, перспективными и целеустремлёнными работниками.

По мнению экспертов, на значимость отдела кадров повлияла растущая доступность технологий и цифровых инструментов самообслуживания.

Несмотря на изменения в технологиях, влияющих на роль HR в современной рабочей силе, многие основные функции и обязанности менеджера по персоналу остаются неизменными, а именно:

- подбор и расстановка кадров, управление персоналом;
- выполнение функций связующего звена для руководства и сотрудников;
- управление программами льгот для сотрудников предприятия;
- консультирование руководителей по кадровым вопросам, правилам, политике и этике;
- решение кадровых вопросов и дисциплинарных процедур.

Несмотря на то, что эти основные обязанности не изменились, роль отдела кадров меняется, а во многих случаях расширяется, благодаря изменениям в технологиях и бизнес-практике.

Технологии способствуют основным задачам отдела кадров сделать более простыми и менее трудоемкими. Например, онлайн-инструменты управления персоналом теперь позволяют сотрудникам самостоятельно выполнять все, кроме самых сложных задач, от регистрации и управления страхованием до отслеживания рабочего времени и достижения профессиональных целей [2].

По мере того, как разные работники приходят устраиваться на работу, все большее число бизнес-лидеров понимают, что успех организации, в значительной степени, зависит от людей, работающих в ней, их уровня вовлеченности и удовлетворенности работой.

Отделы кадров обладают уникальной способностью влиять на изменения в вовлеченности и культуре персонала.

Отдел кадров больше заботится о показателях после найма, таких как производительность и удержание новых сотрудников, чем о показателях, которые измеряют процесс найма, таких как стоимость и время затраченное до найма. Этот акцент на успехе новых сотрудников имеет решающее значение для общего состояния организации в целом [4].

Вовлеченность персонала рассматривается как одна из самых больших проблем функционирования личности на рабочем месте. Вовлеченность, по сути, может быть сведена всего к нескольким факторам: признание сотрудников, обратную связь, обучение и развитие, а также компенсацию, льготы и баланс между работой и личной жизнью.

Таким образом, независимо от того, находит ли отдел кадров новые возможности для обучения и развития, собирает отзывы сотрудников с помощью регулярных опросов вовлеченности или разрабатывает программы признания и поощрения, сотрудники отдела кадров всегда ищут наилучшие стратегии вовлечения, соответствующие их сотрудникам и корпоративной культуре. В свою очередь, мотивация, признание и привлечение сотрудников оказывает огромное влияние на производительность труда [5].

Вывод: Главным и основополагающим элементом в деятельности предприятия является правильно созданная и грамотно построенная кадровая политика, где информационные системы являются одним из основополагающих факторов эффективности её функционирования. Если все работает так, как запланировано, отдел кадров предприятия способствует развитию творческих идей и инициатив подобранного им персонала, отслеживает данные о работе, содействует поступившим предложениям и воплощению их в жизнь.

Список литературы

1. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. М.: Проспект, 2016. 224 с.
2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
4. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
5. Сотникова, С. И. Управление персоналом. Деловая карьера. Учебное пособие; РИОР, Инфра-М. М., 2016. 328 с.