

УДК 331.08

Ленько Василь

Lenko Vasyl

Науковий керівник: к.е.н. Бакуліна Н.М.

Тернопільський національний економічний університет

РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В РОБОТІ СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

THE ROLE OF HR-MANAGER IN WORK OF MODERN

ORGANIZATIONS

У 1911 р. Фредерік У. Тейлор опублікував наукову працю «Погляди наукового управління», в якій спрямував інтерес на значимість «людського фактора» в розвитку фірми. З часом з маркетингу виділилося окреме спрямованість, завданням якого спочатку стала дієва організація праці службовців, а потім - їх мотивування і функціональне втягування в роботу.

Завдяки зусиллям HR-менеджерів і професіоналів трапилися неабиякі конфігурації в способах управління: нині глави фірм приділяють більше уваги підлеглим. Вже до кінця 1960-х рр. людські ресурси стали вважати основною умовою збільшення віддачі бізнесу, а у 1970-х рр. в єдиних рисах сформувалася інноваційна теорія управління персоналом (HR-маркетинг). За останні роки кадровий менеджмент пройшов кілька етапів розвитку. Менеджерів по персоналу вже не називають кадровиками, а їх компетенції вже не обмежуються кадровим адмініструванням. За час становлення українського бізнесу фахівець з персоналу із закритого і неконтактного реєстратора-виконавця перетворився в ініціативного і комунікабельну менеджера.

При порівнянні з радянським кадровим управлінням, коли відповідна служба виконувала, по суті справи, функції кадрового обліку, HR-відділ покликаний брати участь в стратегічному управлінні бізнесом через управління одним з основних нематеріальних активів будь-якої компанії -

персоналом. Зараз кадрове діловодство – лише одна з функцій HR-департаменту, і «кадровиком» менеджера по управлінню персоналом називати не прийнято. В першу чергу HR-фахівець орієнтований на роботу з людьми і володіє навичками клієнтського сервісу. Втім, спроби впровадження деяких компетенцій, які зараз вважаються типовими для HR-фахівця, мали місце і на деяких радянських підприємствах, де в штат вводилася функція організаційного психолога, який відповідав за мікроклімат на підприємстві, допомагав адаптуватися новачкам і т.п.

На Заході розвиток HR як професії теж починався з того, що ця посада і її функціональне наповнення обмежувалося роботою архівного клерка, який також виконував деякі організаційні завдання і в певних випадках вів переговори з профспілками. З тих часів професія значно еволюціонувала. Безліч нинішніх HR-служб створювалися на базі колишніх відділів кадрів. У міру розвитку потреб бізнесу розвивалися і їх функції, коректувалося розуміння того, які люди можуть бути ефективними на цьому місці. Сучасних компаній орієнтуються на розробку цілісних стратегій та політик управління персоналом.

Список використаних джерел: 1) Бакуліна Н. М. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів /Н.М. Бакуліна //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль: Економічна думка. Випуск 21, 2016. – С. 114-119; 2) Петюх В.М., Базилюк Б.Г., Герасименко О.О. Управління персоналом: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2009. – 320 с.; 3) Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: Навч.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2010. – 112 с.; 4) Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 304 с.