

*Захарова А.С.,
студент магистратуры 1 курс,
факультет «Экономика и управление на предприятии нефтяной и газовой
промышленности»
Уфимский государственный нефтяной технический университет
Россия, г. Уфа*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ HR-СПЕЦИАЛИСТА КАК БИЗНЕС ПАРТНЕРА

***Аннотация:** в статье рассмотрены особенности взаимоотношения предприятия с HR-специалистом, задачей которого является обеспечение эффективности управления персоналом. Выделены элементы и этапы системы совершенствования компетенций HR-специалиста, как потенциального бизнес-партнера компании. Проанализированы преимущества, которые предприятие получает, в связи с развитием такой формы взаимоотношений.*

***Ключевые слова:** HR-специалист, бизнес-партнер, профессиональные компетенции, управление персоналом, кадровая политика, трудовые ресурсы.*

***Annotation:** the article describes the features of the enterprise's relationship with an HR-specialist whose task is to ensure the effectiveness of personnel management. The elements and stages of the system for improving the competence of an HR specialist as a potential business partner of the company are highlighted. Analyzed the benefits that the company receives in connection with the development of this form of relationship.*

***Keywords:** HR specialist, business partner, professional competencies, personnel management, personnel policy, labor resources.*

Существующие методы и подходы развития и оценки персонала предприятия зачастую приводят лишь к увеличению финансовых издержек и

получению низкой базы знаний сотрудников, которые малоприменимы на практическом уровне. Процесс обучения, как правило, несет ознакомительный характер, проводится выборочно и не привязано к конкретным потребностям компании. Однако в период стремительного роста рыночной конкуренции развитие персонала должно быть прикладным, заточенным под конкретные задачи предприятия, что определяет потребность в более четком планировании работы с персоналом и оценке его эффективности. Для решения данной проблемы проводится совершенствование профессиональных компетенций HR-специалиста, задачей которого является управление и развитие потенциала человеческих ресурсов предприятия.¹

Сперва, отметим, что профессиональные компетенции – это устойчивые модели поведения, определяемые опытом, знаниями, навыками, личностными качествами и мотивацией сотрудников. Многие успешные компании применяют модель компетенций, чтобы увязать стратегические задачи и тактическую работу с человеческими ресурсами, управление персоналом через унификацию требований к сотрудникам. Именно по этой причине, внедрение модели профессиональных компетенций является наиболее эффективным инструментом деятельности HR-отдела фирмы.

Помимо этого, актуальным является совершенствование компетенций самого HR-специалиста, как одного из главных элементов системы управления предприятием, отвечающего за качество трудовых ресурсов. В связи с этим, формируется актуальность управления взаимоотношения с кадровым менеджером, как с бизнес-партнером компании, взаимовыгодное сотрудничество с которым способно повысить экономическую эффективность коммерческой деятельности.

Для создания модели совершенствования профессиональных компетенций HR-специалиста, необходимо иметь следующие элементы:

- наборы тесно взаимосвязанных между собою компетенции;

¹ Андреева И.С., Данилов И.П. Применение модели компетенций в управлении персоналом // Вестник ЧГУ. – 2014. – №1.

- компетенции и профессиональные навыки;
- уровни компетенций;
- индикаторы поведения специалистов.

Разработка модели совершенствования компетенций HR-специалиста – это процесс, который объединяет представления о том, какие трудовые ресурсы в компании сейчас, и какими они должны быть в будущем периоде, а также, что необходимо иметь за качества кадровому менеджеру, который будет привлекать данные человеческие ресурсы.²

Помимо элементов, процесс разработки модели совершенствования профессиональных компетенций HR-специалиста состоит из семи основных этапов, первые пять из которых отвечают за общую кадровую политику предприятия, а последние два – за конкурентное совершенствование компетенций HR-специалиста, как потенциального бизнес-партнера или стейкхолдера с особым статусом (есть группа заинтересованных лиц, как сотрудники и менеджеры, HR-специалист может получить квалификацию особой группы, сродни партнера/акционера, который является наемным руководителем (реализация такой группы возможно при помощи материального бонуса в виде пакета опционов)).³

- анализ организационной модели управления предприятия, включая функциональные взаимосвязи между сотрудниками и подразделениями;
- анализ полномочий и ответственности сотрудников;
- сбор и анализ информации о рабочем месте труда персонала;
- анализ корпоративных ценностей компании;
- разработка модели профессиональных компетенций для каждой позиции и должности в организации;
- анализ полномочий и ответственности HR-специалиста в рамках кадровой политики на предприятии;

² Калюжная Н.В. Разработка модели компетенций организации // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 447-455.

³ Модель компетенций: стержень HR-процессов компании. URL: <https://www.trn.ua/articles/5063/> (дата обращения: 18.05.2019).

- разработки модели совершенствования компетенций HR-специалиста, как бизнес-партнера компании с целью обеспечения успешности кадровой политики.

С помощью разработки и внедрения модели совершенствования профессиональных компетенций HR-специалиста, предприятие получает следующие преимущества:⁴

- формируются единые критерии оценки экономической эффективности трудовой деятельности персонала;

- снижется влияние субъективных факторов при принятии управленческих решений, что повышает доверие к менеджменту предприятия;

- повышается эффективность кадровой политики, увеличивается кадровый резерв и потенциал персонала предприятия;

- создается система координат, при помощи которой можно определить не только наиболее профессионально компетентных работников, но и работников, которые могут быть максимально эффективны в рамках конкретной корпоративной культуры;

- формируются партнерские взаимоотношения между предприятием и его HR-специалистами, как с потенциальными бизнес-партнерами.

Таким образом, можно сделать вывод, что модель совершенствования профессиональных компетенций HR-специалиста крайне необходима в организациях, так как разумное и правильное развитие взаимоотношений позволяет решать различные задачи в области управления персоналом, продвигать компанию к достижению стратегических целей и повышать ее конкурентоспособность.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Андреева И.С., Данилов И.П. Применение модели компетенций в управлении персоналом // Вестник ЧГУ. – 2014. – №1.

⁴ Дегтерев В.А. Модель компетенций в компании – инструмент управления человеческими ресурсами // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – №6 (37) Часть 4. – С. 18-20.

2. Модель компетенций: стержень HR-процессов компании. URL: <https://www.trn.ua/articles/5063/> (дата обращения: 18.05.2019).
3. Калюжная Н.В. Разработка модели компетенций организации // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 447-455.
4. Дегтерев В.А. Модель компетенций в компании – инструмент управления человеческими ресурсами // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – №6 (37) Часть 4. – С. 18-20.