



Сейчас каждая компания использует свои методы в работе с персоналом, несмотря на существование большого количества технологий, и рекомендаций, разработанных как российскими, так и западными специалистами. Некоторые компании стараются организовать большие службы персонала, вести новые технологии уже на стадии становления.

Некоторые компании способны длительное время существовать без системной работы с персоналом. Как правило, это компании-монополисты, имеющие возможность платить персоналу хорошую зарплату, и не ощущающие острой проблемы поиска, развития и удержания персонала на данный момент. В каждой компании совершенно разные требования к HR-менеджерам - основным технологам работы, несмотря на то, что они вращаются вокруг стандартного набора функций (кадровое делопроизводство, подбор персонала, развитие и обучение, вознаграждение и мотивация, оценка потенциала и деятельности). К примеру, некоторые руководители, можно сказать, катастрофически не желают психологов нанимать на должности менеджеров по персоналу. Но, наряду с этим иные руководители обращают внимание на наличие психологического образования, поскольку считают, что основная обязанность HR состоит в 3-5 часовом тестировании с дальнейшими тренингами личностного роста.

### ***Построение системы работы с персоналом***

Следует отметить, что в западных компаниях при построении системы работы с персоналом стараются больше ориентироваться на технологии, а в российских компаниях довольно много определяется индивидуальными предпочтениями топ - менеджеров или владельцев. Только они расставляют акценты в работе персоналом,

## Метод комплексного подхода к работе с персоналом.

Автор: Administrator

08.06.2016 00:00 - Обновлено 27.06.2016 14:01

---

при этом большое внимание уделяется одним аспектам, и абсолютно игнорируются другие.

К примеру, если в работе с персоналом предпочитают ориентироваться только на задачи, то могут абсолютно не учитываться аспекты взаимоотношений в коллективе, удовлетворенности трудом, соответственно, меньше времени уделяется построению внутренних коммуникаций, систем мотивации, проведению внутрифирменных мероприятий, внутренних коммуникаций и т.п. Из-за не учета этих аспектов компания в дальнейшем может столкнуться с текучестью кадров, несмотря на то, что внешне, как будто все нормально.

В том случае, когда политика работы с персоналом больше ориентируется на людей, тогда персонал будет «счастлив», но ленив, поэтому не следует удивляться тому, что могут снизиться ключевые показатели, особенно во время изменений, при расширении бизнеса и т.п. Поэтому необходимо ориентироваться, как на интересы людей, так и на задачи бизнеса. Но, это довольно сложно достичь на практике из-за нескольких причин: во-первых, в организации довольно много факторов влияет на поведение людей, при построении системы их невозможно все учесть; во-вторых, для того, чтобы управлять компанией, в широком понимании, нужно иметь большие ресурсы (приглашать консультантов извне, иметь собственные службы персонала и т.п.). Поэтому, каждой компании в определенный период своего развития приходится выбирать приоритеты.