

## РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

*Трубляк Г.М., викладач*

*ВСП «Вінницький торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ»*

Особливість сучасного підприємництва полягає в тому, що все більше підприємців цікавляться правилами цивілізованого ведення бізнесу, звертаються до досвіду західних компаній, намагаються застосовувати нові важелі в управлінні бізнесом і головне – розуміють, що потрібно цінувати людський капітал. Ініціатива запровадити на малому підприємстві системний підхід до роботи з персоналом може розглядатися як перехід до нового етапу еволюції – етапу свідомого менеджменту.[2]

Сьогодні ми все частіше стикаємось із професією HR-менеджера, яка з'явилась в Україні відносно недавно та швидко набула популярності. Попри таку престижність, стати фахівцем в цій галузі дається не кожному, адже потрібно володіти багатьма професійними якостями – бути свого роду психологом, аналітично мислити, швидко приймати рішення та швидко адаптуватися.

HR-менеджер – фахівець, який працює безпосередньо з персоналом, цим самим покращуючи ефективність людських ресурсів. До основних обов'язків сучасного менеджера з персоналу входить:

- проведення співбесід, підбір персоналу (розміщення вакансій на різних інформаційних площадках) та оцінка їх навиків;
- полегшення процесу адаптації нових співробітників;
- формування системи мотивації працівників;
- організація тренінгів та семінарів з підвищення кваліфікації;
- проведення корпоративних заходів;
- ефективне залагодження конфліктних ситуацій;
- спільно з керівником приймати рішення стосовно підвищення на посаді, звільнення працівників і т.д.

Завдання HR-ів можуть варіюватися, в залежності від напрямку діяльності компанії та цілей бізнесу. Однак, невід'ємними для фахівця є соціально-психологічні навички. Важливо в напружених ситуація керуватися саме фактами, а не емоціями, заохочувати до «здорової» конкуренції, проявляти наполегливість, вміти прислухатися, створювати сприятливе середовище для ефективної роботи.[3]

Сфера HR включає в себе різні напрямки, більш вузьчі, зокрема:

- рекрутер – займається суто підбором та наймом персоналу;
- HR Generalist - передбачає виконання всіх функцій управління персоналом – найм, розвиток, мотивацію, оцінку професійних навиків;
- HR Business Partner - в обов'язки входить консультування менеджерів з питань талантів;
- HR Director – займається розробкою довгострокових планів компанії, кадрової політики, формування відносин всередині колективу.[1]

На сьогодні, головним завданням кадровиків є робота з моніторингу та збільшення ефективності діяльності персоналу, тоді як HR займає важливе місце в управлінні виробничими процесами компанії. Відтак, HR-фахівцям доведеться освоїти фінансові, аналітичні, маркетингові навички, навички управління ризиками, щоб максимально підвищити ефективність роботи співробітників компанії, а також набути умінь з управління контрактами та фрілансерами, питаннями їх організації оплати праці і дотримання стандартів якості.[4]

З чого почати побудову HR-системи? Треба зрозуміти, як у компанії наймають спеціалістів, виводять нових співробітників на роботу й адаптують їх, як нараховують зарплату, і описати ці правила. Часто вже на цьому етапі виявляється, що однозначних правил немає, і керівники роблять акцент на різному. У цьому разі треба систематизувати інформацію, виділити розбіжності й разом з керівниками сформувані єдині правила. Якщо успішно пройти цей етап, у компанії запрацює HR-система.[2]

Роль фахівця HR галузі надзвичайно багатогранна, та пріоритет HR-політики – це розвиток внутрішнього капіталу компанії. Вирішити всі питання підбору, навчання, мотивації, оцінки працівників, допомоги в їх особистих питаннях можливо лише за рахунок паритетного розподілення відповідальності між HR-командою та керівництвом.

#### Література:

1. Руденко О.М., Газізов М.М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління: навчально-методичні матеріали. К.: НАДУПУ, 2013. С. 7-15.

2. Блохін П.В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Матеріали 1 Міжнародної науково-практичної конференції, Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці. К.: МУФ, 2018. 9с. URL: [iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/](http://iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/)

3. Костюченко О., Полякова Е. Роль HR-менеджера в побудові ефективної роботи. URL: <http://yur-gazeta.com/publications/legal-business/rol-hrmenedzhera-v-pobudovi-efektivnoyi-roboti.html>

4. Оцінка персоналу: методи, які повинен знати кожний HR. URL: <https://buhgalter.isu.net.ua/news/501391-ocinka-personalu-metodi-yaki-povinen-znati-kozhniy-hr>

## ОСНОВНІ АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Федотова І.В., д.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В умовах сучасної економічної кризи, викликаній спочатку пандемією коронавірусу, а потім воєнними діями в Україні, актуалізується проблема забезпечення життєздатності підприємств, наголошуючи на необхідності