

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ HR-СЛУЖБЫ С МЕНЕДЖМЕНТОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Изменения, происходящие в обществе, характеризуются большой скоростью, трансформацией рынков, систем, процессов, методов управления персоналом, связаны не только с конкуренцией, экономической ситуацией, появлением новых технологий, но в первую очередь с изменением мышления потребителей, общества и информационного пространства. Только постоянно меняясь и находясь на пике потребностей, реагируя на совершенствование технологий, можно добиться успеха. Меняются не только технологии производства, но и технологии работы с персоналом.

Кадровая служба в современном варианте появилась благодаря рынку труда. Изменились уровень квалификации наемного работника и взгляд на него со стороны нанимателя. В условиях, когда не только наниматель выбирает, но и работник принимает решение, где он хотел бы трудиться, требуются HR-специалисты, обладающие знаниями и навыками, как совместить интересы нанимателя и наемного работника. Персонал — это основной актив, который позволяет организации быть успешной. Набор персонала с необходимыми навыками и компетенциями становится первоочередной задачей HR-специалиста. Заказчиками новых сотрудников являются руководители подразделений организации. Руководитель подразделения подходит к подбору нового сотрудника с позиций профессионального опыта, условно такого же, как он сам. А HR-менеджер ищет сотрудника по тому профилю, который ему предоставил руководитель. И здесь как раз зреет конфликт. HR-менеджер считает, что кандидат подходит (в соответствии с профилем), а руководитель подразделения считает, что кандидат не сможет выполнять нужные функции.

Таким образом, возникает проблема с партнерством. Решение проблемы зависит от того, каким будет HR-менеджер, насколько он погружен в проблемы бизнеса, как он справится с оценкой коллектива подразделения. Чтобы проблемы не возникали, необходимо выстроить бизнес-процессы между руководителями и HR-менеджером. Занимающийся подбором персонала HR-менеджер выстраивает оптимальную схему взаимодействия с руководителями подразделений, описывает, как строится работа между отделами, кто кому должен и какую информацию предоставить, тем самым можно минимизировать взаимные претензии. Найти сотрудника не проблема, главное понять, подойдет ли этот кандидат не только по профессиональным качествам, но и как он сработается с руководителем подразделения и коллегами. Отвечает за неправильный подбор кадров всегда HR-ме-

неджер. Чтобы он удовлетворил пожелания заказчика, нужно собрать как можно больше информации о кандидате (рекомендации, найти его профиль в социальных сетях, какую жизнь ведет кандидат, проверить через службу безопасности) и предоставить ее руководителю отдела. При проведении собеседования необходимо достаточно времени, чтобы больше узнать о будущем сотруднике. Опытный интервьюер постарается вывести кандидата на беседу. Задача HR собрать все аргументы за и против принятия решения, подготовить всю необходимую информацию.

Результат взаимодействия HR-менеджера с менеджментом организации не является сиюминутным, только спустя четыре месяца можно будет понять, как сработал HR. Но при этом надо учитывать, что HR не может досконально разбираться во всех вопросах профессиональных компетенций тех, кого нанимают, и только руководитель подразделения сможет окончательно оценить профессиональный уровень и как ему работать с этим сотрудником. Наиболее эффективные модели отношений HR-менеджера и руководства организации, когда HR-менеджер привлекается руководством к принятию решений.

*В. Н. Ермашкевич, д-р техн. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ, ПУТИ РЕШЕНИЯ

Инновационное развитие национальной экономики как государственный приоритет направлено на создание новой продукции, новых высоких технологий; на решение значимых народнохозяйственных, экологических, социальных задач, оборонных проблем. Глава Государства и Правительство Республики Беларусь поставили задачу по переходу страны от экономики директив к инновационной экономике — экономике знаний. Практическим воплощением сформированных подходов в реализации инноваций в период 2007–2015 гг. стало выполнение Государственных программ инновационного развития Республики Беларусь на 2007–2010 гг. и на 2011–2015 гг. (ГПИР). В рамках ГПИР созданы и организованы производства новой продукции, внедрены новые технологии, обеспечено освоение и выпуск новой продукции по 305 заданиям ГНТП, введены в эксплуатацию 985 объектов, в том числе создано 131 новое предприятие, организовано 352 новых производств на действующих предприятиях, модернизировано 502 производства. В республике созданы необходимые условия для развития науки и инновационной деятельности. В рамках ГПИР успешно реализованы инновационные проекты государствен-