

АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ HR-ЗРЕЛОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ HR-СТРАТЕГИЙ КОМПАНИЙ

Валиуллина И.Р. (ИТМО)

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Гаврилюк Е.С.
(ИТМО)

Введение. В настоящее время в условиях экономической нестабильности, усиленной борьбы за высококвалифицированные кадры и адаптации к новым реалиям ведения бизнеса существенно возрастает стратегическая роль HR-подразделений компаний. Они формируют основу системного подхода к управлению персоналом и способствуют укреплению корпоративной культуры и HR-бренда.

Создание проактивной HR-стратегии, направленной на долгосрочное повышение эффективности, требует детального анализа ее текущего состояния, то есть HR-зрелости, которую стоит раскрывать как степень готовности HR-подразделения и процессов к внедрению инновационных методов формирования и развития HR-бренда для достижения стратегических целей предприятия. Актуальность темы исследования обусловлена значимостью оценки HR-зрелости компании для обеспечения разработки комплексной эффективной HR-стратегии. Исследовательский вопрос заключается в определении, как зрелость HR-процессов способствует снижению затрат, повышению производительности и улучшению бренда работодателя. Теоретической основой выступают исследования отечественных и зарубежных ученых в области управления HR-брендом, а также модели HR-зрелости и подходы к измерению экономической эффективности.

Основная часть. HR-зрелость – это комплексная характеристика уровня развития и качества системы управления человеческими ресурсами (HR) в компании, отражающая степень ее готовности к выполнению стратегических и операционных задач, обеспечивающих достижение бизнес-целей.

Оценка зрелости HR-процессов необходима для полного анализа текущего состояния системы управления персоналом компании, поскольку она дает возможность определить степень упорядоченности и взаимосвязи процессов, качество взаимодействия между подразделениями, а также выявить проблемные зоны в работе HR-функции. Она служит основой для инициирования изменений, формирования HR-стратегии, определения отправной точки для мониторинга их реализации и выстраивания последовательной траектории развития.

Разработка системы критериев оценки HR-зрелости предполагает определение значимых факторов деятельности HR-подразделений. Среди наиболее важных функций выделяют: привлечение и удержание персонала, обучение и развитие, мотивация и корпоративная культура, управление эффективностью, автоматизация и цифровизация процессов. Выделенные базовые факторы оказывают влияние на эффективность HR-процессов, каждый из них включает в себя специфические свойства или критерии, которые могут изменяться в зависимости от уровня зрелости компании. Эти критерии становятся базисом для измерения эффективности выбранной стратегии и степени HR-зрелости, основой анализа служат разработанные к каждому критерию метрики.

Для комплексной оценки HR-зрелости разработана система, состоящая из четырех уровней: первый - начальный, далее развивающийся, зрелый и лидирующий. Четвертый уровень HR-зрелости свидетельствует о том, что HR-бренд компании полностью адаптирован к локальной корпоративной культуре и воспринимается как привлекательный в регионе присутствия. Выявленный уровень HR-зрелости определяет дальнейшую стратегий компании.

Выводы. Проанализирована взаимосвязь оценки HR-зрелости и экономической эффективности HR-стратегии компании.

Список использованных источников:

1. Фомин О. С., Сергеева Н. М. Современное состояние российского рынка труда // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. —2022. — №8. — С.161-167.
2. Шебураков И. Б., Татарина Л. Н. Зрелость кадровой политики и ее отражение в практиках работы с кадровыми резервами в контексте развития управленческого потенциала // Вестн. Том. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. —2024. — №80. — С. 194–204.
3. Шагеев, М. Р. Сравнение современных моделей зрелости организационного управления проектами / М. Р. Шагеев. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 44 (178). — С. 93–97.