(cc) BY

Грязнов Сергей Александрович
канд. пед. наук, доцент, декан
ФКОУ ВО «Самарский юридический
институт ФСИН России»
г. Самара, Самарская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: *ранее роль службы персонала предприятия (другими словами, отдела кадров) заключалась в том, чтобы способствовать соблюдению правил приема на работу посредством надлежащего ведения документации. Однако в XXI веке HRM (управление человеческими ресурсами) имеет более широкие полномочия и задачи. В статье рассмотрены особенности современного управления человеческими ресурсами, в том числе с помощью программного обеспечения.*

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, HRM, стратегия, автоматизированная система управления, HRMS.*

Когда мы говорим о HR (человеческих ресурсах) в контексте организаций, это может относиться к людям или сотрудникам, но также к конкретному отделу в бизнесе, который управляет этими сотрудниками. В любом случае HR – неотъемлемая часть любой организации. В зависимости от типа или размера компании служба персонала может состоять из большой команды, возглавляемой менеджером по персоналу, или это может быть один человек, отвечающий за всю кадровую деятельность компании, в любом случае HR играет важную роль в бизнесе.

Термин «человеческие ресурсы» впервые был использован в начале 1900-х годов, а затем стал более широко применяться в 1960-х годах для общего описания сотрудников, работающих в организации. HRM – это управление сотрудниками, с акцентом на них как на активы бизнеса. В этом контексте сотрудников называют человеческим капиталом. Как и в случае с другими бизнес-активами,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

цель состоит в том, чтобы эффективно использовать сотрудников, снижая риски и максимизируя рентабельность инвестиций [1].

Управление человеческими ресурсами охватывает спектр HR-функций:

– отбор кандидатов;

– адаптация;

– обучение и развитие;

– планирование;

– здоровье и благополучие;

– управление производительностью;

– льготы и компенсации.

Рассмотрим подробнее некоторые функции.

Отбор кандидатов – это ключевая функция управления человеческими ресурсами – для того, чтобы организация была успешной, необходимо наличие самых талантливых сотрудников, что может быть достигнуто только путем эффективного отбора. Приоритет отдается кандидатам с цифровыми навыками, такими как аналитика данных и цифровая грамотность, а также навыками критического мышления (стратегия и управление конфликтами).

Обучение и развитие сотрудников – еще одна важная функция управления человеческими ресурсами, которой менеджеры по персоналу должны уделять особое внимание. Для организаций важно инвестировать в обучение и развитие сотрудников, чтобы они могли расти и раскрывать свой потенциал – это выгодно для бизнеса в долгосрочной перспективе, поскольку позволяет сохранять высококвалифицированную рабочую силу [2]. С появлением цифровой интеграции каждый отдел, включая HR, использует лучшие из новейших технологий, таких как VR и AR, для роста сотрудников и получения практического опыта.

Из-за быстро меняющейся рабочей культуры и соревновательной тактики уровень стресса сотрудников постоянно растет. Специалисты по персоналу должны продвигать программы психического и физического оздоровления, чтобы укрепить благополучие сотрудников и обеспечить баланс между работой

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

и личной жизнью. Некоторые мероприятия могут включать в себя «здоровые обеды», занятия по фитнесу, консультации психологов, праздничные торжества.

Молодое поколение предпочитает баланс между работой и личной жизнью, выбирая гибкий график или удаленную работу. Специалисты по персоналу и руководители команд должны искать новые способы, чтобы их рабочие силы оставались эффективными в соответствии с этой тенденцией – важно не только искать лучшие таланты, но и пытаться создать рабочую среду, которая сделает персонал лояльным к вашей организации. Программы непрерывного обучения и развития навыков, повысят репутацию компании, сделав ее престижной для молодых соискателей.

Известно, что льготы и компенсации значительно повышают мотивацию соискателей и сотрудников. Компенсации – это бонус к традиционной заработной плате (например, расширенная медицинская страховка), поэтому они имеют решающее значение в любом предложении о работе. Так, две должности с одинаковой заработной платой могут сильно различаться по уровню компенсаций, что делает одну из них более выгодной с финансовой точки зрения, чем другая. В Европе уделяется больше внимания социальным льготам, включая отпуск по уходу за ребенком, выходное пособие. В таких странах, как Франция и Финляндия, работодатели нередко оплачивают ресторанные ваучеры, покрывающие часть обеда сотрудника.

Следует помнить, что компенсации складываются из двух элементов: прямых (заработная плата, медицинское обслуживание) и косвенных (возможность баланса между работой и личной жизнью (удобный график), признание руководителей, обучение и развитие). Игнорирование культурной составляющей в общем вознаграждении сотрудников может снизить производительность компании и увеличить текучесть кадров.

Когда речь идет о компенсациях и льготах, ключевым моментом является определение оптимального уровня для сотрудников – слишком высокий уровень компенсаций может стоить не всегда оправданной потерей ресурсов организации

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

(время, деньги, администрирование), а низкий – снизит благосостояние и мотивацию сотрудников. Кроме того, компенсационные пакеты и модели общего вознаграждения не должны оставаться статичными, потому что существуют различия между поколениями, и компенсация требует корректировки. Таким образом, задачей HRM является предложение перспективным кандидатам и сотрудникам максимально привлекательных компенсационных пакетов компании.

Управление человеческими ресурсами приобретает все большее значение в современных организациях. Это связано с тем, что операции с персоналом становятся более сложными. Чтобы повысить эффективность и результативность управления человеческими ресурсами, организации следует инвестировать в систему управления человеческими ресурсами (HRMS).

HRMS – это система или программное обеспечение, которое управляет различными HR-функциями бизнеса (например, упомянутыми выше). Назовем некоторые из преимуществ использования системы управления персоналом:

– использование системы управления человеческими ресурсами экономит время и усилия для HR, поскольку HRMS может выполнять рутинные кадровые задачи и оптимизировать HR-процессы;

– портал самообслуживания/функция HRMS полезен для сотрудников, поскольку они могут иметь возможность самостоятельно управлять определенными задачами, например, запрашивать выходной день;

– HRMS может поддерживать обучение и развитие сотрудников, что очень важно для долгосрочных стратегий организаций;

– система управления человеческими ресурсами может использоваться для отслеживания и мониторинга ключевых показателей эффективности, чтобы их можно было анализировать в соответствии со стратегическими целями и задачами организации;

– все данные и информация могут храниться и защищаться в HRMS.

Поскольку все больше и больше компаний внедряют облачные приложения SaaS для управления своими внутренними бизнес-процессами, также важно иметь

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

облачную HRMS, чтобы ее можно было легко интегрировать с другими внутренними приложениями компании и позволить HR-команде управлять своей работой независимо от их устройств или физического местонахождения.

Прежде чем установить программное обеспечение HRMS, необходимо определить потребности конкретной службы персонала, чтобы понять текущие узкие места в процессах управления, а затем посмотреть, может ли перевод HR в онлайн сделать HR-процессы более эффективными. Затем необходимо составить список всех функций, (например, автоматизированные расчеты, динамические отчеты, параллельные ветви) которые должна иметь HRMS [3].

Если HRMS слишком технически сложная для использования кадровой службой, то инвестирование в подобное HR-решение может оказаться бесполезным. У HRMS должен быть удобный интерфейс с небольшой кривой обучения, чтобы менеджеры по персоналу могли использовать программу самостоятельно, без какой-либо технической помощи.

Сегодня возникает все больше и больше функций и процессов управления персоналом, также необходимость учитывать новые политики и вопросы соблюдения нормативных требований трудового законодательства. В любом случае, человеческие ресурсы должны управляться стратегически, чтобы организация могла достичь своих бизнес-целей и сохранять конкурентное преимущество, а это может быть достигнуто только посредством эффективного управления.

Список литературы

1. Wesley Tea Human resource management [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/human-resource-management-HRM (дата обращения: 28.10.2021).

2. Одинцова Я.Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации / Я.Г. Одинцова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/novye-vozmozhnosti-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii (дата обращения: 28.10.2021).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. HR process 9 Hidden Benefits of Investing in the Right Functions of HR Management Software [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kissflow.com/hr/top-hr-software-features/ (дата обращения: 28.10.2021).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)