

Секция «Менеджмент»

Управление персоналом в российских бизнес-организациях

Просвиркина Елена Юрьевна

Аспирант

*Государственный университет - Высшая школа экономики, Факультет
менеджмента и маркетинга, Москва, Россия*

E-mail: e.prosvirkina@mail.ru

В настоящем докладе представлены результаты исследования оценки деятельности кадровых служб на российских предприятиях, проведенного в 102 российских компаниях в 2011 году. Сбор данных проводился в рамках исследования «Мотивация инновационной деятельности в российских фирмах», реализованного на факультете менеджмента НИУ-ВШЭ в 2010-2011 гг., 10-04-0007 (руководитель И.Б. Гурков).

В исследовании приняли участие компании с разной численностью персонала, оборотом, сферой деятельности. Все это дает основания предполагать, что выводы исследования будут репрезентативно представлять российскую действительность. Основную долю компаний, принявших участие в опросе, составили крупные Руководителям организаций был задан вопрос относительно того, кто несет ответственность за реализацию той или иной функции управления персоналом. Выяснилось, что основную ответственность в большинстве организаций несут не только линейные руководители, но и кадровые службы. Основная же часть функций лежит в зоне совместной ответственности кадровой службы и линейных руководителей. Как показывает исследование, кадровые службы в большей степени ответственны за набор и отбор персонала, а также за формирование и работу с кадровым резервом.

Возрастающую роль кадровых служб в управлении персоналом в российских бизнес-организациях можно также наблюдать и в том, какое отношение имеет директор по работе с персоналом к разработке общей стратегии бизнеса, и на каком этапе он к этому процессу подключается. Большая часть российских компаний подключает руководителей кадровых служб к разработке и реализации стратегии бизнеса. Только в 19% организаций директора по персоналу не принимают участия в данном процессе.

Литература

1. Buyens, D. and de Vos, A. (2001), "Perceptions of the value of the HR function", Human Resource Management Journal, Vol. 11 No. 3, pp. 70-89
2. Jamrog, J. and Overholt, M. (2004), "Building a strategic HR function: continuing the evolution", Human Resource Planning, Vol. 27 No. 1, pp. 51-62
3. Poloski Vokic N., Vidovic M. HRM as a Significant Factor for Achieving Competitiveness through People: The Croatian Case. International Atlantic Economic Society, 2008
4. Usan M. Management takes on more, with help from HR. Canadian HR Reporter; Sep 7, 2009; 22, 15; ABI/INFORM Global pg. 21
5. Wang Y.D, Niu H.J. Multiple Roles of Human Resource Department in Building Organizational Competitiveness- Perspective of Role Theory. International Management Review. Marietta: 2010. Vol. 6, Iss. 2; pg. 13, 8 pgs

Слова благодарности

Выражаю благодарность И.Б. Гуркову за возможность сбора данных в результате участия в исследовании и своему научному руководителю О.И. Зеленовой за поддержку и помощь в научной работе.

Иллюстрации



Рис. 1: Лицо (орган), несущий основную ответственность за определенную функцию управления персоналом