

УДК 658.3.07

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДОВ РАБОТЫ КАДРОВОГО ОТДЕЛА И HR-МЕНЕДЖЕРА**

Т.А. САХНОВИЧ<sup>1</sup>, А.А. БУБНОВ<sup>2</sup>, А.О. ШИХАНЦОВ<sup>3</sup>

<sup>1</sup> к.э.н., доцент кафедры «Инженерная экономика»

<sup>2,3</sup> студенты кафедры «Инженерная экономика»

Белорусский национальный технический университет  
г. Минск, Республика Беларусь

*Аннотация. В статье проводится сравнительный анализ функций кадрового отдела и HR-менеджеров в организации. Рассматриваются их основные задачи: кадровый отдел ориентирован на соблюдение трудового законодательства и учет кадров, в то время как HR-менеджеры занимаются стратегическим управлением персоналом, его обучением, мотивацией и адаптацией. Подчеркивается важность обоих специалистов для создания эффективной системы управления персоналом, способной повысить конкурентоспособность компании.*

*Ключевые слова: кадровый отдел, HR-менеджмент, управление персоналом, трудовое законодательство, стратегическое управление, развитие персонала.*

## **COMPARATIVE ANALYSIS OF THE WORK METHODS OF THE PERSONNEL DEPARTMENT AND THE HR MANAGER**

T.A. SAKHNOVICH<sup>1</sup>, A.A. BUBNOV<sup>2</sup>, A.O. SHIHANTSOV<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Phd, Associate Professor of the Department  
of «Engineering Economics»

<sup>2,3</sup> students of the Department of «Engineering Economics»

Belarusian National Technical University  
Minsk, Republic of Belarus

*Annotation. The article provides a comparative analysis of the functions of the personnel department and HR managers within an organization. It examines their primary responsibilities: the personnel department focuses on compliance with labor legislation and personnel records, while*

*HR managers engage in strategic human resource management, including training, motivation, and adaptation of staff. The importance of both specialists is emphasized for creating an effective personnel management system capable of enhancing the company's competitiveness.*

*Key words: personnel department, HR management, human resource management, labor legislation, strategic management, staff development.*

Вопрос управления персоналом возник перед человечеством с момента начала промышленной революции. На рубеже XIX-XX веков на предприятиях стали появляться первые отделы, которые были ориентированы на работу с кадрами. Вместе с тем стали формироваться первые концепции «управления человеческими ресурсами». Изначально под этим термином подразумевалось лишь организационные меры, направленные на подбор, подготовку и контроль за рабочей силой в целях обеспечения производственных нужд. Однако с развитием общества и промышленности философия подхода к наемным рабочим начала сильно видоизменяться, стала прослеживаться четкая зависимость между производительностью человека и рядом таких факторов как условия работы, мотивация, социальные гарантии и т.д. С этого момента зародилось такое направление как HR-менеджмент. Оно внесло множество правок к изначальной трактовке управления персоналом, добавились понятия об обучении, повышении уровня удовлетворенности сотрудников, повышении лояльности. К текущему моменту можно дать окончательный вариант определения «управления персоналом» – это системный подход к работе с персоналом, включающий подбор, адаптацию, мотивацию, обучение и развитие сотрудников с целью создания высокой ценности для организации и устойчивого конкурентного преимущества.

Во множестве сфер республики Советского Союза, а ныне их постсоветские наследники сильно отличаются от исконно капиталистических стран. Так и в сфере управления персоналом в Беларуси по сей день сохранился ряд особенностей, появившихся еще на советских предприятиях. К примеру, ярко выражена система распределения сотрудников на предприятия после окончания соответствующих учебных заведений, она является крайне характерной чертой плановой экономики, но при этом исправно функционирует в современных реалиях. Также можно выделить системы подготовки и переподготовки рабочих кадров, а также механизмы социального

обеспечения (например, система санаториев и профсоюзов). Однако при всех этих особенностях, они крайне косвенно касаются кадрового отдела на отдельно взятом предприятии, в первоочередные обязанности подобной структуры входят процессы, непосредственно касающиеся учета и структуризации людских ресурсов.

Управление персоналом является важнейшей частью успеха компании. Под этим понятием скрываются различные роли (к примеру, кадровик и HR-менеджер), которые порой могут принять за синонимы. Однако, хоть эти позиции действительно взаимосвязаны, каждая из них выполняет свои уникальные функции.

Специалист по кадрам – это должностное лицо, которое полностью ответственно за формирование кадровой политики компании. Выделяют следующие обязанности кадровиков в организациях:

- управление документацией, связанной с приёмом новых сотрудников, увольнением или же с переводом на другие должности;
- учёт трудовых книжек и стажа;
- контроль и своевременное внесение дополнительной информации в личные дела сотрудников организации;
- обновление информации о сотрудниках в базе данных;
- работа с архивными данными персонала;
- обработка больничных листов, отпусков и пособий с контролем соблюдения правил их предоставления;
- подготовка документов для начисления пенсий, трудовых пособий и компенсаций;
- выявление проблем в коллективе и причин «текучести» кадров.

HR-менеджер или менеджер по персоналу – это должностное лицо, которое несёт ответственность за управление кадрами, а именно: поиск и подбор персонала, помощь в адаптации новоприбывшим сотрудникам, обучение и оценка персонала. В общей сложности, все вопросы, связанные с персоналом в организации, переданы под контроль HR-менеджера. К основным обязанностями менеджеров по персоналу относят:

- поиск новых сотрудников;
- онбординг новичков, т.е. знакомство с командой и посвящение в курс дел;
- обучение новоприбывших сотрудников;

- трудоустройство и соблюдение нормативных требований в отношении работников;
- распределение сотрудников на различные позиции, которые больше подходят для них, исходя из способностей;
- контроль отношений в трудовом коллективе организаций;
- обеспечение безопасности, благополучия и здоровья сотрудников;
- исследование рынка труда и аналитика заработной платы для каждой вакансии компании;
- развитие бренда работодателя.

На рисунке 1 представлена схема сравнения HR-менеджера и кадрового специалиста по различным параметрам.



Рисунок 1 – Схема сравнения HR-менеджера и кадрового специалиста по различным параметрам

Многие крупные IT-фирмы также проявляют заинтересованность в разработке специализированного ПО под задачи HR-направления.

В качестве примера можно привести одну из крупнейших американских корпораций в области информационных технологий. Еще в 2005 году ею была приобретена компания PeopleSoft и на данный момент совместно разработан одноименный продукт, он предназначен для автоматизации процессов связанных с кадровым планированием.

Специально для сферы HR-менеджмента была создана платформа для создания и управления обучающими курсами – TalentLMS. В руках грамотных HR-менеджеров данный продукт может быть отличным инструментом. Также можно выделить онлайн-сервис iSpring Learn, который также был создан для проведения тренингов, с целью повышения уровня квалификации работников.

Существует еще множество различных программ и платформ, которые могут выступать высокоэффективными инструментами в сфере HR-менеджмента, так как именно в данном направлении затрагивается множество проблем, требующих помощи в их решении. Уже на данный момент существуют цифровые продукты для решения таких вопросов как: подбор персонала, управление персоналом, онбординг, обучение, управление коммуникацией, система управления кандидатами (ATS).

К настоящему времени спрос на услуги компаний, занятых в сфере управления персоналом, неуклонно растет. К примеру, по данным исследования сервиса hh.ru, в России на данный момент наблюдается резкое увеличение спроса на HR-специалистов, по сравнению с уровнем 2022 года, он увеличился на 92%, при росте уровня заработной платы на 32%. Похожую ситуацию на данный момент мы можем наблюдать во многих частях мира, пускай не столь бурный, но все же рост показывает заинтересованность различных сфер общества в подобных специалистах.

Важную роль в сфере управления персоналом играет также образование. Высшие учебные заведения вынуждены готовить будущих специалистов в этой области в условиях бурно растущего и резко изменяющегося рынка. В Беларуси компании и предприятия начали приходить к концепции HR-менеджмента только в начале 2000-х, уже сформировавшийся рынок образования отреагировал соответствующим образом. Так в БГУ началось обучение по специальности «Управление персоналом» в 2000 году, еще через 5 лет подобная специальность появилась уже в БГЭУ. На данный момент большинство ведущих ВУЗов страны обучает специальностям, связанным с HR-

менеджментом (к вышеупомянутым также присоединились БНТУ и БГУИР).

Подводя итог сравнительного анализа методов работы кадрового отдела и HR-менеджеров, можно сказать, что специалисты данных сфер подходят для решения конкретных задач, адаптированных под потребности и особенности каждого предприятия. Кадровый отдел выполняет важные функции по учету и администрированию персонала, обеспечивая соблюдение законодательства и ведение документации. Это особенно актуально для предприятий с высокой текучестью кадров или в отраслях с жесткими требованиями к учету рабочего времени и соблюдению трудовых прав. HR-менеджеры, напротив, сосредоточены на стратегическом управлении человеческими ресурсами. Их задача – обеспечить устойчивый рост и развитие персонала, а также создать рабочую среду, способствующую повышению лояльности и производительности сотрудников. В организациях, ориентированных на инновации и развитие, HR-менеджеры играют ключевую роль, внедряя программы адаптации, обучения и мотивации, которые поддерживают высокую конкурентоспособность компании.

Нельзя также не отметить растущую популярность HR-направления, как единой структуры по управлению персоналом в компании. Во многом это можно связать с тенденцией перехода к мультизадачности сотрудников в компаниях. Концепция выполнения четких функций одним сотрудником уходит в прошлое, все больше крупных компаний предпочитает делегировать небольшие задачи на уже имеющих работников. Такой подход позволяет оптимизировать процессы и значительно сократить расходы на персонал. Таким образом HR-менеджеры призваны решить ряд вопросов, который ранее ложился на плечи других отделов и сотрудников. Одним из ключевых навыков данного специалиста как раз и является мультизадачность и стрессоустойчивость, ведь он должен быть готов взять на себя любые задачи и проблемы, связанные с персоналом. Особенно такой подход будет популярен в сфере обслуживания, придерживаясь его, большие компании могут наращивать прибыль, а малые могут позволить себе не содержать кадровый отдел, инвестируя средства в другие области.

Несмотря на то, что HR-менеджмент высокими темпами набирает популярность во всем мире и потребность кадровых специалистов

уходит на второй план, их функции по-прежнему остаются важными для большинства предприятий. Все еще имеется широкий спектр предприятий, которые не могут себе позволить жертвовать качеством и четкостью выполнения каких-либо функций во благо экономики. Такие предприятия как правило являются крупными и стратегически важными в структуре страны.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Кадровик и HR: в чем разница профессий? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rostbk.com/o-kompanii/stati/kadrovik-i-hr-v-chem-raznica-professiy/>, свободный. – Дата обращения: 14.11.2024.

2. Чем отдел управления персоналом отличается от отдела кадров? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://journal.ksk.expert/articles/chem-otdel-upravleniya-personalom-otlichaetsya-ot-otdela-kadrov/>, свободный. – Дата обращения: 14.11.2024.

3. Кто такой кадровик и почему он нужен большинству компаний со штатом сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/management/kto-takoy-kadrovik-i-pochemu-on-nuzhen-bolshinstvu-kompaniy-so-shtatom-sotrudnikov/>, свободный. – Дата обращения: 14.11.2024.

4. Сравнительные характеристики управления персоналом и HR-менеджмента организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnye-harakteristiki-upravleniya-personalom-i-hr-menedzhmenta-organizatsii>, свободный. – Дата обращения: 14.11.2024.

5. Специалисты по управлению персоналом (HR-менеджеры): проблемы подготовки в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsialisty-po-upravleniyu-personalom-hr-menedzhery-problemy-podgotovki-v-rossii/viewer>, свободный. – Дата обращения: 14.11.2024.

6. Как меняется спрос бизнеса на HR-аналитику [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ru/article/30420>, свободный. – Дата обращения: 14.11.2024.

## REFERENCES

1. Personnel officer and HR: what is the difference between the professions? [Electronic resource]. - Access mode: <https://rostbk.com/o-kompanii/stati/kadrovik-i-hr-v-chem-raznica-professiy/>, free. - Date of access: 11/14/2024.

2. What is the difference between the HR department and the HR department? [Electronic resource]. - Access mode: <https://journal.ksk.expert/articles/chem-otdel-upravleniya-personalom-otlichaetsya-ot-otdela-kadrov/>, free. - Date of access: 11/14/2024.

3. Who is a personnel officer and why do most companies with a staff of employees need one [Electronic resource]. – Access mode: <https://skill-box.ru/media/management/kto-takoy-kadrovik-i-pochemu-on-nuzhen-bolshinstvu-kompaniy-so-shtatom-sotrudnikov/>, free. – Date of access: 11/14/2024.

4. Comparative characteristics of HR management and hr management of the organization [Electronic resource]. – Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnye-harakteristiki-upravleniya-personalom-i-hr-menedzhmenta-organizatsii>, free. – Date of access: 11/14/2024.

5. HR specialists (HR managers): training problems in russia [Electronic resource]. – Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsialisty-po-upravleniyu-personalom-hr-menedzhery-problemy-podgotovki-v-rossii/viewer>, free. – Date of access: 11/14/2024.

6. How business demand for HR analytics is changing [Electronic resource]. – Access mode: <https://hh.ru/article/30420>, free. – Date of access: 11/14/2024.