

## **ФУНКЦІЇ HR-МЕНЕДЖЕРА НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**О. В. Дудченко, ст. гр. МЕ-13**

**І. М. Сочинська-Сибірцева, доц., к.е.н.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

Останнім часом роль HR-менеджера в компаніях зазнає суттєвих змін. На сьогодні, менеджер із персоналу має бути лідером, який приймає активну участь у розвитку організації. Керівники прогресивних компаній бажають бачити у HR-менеджері надійного і компетентного партнера, здатного професійно і якісно розв'язувати задачі компанії. Ще донедавна в багатьох компаніях HR-відділ забезпечував виконання стандартних функцій: рекрутинг, адаптація, мотивація, розвиток та оцінка персоналу, кадрове діловодство, тобто пріоритетними завданнями HR-менеджерів були – знайти, навчити та утримати персонал. Але, на сучасному етапі, виходячи з постійних змін економічних умов, усе більша кількість компаній бажають отримати від HR-менеджера підтримку та ініціативу не тільки на функціональному рівні, але й на рівні стратегічного управління бізнесом. Сучасні HR-менеджери повинні брати участь разом з вищим керівництвом у створенні внутрішньофірмової політики управління персоналом, втіленні в життя інноваційних ідей, розробці мотиваційних систем, вирішенні трудових суперечок і конфліктів. Від їх діяльності залежить оптимізація організаційної структури підприємства, своєчасне розпізнавання основних загроз успішної реалізації організаційних змін, використання нових методів і технологій роботи з персоналом.

Сьогодні основною роллю менеджерів відділу HR є розвиток кадрового потенціалу, сприяння різносторонньому, професійному внеску персоналу в досягнення спільних цілей організації. Раніше інтереси персоналу переважали над інтересами споживачів та постачальників, які були змушені миритися із цим. Стосунки менеджерів із своїми підлеглими базувалися скоріше на почутті страху перед ними, ніж на почутті поваги до професійних знань чи ноу-хау. У наші дні ситуація змінилася. Акценти змістилися на потреби споживачів. Полеми битви виступає зовнішній ринок – конкурентний ринок, а не внутрішні взаємовідносини персоналу. Ця зміна пріоритетів призводить і до зміни ролі HR-менеджерів: відтепер і надалі вони повинні зосереджуватися на постійному бажанні забезпечувати, розвивати, навчати і мотивувати персонал в його діях на благо організації.

Відділи кадрів на підприємствах стали поступово витіснятися службами персоналу або ставати їх структурними підрозділами, здійснюючи свої традиційні функції. Сучасні умови ведення бізнесу вимагають від менеджменту комплексних підходів, а не однозначних ролей, виконуваних фахівцями кадрової служби [1].

Сьогодні сформувався комплекс функцій, які HR-менеджер виконує в організації:

- заходи по роботі з керівниками, які очолюють структурні підрозділи організації, а так само з керівниками рекрутингових компаній, рекламних і кадрових агентств;
- вивчення тенденцій ринку праці, інформування керівника компанії про кадрову ситуацію на ринку, моніторинг середнього рівня заробітної плати по цільовій галузі та професії;
- моніторинг динаміки зміни середніх заробітних плат по галузях і професіях;
- здійснення оперативного (цільового) пошуку і підбору персоналу (в тому числі, супровід відбору кандидатів за компетенціями). Створення планів в кадрах на найближчу (тактичну, оперативну) і більш (далеку) стратегічну перспективу. Створення, ведення та подальше управління резервом кадрів;
- аналіз виконаної роботи за напрямом діяльності та складання звітної документації;

- розробка локальних нормативних актів, положень, інструкцій спрямованих на опис, систематизацію та чітку регламентацію процесів управління персоналом організації;
- створення мультифункціональної системи мотивації праці;
- створення правил корпоративної культури, їх підтримка і розвиток: заходи з формування згуртованого колективу однодумців. В ідеалі, вмотивованої і успішної команди (як міжособистісні, так і групові взаємини, психологічний клімат, орієнтованість на кінцеву мету, командна і особиста зацікавленість результатом праці);
- планування і проведення робіт по організації професійної та психологічної адаптації новоприбулих спеціалістів, навчання за відповідними компетенціями; проведення оцінки та атестації співробітників, психологічна допомога при необхідності регулювання взаємовідносин різних рівнів;
- розробка і подальше впровадження ефективних методів управління персоналом: допомога при вирішенні конфліктів, роботи щодо попередження впливу стресових ситуацій; участь у створенні комфортних умов праці; створення і ведення схем роботи з співробітниками, які прийняли рішення звільнитися;
- внутрішнє і зовнішнє навчання персоналу. Створення корпоративних навчальних програм для різних категорій фахівців; визначення потреби в зовнішньому навчанні (необхідність перепідготовки або підвищення кваліфікації, відвідування семінарів і тренінгів);
- консультування в галузі управління людськими ресурсами для керівників усіх підрозділів та рангів, ведення звітності [2].

З урахуванням багатогранності вирішуваних завдань, весь процес управління персоналом повинен бути розроблений відповідно до загальної стратегії розвитку компанії. Корпоративні цілі будуть досягнуті тільки в разі чітко виробленої HR-концепції (довгострокове бачення стратегії розвитку HR-бренду компанії).

Таким чином, вимоги до HR-менеджера, постійно зростають, і підбір спеціалістів на цю посаду передбачає не тільки їх високий професіоналізм, а й наявність відповідних особистих якостей. Практика показує, що керівники цінують у HR-менеджерах такі якості як:

- активну життєву позицію, лідерський потенціал;
- самостійність, ініціативність;
- здатність до навчання, мобільність;
- вміння працювати в команді;
- старанність, відповідальність;
- організованість, працездатність;
- гнучкість [3].

Сказане вище дозволяє зробити висновок, про розширення та комплексність ролей і функцій спеціалістів HR-служб з урахуванням нових вимог ведення бізнесу, переміщення акцентів на якість їх освіти, формування нових умінь і навичок, необхідних для здійснення якісно нової діяльності в умовах посилення конкурентної боротьби на внутрішньому і зовнішньому ринках.

### **Список літератури**

1. Адаменко Е., Коняева А., Керанчук А., Тысячная В. и др. Точка зрения. HR-менеджер нового образца / Е. Адаменко // Обучение персонала – журнал об управлении людьми. – 2009. – № 7–8.
2. Л. Л. Бунтовская, Нові напрямки діяльності служб персоналу в умовах конкурентної економіки. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/3501/1/175%20-%20186.pdf>
3. Менеджер з персоналу. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: [http://otherreferats.allbest.ru/management/00388950\\_0.html](http://otherreferats.allbest.ru/management/00388950_0.html)