

Е. П. Пархимчик

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, epp10@tut.by

ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОНСУЛЬТАНТ ПО ПЕРСОНАЛУ: ВИДЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ

В статье представлено авторское видение актуальной для организаций должности консультанта по управлению персоналом и кадровой работе. Консультант совмещает мышление кадрового аналитика со знанием мелочей текущей кадровой работы. Обоснованы также преимущества таких специалистов, основные направления деятельности, меры по их «выращиванию».

Ключевые слова: консультант по управлению персоналом и кадровой работе, внутриорганизационное консультирование, непрерывное повышение профессионально-квалификационного уровня

Y. Parkhimchyk

School of Business of BSU, Minsk, Belarus, epp10@tut.by

INTERNAL STAFF CONSULTANT: VISION OF THE POSITION

The article presents the author's vision of the position of a consultant in personnel management and personnel work, which is relevant for organizations. The consultant combines the thinking of a personnel analyst with knowledge of the little things of the current personnel work. The advantages of such specialists, the main directions, activities, measures for their «cultivation» are also substantiated.

Keywords: HR and HR management consultant, intra-organizational consulting, continuous professional development

На рынке труда сегодня нехватки специалистов по персоналу не наблюдается. Правда, организации ищут высококвалифицированных специалистов. Об этом свидетельствует анализ вакансий наиболее рейтинговых «работных» сайтов (rabota.by, praca.by, rdw.by). Почему такой тренд становится определяющим?

Во-первых, сложность работы с персоналом усложняется под влиянием стремительно меняющихся внутренних и внешних факторов. Во-вторых, наниматель не опасаться любой проверки, которая «накопает» кучу нарушений и предъявит предписание с потрясающими штрафами. В-третьих, наниматель просто не хочет «головной боли», т. е. вникать во все мелочи работы с персоналом. И поэтому видит решение в найме специалиста, который сумеет совмещать мышление кадрового аналитика со знанием мелочей текущей сложной кадровой работы. Однако в среде специалистов по кадрам (персоналу) не все обстоит благополучно. Об этом косвенно свидетельствуют некоторые выводы масштабного исследования кадровых служб предприятий и организаций республики, в котором принимал участие автор.

Основные выводы ученых: невнимание руководства организации к подбору специалистов кадровой службы, отсутствию возможностей для повышения квалификации или переподготовки работников по кадрам. Поэтому применение на практике трудового законодательства, работа по подбору и отбору персонала – основные виды затруднений в их работе. Недостаточный опыт кадровой работы, отсутствие специального образования и большой объем текущей работы являются основными причинами провалов в ежедневной работе с персоналом. 67 % опрошенных работников по кадрам, несмотря на желание, не имеют возможности повышать свою квалификацию. Потребность в кадровом аудите у практиков довольно высока – 35 % кадровиков, высказались за

проведение аудита работы кадровых служб, как средства, способного повысить эффективность их деятельности [1, с. 41–48]. Но сами они провести внутренний аудит не могут. Вероятно, потому, что не обладают специфическими компетенциями.

Наниматели делают свой выбор. Автору представляется, что это ставка на приобретение адекватно мотивированного внутриорганизационного консультанта по управлению персоналом и кадровой работе (далее – консультант).

Под внутриорганизационным консультированием автором и понимается профессиональная деятельность по оказанию объективно исследованных и обоснованных предложений, рекомендаций и помогающих руководителям всех уровней управления организации в принятии эффективных, результативных и юридически правильных решений, направленных на достижение целей, предупреждение и разрешение управленческих проблем, выявление и использование новых потенциальных возможностей, и внедрение изменений, связанных с персоналом и трудовыми отношениями.

Преимущества внутреннего консультанта состоит в следующем. Во-первых, знание особенностей ведения бизнеса, менталитета, стиля руководства, управления, корпоративной культуры. Во-вторых, знание персонала, особенностей различных его групп, межличностных и трудовых отношений, мотиваций и оценочных статусов. В-третьих, гарантия сохранения коммерческой тайны, к которой относится информация о персонале. В-четвертых, меньшие финансовые вложения в консультанта (по сравнению с внешним), потому что он еще выполняет большой круг рутинных должностных обязанностей. В-пятых, консультант может стать соратником топ-менеджмента при преобразованиях и изменениях в организации. В-шестых, консультант, обладая широким набором профессиональных компетенций, может стать организационной «звездой», на которую будут равняться другие сотрудники.

Основными направлениями деятельности консультанта могут стать:

- анализ эффективности кадровой политики, стратегий системы управления персоналом, баланса всех ее подсистем и оценка их соответствия целям и задачам организации на данном этапе развития;
- оценка численного, качественного состава работников, степени эффективности использования их трудового потенциала;
- периодический анализ и оценка эффективности руководства кадрами организации на всех уровнях управления на основе оригинальных методик;
- анализ и оценка эффективности персонал-технологий, применяемых в организации;
- анализ, оценка правового обеспечения управления персоналом, трудовых отношений и разработка предложений и рекомендации по исправлению выявленных недостатков, несоответствий требованиям трудового законодательства и стандартам кадрового делопроизводства;
- анализ возможных конфликтов, угроз и кризисных явлений в персональной сфере и разработка соответствующих сценариев и т. д.

Должность консультанта, если она будет вводиться в организации, потребует высококвалифицированных специалистов со значительным опытом работы и уникальным набором профессиональных компетенций, разумеется, должность консультанта в ближайшее время не станет массовой. Назначение на эту должность будет осуществляться тремя путями. Путь первый: «вращивание» специалиста внутри организации. Путь второй: приглашение из внешних структур уже подготовленного состоявшегося специалиста. Третий путь: отбор на рынке труда кандидатов, не только имеющих практический опыт, но и прошли «огранку» в специализированных учреждениях.

В связи с этим автору представляется, что непрерывному повышению профессионально-квалификационного уровня консультанта могут способствовать ряд мер.

Организовать в Министерстве труда и социальной защиты на постоянной основе проведение сертификации опытных работников по кадрам на право получения квалификационного уровня «консультант по управлению персоналом и кадровой работе».

Внести в ЕКСД дополнение, связанное с вышеупомянутой должностью и соответствующими квалификационными требованиями к консультантам.

При региональных органах государственной инспекции труда создать консультационно-справочные отделы для получения работниками по кадрам оперативной и квалифицированной помощи по различным аспектам трудовых и связанных с ними отношений.

Создать на базе ИПК при Министерстве труда и соцзащиты Республиканский научно-образовательный кадровый центр для регулярного повышения квалификации и аудита деятельности кадровых служб, разработки программ и других учебно-методических материалов для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников по кадрам.

Список использованных источников

1. Исследовать работу кадровых служб по обеспечению соблюдения прав работников в сфере трудовых и связанных с ними отношений и разработать предложения по ее совершенствованию : отчет о НИР / Науч.-исследовательский ин-т труда ; рук. В. Н. Пинязик. – Минск, 2007. – С.41–48. – № ГР 20071096.