

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/298211>

Тип работы: Статья

Предмет: Управление персоналом

-

Исследование и управление способностями и качеством персонала является важнейшим направлением в управлении персоналом. Что более важно, так это способности и квалификация самих менеджеров по персоналу, которых все чаще называют менеджерами по персоналу. В современной российской терминологии существует несколько наименований должностей специалистов, занимающихся проблемами взаимодействия организаций и людей. Наиболее распространенными названиями должностей являются «менеджер по персоналу» и «менеджер по персоналу». Аббревиатура «HR», образованная от английского слова «человеческие ресурсы», прочно используется в профессиональной литературе и постепенно получает всеобщее признание, тем более, что такие аббревиатуры признаются на международном рынке труда. Поэтому в этой статье мы будем использовать эти два термина взаимозаменяемо, понимая разницу между ними.

Компетенции и квалификации менеджеров по персоналу формируются в соответствии с потребностями и задачами профессионального рынка труда, чтобы отвечать вызовам времени [2]. Развитие компетенций и квалификации менеджеров по персоналу должно поддерживать логическую связь с экономической ситуацией в стране и мире, тенденцией развития национального и регионального рынков труда [7]. Современное состояние рынка труда по профессии менеджера по персоналу в России является результатом рыночной трансформации за последние 20 лет. По сравнению с развитием аналогичных рынков труда за рубежом этот период несравненно короток. Тем не менее динамичность российского рынка HR-труда позволяет говорить об интеграции наших трендов с мировыми, но с российской спецификой. Несмотря на такой короткий период развития в истории, управление персоналом в нашей стране эволюционировало от кадрового делопроизводства (в советском понимании) до HR-директоров и HR-партнеров, кто в современной ситуации может решать задачи развития бизнеса согласно стратегии? Технология талантов [5]. Столь серьезное изменение статуса и значимости менеджера по персоналу требует изучения ряда вопросов, таких как: почему это происходит, какие факторы способствуют смене карьерных ролей, какие факторы препятствуют такому изменению, какие компетенции и Квалификации действуют в новом состоянии, каковы перспективы дальнейших изменений. Основные причины продолжающейся трансформации заключаются в следующем:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2020.
2. Дмитриева Ю.А. Конкурентоспособность выпускников российских вузов по специальности «Управление персоналом на рынке труда» II Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России. — 2022. — № 3. — С. 43-48.
3. Кибанов А.Я. От требований работодателей — к результатам обучения II Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России. — 2022. — № 3. — С. 3-4.
4. Симонова М.В. Взаимодействие качества рабочей силы и эффективности человеческого капитала. Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 7-й Междунар. науч.-практ. конф., 18-19 нояб. 2020 г. — Ч. 2. Теоретические и институциональные проблемы развития предпринимательской деятельности. Эффективность научно-технического прогресса в промышленности. — Самара: СГЭУ, 2020. — С. 280-283.
5. Царенко С. Зачем нужна стратегия. Памятка HR-менеджеру II Кадровик.ру. — 2019. — № 2 (75). — С. 4346.
6. Чаран Р. Ноу-хау. 8 навыков, которыми вам необходимо обладать, чтобы добиваться результатов в бизнесе II М.: Альпина Бизнес Букс, 2018.
7. Antila E.M., Kakkonen A. Factors affecting the role of HR managers in international mergers and acquisitions: A multiple case study II Personnel Review. — 2018. — № 37 (3). — P. 280-299.
8. Huselid A.M., Ulrich D., Becker B. The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance II Диалектика-Вильямс. — 2017. — P. 304.

9. Zupan N., Kase R. The role of HR actors in knowledge networks II International Journal of Manpower. — 2017. — № 28 (314). — P. 243-259.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/298211>