

## *Секція 6. Нова роль служби персоналу і сучасні технології управління людськими ресурсами*

УДК 331

**Тужилкіна О. В.,**  
канд. екон. наук, доц.,  
кафедра управління персоналом і економіки праці,  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

### **БІЗНЕС-ОРІЄНТАЦІЇ СУЧАСНОЇ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних умовах стрімка трансформація бізнес-процесів призводить до того, що старі методи управління не працюють. Класичні структури управління, зокрема управління персоналом, не відповідають реаліям сучасного бізнесу, не забезпечують необхідних взаємозв'язків в умовах, що швидко змінюються. На нашу думку, зараз існує критичний розрив між баченням бізнес-ситуації фахівцями з управління персоналом, з баченням інших топ-менеджерів підприємств.

Мета даної публікації є визначення необхідності бізнес-орієнтації сучасної служби управління персоналом.

З огляду на поставлену мету, цілком закономірним є питання: яку користь може приносити служба управління персоналом бізнесу? Чи слід їй довіряти вирішення стратегічних питань, від яких залежить майбутнє підприємства? Для того, щоб служба управління персоналом працювала в інтересах бізнесу, потрібно переглянути і змінити її роль, наділивши відповідними повноваженнями [1].

Сучасні умови функціонування будь-якого бізнесу обумовлюють необхідність ініціювати та реалізовувати фахівцями з управління персоналом, освоєння нових стратегій, важливих для бізнесу питань.

Отже, фахівцям сучасної служби управління персоналом, основні завдання якої відповідають основним бізнес-стратегіям підприємства, необхідно:

- розуміти бізнес;
- об'єднувати інтереси внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін;
- виступати партнером у вирішенні бізнес-ситуацій, пропонуючи спільні шляхи вирішення завдань і реалізації стратегії;
- знижувати ризики, пов'язані з персоналом;
- формувати структуру підприємства, націлену на перспективу;
- забезпечувати процеси, які допоможуть працівникам виконувати стратегічні плани і створювати конкурентну перевагу підприємства;
- розставляти пріоритети, вибудовувати необхідні персонал-стратегії і вимірювати показники;
- виявляти лідерство і професіоналізм, зміщуючи фокус з операційної діяльності та управління персонал-процесами на стратегію і реалізацію бізнес-цілей [2].

Організаційні трансформації щодо бізнес-орієнтації служби управління персоналом слід здійснювати у такій послідовності:

- перейти від вертикально інтегрованих структур управління до проектних структур з метою поліпшення гнучкості управління;
- змінити організацію самої служби управління персоналом з метою забезпечення можливості створення максимальної цінності для бізнесу, зменшення адміністративних витрат;
- сприяти зміні сприйняття фахівця з управління персоналом як бізнес-партнера, перш за все, через зміну його компетенцій.

Отже, з метою сприяння у бізнесі створенню додаткової вартості слід забезпечити бізнес-орієнтацію служба управління персоналом, для чого необхідно задати певні стандарти, мотивуючи і підтримуючи розвиток бізнес-компетенцій її фахівців.

## *Література*

1. Бажанова В. Ю. Вплив розвитку HR-консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві / В. Ю. Бажанова, М. І. Русинко // Економічний простір. – 2008. – № 12/2. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekpr/2008\\_12/2/bozhanova.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2008_12/2/bozhanova.pdf) 15.

2. Новая роль HR-менеджера і бізнесе по «Алгоритму Обеднина С. Д.». – Режим доступу : [soyaconsulting.com/kadrovyu-konsalting.html/](http://soyaconsulting.com/kadrovyu-konsalting.html/)

3. Жуковська А. Перспективи розвитку ринку кадрового консультування в Україні / А. Жуковська // Галицький економічний вісник (проблеми мікро- та макроекономіки України). – 2009. – № 1. – С. 51–56.

УДК 331

*Кожан Т.О.,*

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ РОЛЬОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ**

Діяльність з управління персоналом передбачає виконання певної ролі менеджером з персоналу з відповідними рольовими компетенціями. Для визначення факторів формування рольових компетенцій розглянемо типи і ролі менеджерів з персоналу.

Тип фахівця з менеджменту персоналу визначається:

- рівнем посади (HR-директор, директор з персоналу, менеджер з персоналу) з відповідною складністю робіт та відповідальністю;
- напрямками (функціями) з управління персоналом:
  - менеджер з відбору персоналу – рекрутер;
  - менеджер з навчання і розвитку;
  - менеджер з мотивації;
  - менеджер з компенсацій і пільг;