Научная статья
Original article
УДК 338

# СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В РАЗВИТИИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА
# STRATEGIC APPROACHES IN THE DEVELOPMENT OF HR MANAGEMENT

**Рыбалко Татьяна Андреевна**, студентка, ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству», г. Москва, rybalkolove@gmail.ru
**Марченко Полина Алексеевна**, студентка, ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству», г. Москва, mini_polly8@mail.ru
**Куликов Владислав Евгеньевич**, студент, ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству», г. Москва, passyt@mail.ru
**Сямина Екатерина Игоревна**, научный руководитель, ассистент кафедры Менеджмента и управленческих технологий, ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству», г. Москва.

**Rybalko Tatyana Andreevna**, student, State University of Land Management, Moscow, rybalkolove@gmail.ru
**Marchenko Polina Alekseevna**, student, State University of Land Management, Moscow, mini_polly8@mail.ru
**Kulikov Vladislav Evgenievich**, student, State University of Land Management, Moscow, passyt@mail.ru
**Syamina Ekaterina Igorevna**, Scientific Supervisor, Assistant of the Department of Management and Management Technologies, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "State University of Land Management", Moscow.

**Аннотация:** В статье рассматриваются стратегические подходы и анализируются основные тенденции и проблемы в области HR- менеджмента.
Ключевые слова: стратегическое управление, командная стратегия, стратегия динамического роста, HR, сорсинг, хантинг.

**Abstract:** The article discusses strategic approaches and analyzes the main trends and problems in the field of HR management.
Keywords: strategic management, team strategy, dynamic growth strategy, HR, sourcing, hunting.

**Введение**

В условиях современного рынка, где конкуренция и требования к корпоративной культуре постоянно растут, стратегические подходы в развитии HR-менеджмента становятся ключевым фактором успеха компании. Эффективное управление персоналом позволяет не только повысить производительность и снизить текучесть кадров, но и укрепить корпоративную культуру, что в конечном итоге способствует достижению стратегических целей компании.

**HR-менеджмент: понятие, особенности**

HR-менеджмент – это управление человеческими ресурсами, которое включает в себя кадровую стратегию и выстраивание корпоративной культуры. В отличие от управления персоналом, которое сосредоточено на более административных задачах, HR-менеджмент занимается стратегическими аспектами работы с сотрудниками.

Как и у всех видов менеджмента HR имеет свои особенности, они представлены на таблице 1:

**Таблица 1- особенности HR-менеджмента**

| Особенности HR-менеджмента | Описание |
|---|---|
| Привлечение, найм и удержание сотрудников | Основные задачи управления персоналом |

| Особенности HR-менеджмента | Описание |
|---|---|
| Управление персоналом сосредоточено на административных задачах | В отличие от управления человеческими ресурсами, которое занимается кадровой стратегией и корпоративной культурой |
| 5 основных задач HR-менеджера | Подбор кадров, помощь в адаптации, мотивация сотрудников, оценка и развитие персонала |
| Методы подбора кадров | Классический хэдхантинг, агрессивный хэдхантинг, HR-брендинг, дистанционный подбор персонала |
| Адаптация сотрудников | Экскурсии по фирме, наставничество, семинары и тренинги, ролевые игры, беседы с новым сотрудником |
| Мотивация сотрудников | Материальная (повышение зарплаты, надбавки, премии) и нематериальная (признание результатов работы, похвала, комфортный офис) |
| Оценка сотрудников | Аттестация, деловые игры, метод экспертных оценок, ассессмент-центр |
| Обучение и развитие персонала | Профессиональные курсы, семинары, конференции, деловые завтраки, игры и тренинги |

Одной из лучших компаний с последовательным HR-менеджментом является АО «Альфа-Банк». Компания прославилась своей чёткая регламентацией процедур кадровой политики. В банке сформулирована система прав и обязанностей сотрудников, функционально-должностная иерархия, существует жёсткая исполнительная дисциплина.

Помимо регламентации, банк проводит эффективную систему подбора персонала, где кандидаты проверяются на профессиональную пригодность, объем знаний, наличие опыта, индивидуальные привычки и склонности. Также компания разработала рекомендации для руководителей- в 2023 году, Альфа –Банк разработала рекомендации для руководителей, направленных на удержание и повышение эффективности команды.

**Основные и новые стратегические подходы для HR-менеджмента**

Первым и самым популярным подходом является: предпринимательская стратегия, целью данной стратегией является быстрая реализация планов с высоким финансовым риском. Особенностями этого подхода выходят: Привлечение

инициативных сотрудников, способных к риску и креативному мышлению. Материальное стимулирование и отсутствие жесткости в отношении персонала.

Второй стратегических подход – стратегия динамического роста. Основной целью данного подхода является: заложить основу для дальнейшего развития с меньшим финансовым риском. А уже особенностями выступают- регулярное совершенствование организации труда, адаптация сотрудников, обучение и развитие компетенций.

Третьим подходом в HR-менеджменте является ликвидационная стратегия.

Цель подхода - Устранение убытков, сокращение численности коллектива. Особенности подхода - временное привлечение сотрудников, отсутствие стимулирования и формальная оценка деятельности.

Четвертым основным подходом в HR-менеджменте приходится стратегия прибыльности. Целью данного подхода является- Поддержание достигнутого уровня доходности. Особенностями подхода приходится - жесткий отбор сотрудников, акцент на эффективность и системность, малые затраты и гибкость управления.

Для успешного развития HR-менеджмента в кампании или при реализации своего стартапа, не всегда стоит идти по шаблонным и исторически подготовленным подходам. Перед применением того или иного способа для продвижения компании в любой ее сфере – стоит детально оценивать и анализировать особенности подходов. Это нужно, чтобы компания могла уже на раннем этапе своего существования привлекать работников и клиентов своей оригинальностью.

Для наглядного примера, были созданы новые стратегические подходы, которые могут помочь стартапу начать устойчивое продвижение своих идей на рынке. Ниже, на таблице 2 представлены новые или модернизированные стратегические подходы для развития HR-менеджмента в компании.

**Таблица 2 – новые и модернизированные стратегические подходы**

| Стратегический подход | Описание |
|---|---|

| | |
|---|---|
| 1) Геймификация в обучении и развитии | Внедрение игровых элементов в тренинги и семинары для повышения вовлеченности сотрудников. Использование геймификации для оценки и развития навыков. |
| 2) Виртуальные карьерные пути | Создание виртуальных карьерных путей для сотрудников, работающих удаленно. Поддержка профессионального и личностного роста через онлайн-платформы. |
| 3) Искусственный интеллект в рекрутменте | Использование ИИ для генерации текстов вакансий и тестовых заданий. Прогнозирование принятия оффера и оттока сотрудников с помощью ИИ. |
| 4) Социальные сети и HR-брендинг | Активное использование социальных сетей для продвижения HR-бренда компании. Создание привлекательного образа компании для соискателей и текущих сотрудников. |

**Заключение**

В заключение, стратегические подходы к развитию HR-менеджмента играют ключевую роль в обеспечении эффективности и конкурентоспособности современных организаций. Основные подходы, по-прежнему используются в больших масштабах и в зависимости от своих разновидностей конкурируют между собой. Однако, с учетом современных вызовов и требований, возникает необходимость в модернизации и внедрении новых подходов.

Формирование HR-стратегии должно учитывать все направления работы с персоналом: подбор, оценивание, развитие, мотивирование и другие. Важно также учитывать современные аспекты управления эффективностью производства и подчинение системы стратегического управления человеческими ресурсами общекорпоративной системе стратегического менеджмента.

Таким образом, стратегические подходы к развитию HR-менеджмента должны быть направлены на решение задач, связанных с обеспечением конкурентоспособности бизнеса и реализацией процессов управления

человеческими ресурсами. Это позволяет создать эффективную команду профессионалов, готовых к решению сложных задач и достижению поставленных целей.

## Список литературы

1. Русанова.Е.В. HR-бренд без бюджета. 100 шагов к компании мечты без больших затрат на продвижение // Для чего вашей компании нужен HR-бренд. 2019. №1 с. 8-11.
2. https://kontur.ru/lp/hr-funnel/blog/53476-trendy_razvitija_hr
3. Кожевникова.Т.М. HR как он есть // HR и поиск идентичности. 2023. № 1 с.7-14
4. https://trends.rbc.ru/trends/education/6306331f9a79471de9b330ed

## References

1. Русанова.Е.В. HR-бренд без бенджета. 100 шагов в компании мечт из большого запаса на продвижение // Для чего нужна компания HR-бренд. 2019. №1 с. 8-11.
2. https://kontur.ru/lp/hr-funnel/blog/53476-trendy_razvitija_hr
3. Кожевникова.Т.М. Человек как личность // ЧЕЛОВЕК и общество. 2023. № 1 с.7-14
4. https://trends.rbc.ru/trends/education/6306331f9a79471de9b330ed