Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения эффективности»

Эволюция HR: равитие HR-специалистов как внутренних консультантов организации

Научный руководитель – Нарожная Диана Анатольевна

Поносова Анжелика Сергеевна
Студент (бакалавр)
Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия
E-mail: anzhelika.ponosova@mail.ru

Эволюция HR: равитие HR-специалистов как внутренних консультантов организации
Поносова Анжелика Сергеевна
Студентка четвертого курса
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
факультет государственного управления, Москва, Россия
E-mail: PonosovaAS@spa.msu.ru

В современных условиях постоянного кризиса, нестабильности экономики, непредсказуемости внешней среды, снижения доходности организаций, у руководства появляются сомнения в эффективности работы HR-специалистов. За последние сто лет профессия HR развивалась, как правило, в ответ на внешние условия. Роль и влияние профессии HR продолжают развиваться, но постепенно, по мнению многих специалистов, ее развитие подходит к переломному моменту. В июне 2005г Business Week опубликовал статью «Почему HR не уважают», в августе того же года компания Fast Company выпускает «Почему мы ненавидим HR», а «директор по злым кадрам» в Dilbert продолжает вызывать смех. Кейт Хэммондс (Keith Hammonds) описывает HR как «приспешников главного финансового директора» [1] и как «темную бюрократическую силу, которая слепо применяет бессмысленные правила, сопротивляется творчеству и препятствует конструктивным изменения» [1]. Все это заставляет серьезно задуматься над тем, что же происходит с HR. Сейчас бизнес-лидеры и специалисты по персоналу, работая совместно, имеют возможность предсказывать тенденции и достигать необходимого преобразования для достижения организационных конкурентных преимуществ и функциональной жизнеспособности персонала, но для этого HR-специалисты, как и любая другая профессия, вынуждены меняться - перед ними встает вопрос, будут ли они определять это будущее или продолжат просто реагировать на изменения, происходящие в экономике.

В качестве будущих управленцев по персоналу перед нами встает много вопросов, решение которых необходимо для продолжения эволюции HR-специалистов. Согласно Джейсону Авербуку (Jason Averbook) [2], HR находится на перепутье, так как современные технологии теперь могут выполнять многие из традиционных обязанностей управленцев быстрее, дешевле и лучше, чем раньше, главной задачей теперь становится переход от операционных дел к взаимодействию с клиентами и руководством.

Сегодня для работодателей существует бесчисленное множество рекрутинговых платформ, программ адаптации и ориентации сотрудников и систем управления талантами, которые справляются с некоторыми функциями HR.

Все чаще встречается аутсорсинг HR, но если вникнуть в него, можно обнаружить, что элементы HR, которые могут быть переданы на аутсорсинг, на самом деле являются операционной и административной частью HR, а не другими более стратегическими и

ценностно-добавочными частями, которые относятся к работе с деловыми партнерами и выполнением задач руководства.

Пути становления HR-специалистов внутренними консультантами предложен Ричардом Вошбургом (Richard M. Vosburgh) в статье «Эволюция HR: развитие HR как внутренней консалтинговой организации» [3]. Автор определил 16 обязанностей, которые определяются в 4 роли, чтобы исследовать и дифференцировать транзакционные части HR (готовые для аутсорсинга) и трансформационные части HR (необходимые для повышения ценности).

Другими исследователями этой проблемы развития HR-специалистов также были сделаны схожие выводы, особенно в том, что касается влияния на бизнес. Джей Джеймрог и Майлз Оверхольт (Jay Jamrog and Miles Overholt) [3] изучили «прошлое, настоящее и будущее» HR в «Построении стратегической функции управления персоналом». Они пришли к выводу, что ключевой компетенцией, которую мы должны развивать, является способность измерять эффективность организации. Это требует, чтобы HR-специалисты думали, действовали и измеряли больше системным способом - еще один способ сказать, что нам нужно продвигаться в нашей способности быть «наукой о решении», измеряя правильные вещи и становиться эффективными внутренними консультантами.

На сегодняшний день, многие западные компании начинают активно упразднять департаменты управления персоналом. «Помимо тенденции постепенного сокращения штата HR-специалистов, технологии отбора и подбора персонала, внутренний рекрутинг в целом и консалтинг - отдаются на аутсорсинг внешним компаниям с целью снижения расходов» [4], функции контроля, развития и управления персоналом переходят к линейным менеджерам. Несмотря на то, что в российских компаниях в настоящий момент происходит активное формирование и развитие кадровых служб и внедрение инновационных стратегий и технологий управления, все же и нас в перспективе может ожидать похожая ситуация, поэтому уже сейчас HR-специалист должен уметь предоставлять как основные операционные услуги эффективным, масштабируемым, недорогим способом, так и обеспечивать внутреннюю консультативную роль, обеспечивающую бизнес соответствующими HR-решениями.

Литература

1. Hammonds, K.H. Why We Hate HR // Fast Company. 2015. Режим доступа: https://www.fastcompany.com/53319/why-we-hate-hr (дата обращения 28.02.2018)

2. Lindzon, J. Welcome to the New Era of Human Resources // Fast Company. 2015. Режим доступа: https://www.fastcompany.com/3045829/welcome-to-the-new-era-of-human-resources (дата обращения 28.02.2018)

3. Vosburgh, R.M. The Evolution of HR: Developing HR as an Internal Consulting Organization // Mirage Resorts. Режим доступа: https://c.ymcdn.com/sites/www.hrps.org/resource/resmgr/p_s_article_preview/hrps_issue30.3_evolutionofhr.pdf (дата обращения 28.02.201

4. Котлер, Ф. Будущее HR-службы, проблемы, перспективы // Кадровик. Кадровый менеджмент, №5. 2009. Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/budushchee-hr-sluzhby-problemy-perspektivy (дата обращения 28.02.2018)

5. Lawler, E. E., Boudreau, J.W. Effective Human Resource Management (A global Analysis). 2012