

2. Discovery: a necessity or a luxury? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/51561/1/Зайцева_Аутплейсмент.pdf. – Дата доступа: 01.03.2020.
3. Trond Fratzen How to Run Awesome Discovery Sessions: Modern, Agile JAD-type Sessions, С. 15–25.

УДК 331.5.024.54

ПОНЯТИЕ HR-МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО РОЛЬ В РАБОТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

*А. А. Нистюк, Ю. А. Карпенко, студенты группы 10508120 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель А. В. Смёткина*

Резюме – в данной статье рассматривается понятие HR-менеджмента, его роль и оценивается его важность для эффективного функционирования организации.

Resume – the article discusses the concept of HR-management, its role and evaluate its importance for the effective functioning of the organization.

Введение. В настоящее время в мире существует множество видов менеджмента. Они включают в себя событийный менеджмент, HR-менеджмент, адаптивный менеджмент, инвестиционный и многие другие. В данной статье будет рассмотрен HR-менеджмент, его роль и важность для организации.

Основная часть. Управление человеческими ресурсами, или HR-менеджмент, это практика подбора, найма и управления работниками компании. Обычно отдел по подбору персонала в организации отвечает за разработку, внедрение и контроль применения политики, регулирующей действия работников и отношения фирмы со своими сотрудниками. Термин «человеческие ресурсы» впервые был использован в начале 20-го века, после чего получил более широкое применение в 1960-х годах. Он использовался для описания всех людей, работающих в организации [1].

Роль HR-менеджмента заключается в управлении людьми на рабочих местах для достижения целей организации и укрепления корпоративной культуры. Также HR-менеджеры занимаются подбором новых специалистов, которые обладают необходимыми для компании качествами, и помогают в обучении и развитии уже имеющихся сотрудников для достижения поставленных целей. Качество работы компании зависит от качества ее сотрудников. Это делает HR-менеджмент важнейшей частью поддержания и улучшения работоспособности организации. Кроме того, HR-менеджеры могут исследовать рынок труда для того, чтобы помочь организации оставаться конкурентоспособной[2].

Сейчас почти не осталось монопольных рынков, а все новшества очень быстро перенимаются конкурентами, поэтому на первый план выхо-

дит качество сотрудников организации. Все специалисты согласны в том, что чем более мотивированных и высококвалифицированных сотрудников подберет компания, тем более эффективной будет ее работа [3].

Важным качеством работников, на которое должен опираться HR-менеджер, это вовлеченность. Вовлеченные сотрудники более продуктивны, выполняют более качественную работу и делают клиентов счастливее. Это означает, что, если менеджер сможет найти вовлеченных сотрудников, он поможет компании.

Когда речь идет об управлении персоналом, то есть некоторые элементы, являющиеся краеугольным камнем эффективного HR-менеджмента. К этим элементам относятся: набор и отбор персонала; управление производительностью; обучение и развитие; успешное планирование; компенсации и вознаграждения; информационные системы управления персоналом; HR-данные и аналитика.

Возможности для карьерного роста в HR-менеджменте остаются широкими. Американский журнал «The Wall Street Journal» поставил должность «HR-менеджер» на 35-ую строчку (из 800) самых перспективных. В данный момент управление человеческими ресурсами является крайне перспективной областью. Организации все сильнее осознают значение хорошего HR-отдела и, соответственно, инвестируют в него. В связи с этим спрос на HR-менеджеров растет. Согласно прогнозам, к 2028 только в США количество вакансий для менеджеров по персоналу вырастет на 7 % [1].

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что HR-менеджмент играет важную роль в функционировании организации, так как именно менеджеры по персоналу обеспечивают компанию квалифицированными и подходящими кадрами. Они выбирают людей, обладающих подходящими для данной должности качествами и заинтересованных в результате своей работы. Ведь, как известно, человек, который заинтересован в работе, выполняет ее лучше, и, соответственно, эффективность труда и работы компании в целом повышается.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>. – Дата доступа: 01.04.2022
2. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина. – М.: Альпина Пабlishер, 2014. – 288 с.
3. Иванова, С. В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. В. Иванова. – М.: Альпина Пабlishер, 2003. – 313 с.