П. Ю. Гурушкин

Санкт-Петербургский государственный университет

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ РОССИИ

HR-менеджмент входит в состав ключевых факторов, оказывающих влияние на позицию компании на рынке, а также на успех реализации ее коммуникативных тактик и стратегий. В контексте интенсивного научно-технического и инновационного развития экономика предприятия во многом зависит от профессионального, компетентного и ситуативно-реакционного управления системой «человеческих ресурсов».

Тесное взаимодействие HR-менеджмента с IT-технологиями, автоматизация процессов управления человеческим капиталом, ориентация на внедрение «облачных» и «мобильных» web-приложений, а также активное использование «SaaS»-услуг является реакционным и вполне логичным следствием адаптации к условиям суперконкурентной среды современного рынка.

На этапе переходного периода в области социально-политических изменений, а также нестабильной и сложной экономической ситуации в России возникает необходимость формирования новых подходов к проблемам управления трудовыми ресурсами и переосмыслении места и позиции HR-структур в организационной и коммуникационной структуре предприятия.

Вышеописанные тенденции подтверждаются стремительно возросшей за последние 5 лет статистикой обращений компаний – представителей среднего и малого бизнеса с запросами проведения исследований и оказанием консультационных услуг в области HR-менеджмента. Среди этих организаций высок процент предприятий с государственным участием.

Таким образом, в современных условиях возникает не только потребность в пересмотре подходов к технологии реализации процессов управления персоналом, но и в большей степени акцентировании внимания на построении HR-стратегии и развитии новых HR-стандартов, что позволит всей организационной системе стать более регламентированной, эффективной и современной.