

**Беленко Римма Николаевна**, магистрант,  
ВШГУ, ИПМЭиТ, СПбПУ Петра Великого,  
Санкт-Петербург, Россия  
Belenko Rimma Nikolaevna  
Saint-Petersburg, Russia

**Рассказова Ольга Анатольевна**, к.э.н., доцент,  
ВШГУ, ИПМЭиТ, СПбПУ Петра Великого,  
Санкт-Петербург, Россия  
Rasskazova Olga Anatolyevna,  
Saint-Petersburg, Russia

## **ОСОБЕННОСТИ ДОЛЖНОСТИ HR ДЖЕНЕРАЛИСТА В КОМПАНИЯХ РАЗНОГО МАСШТАБА БИЗНЕСА FEATURES OF THE HR GENERALIST POSITION IN COMPANIES OF DIFFERENT BUSINESS SIZES**

**Аннотация:** В условиях постоянно меняющегося мира, роль специалиста по управлению персоналом приобретает все большую важность. В данной статье будут рассмотрены особенности, функции и компетенции должности HR Дженералиста (HR Generalist, HRG) и нюансы его работы в компаниях разного масштаба бизнеса.

**Abstract:** In an ever-changing world, the role of a personnel management specialist is becoming increasingly important. This article will discuss the features, functions and competencies of the HR Generalist position and the nuances of his work in companies of different business scales.

**Ключевые слова:** HR Дженералист, HR Специалист, управление человеческими ресурсами, компетенции.

**Keywords:** HRG, HR Specialist, human resource management, competencies.

**Основная часть.** Управление персоналом является ключевой функцией любого предприятия, независимо от его вида и размера. HR специалист – это первый человек, в организации которого видит потенциальный соискатель при устройстве на работу и от качества, работы которого зависит, останется человек в компании надолго или уйдет уже через месяц.

HR Дженералист (HR generalist, HRG) – это универсальный специалист в области управления персоналом, который владеет несколькими специализациями, или – мастер широкого профиля, выполняющий широкий спектр функций, связанных с работой персонала [1].

Если рассмотреть функции HRG и HR специалиста, более подробно, то можно увидеть, что HRG имеет более широкий круг обязанностей. Его основная цель разрабатывать и внедрять кадровые стратегии, которые помогают организациям достигать своих целей, а также участвует во всех аспектах жизненного цикла сотрудников от поиска кандидата до его ухода из организации. В то время как HR специалист обычно выполняет более специализированные и целенаправленные функции, такие как подбор персонала или обучение.

Анализируя информацию, полученную на сайте поиска работы HeadHunter в Санкт-Петербурге по вакансиям HR специалиста и HRG. Можно увидеть, что средняя заработная плата HRG составляет 165 тыс. рублей.



Таблица 1.

Средняя заработная плата HRG

	Начальная сумма	Средняя сумма	Конечная сумма
Max	300	375	512
75%	170	194,375	240
Med	150	165	180
25%	115	127,625	148,5
Min	60	75	90

В то время как заработная плата HR Специалиста составляет 110 тыс. рублей.

Таблица 2.

Средняя заработная плата HR Специалиста

	Начальная сумма	Средняя сумма	Конечная сумма
Max	150	165	490
75%	102,25	114,375	125,4
Med	99,5	110	120
25%	84,25	91,575	99,9
Min	70	72,5	75

Такая разница в заработной плате может быть связана с тем, что HRG обычно занимает руководящую должность в компании и подчиняется непосредственно генеральному директору организации. В то время как HR специалист редко имеет в подчинении сотрудников и подчиняется руководителю отдела организации.

Также стоит отметить, что функциональные задачи и ответственность за объем бизнес-процессов у HRG различаются для компаний разного масштаба бизнеса. Например, для компаний из малого бизнеса в круг задач и ответственности HRG могут входить: ответственность за полный цикл найма сотрудников (от поиска кандидатов до проведения собеседований); ведение кадровой документации, обеспечение соблюдения трудового законодательства; участие в создании HR политик и процедур.

Для компаний из среднего бизнеса круг задач и ответственности HRG уже расширяется. Он может включать: координацию программ обучения и развития сотрудников, реализацию стратегических изменений компании; управление производительностью и мотивацией персонала; разработку и внедрение стратегической HR-политики по разным функциональным HR направлениям.

Для крупного бизнеса круг задач HRG уже будет иметь более значительный объем решаемых задач и ответственности за бизнес-процессы, а именно: управление сложными процессами найма, включая стратегическое планирование потребности в персонале; разработку систем для оценки эффективности и производительности персонала [2].

Благодаря своим всесторонним навыкам, компетентности и опыту, HRG является ценным активом в любой организации, но чаще всего HRG можно встретить в малых и средних компаниях, с численностью не более 200 человек. Так как самостоятельно при большом количестве персонала вести подбор и решать внутренние кадровые задачи уже сложно для одного специалиста [3].

Для успешного управления человеческими ресурсами в организации HRG необходимы следующие компетенции или навыки, которые можно разделить на профессиональные (hard skills), и «мягкие», касающиеся взаимодействия людей (soft skills) [2].

В список hard skills эффективного HR Дженералиста можно включить:

- понимание основ трудового законодательства и способность применять их на практике;



- навыки найма и отбора для проведения собеседований, оценка кандидатов, применение методов тестирования;
- опыт ведения кадровой документации, умение работать с HR-информационными системами;
- опыт организации и проведения тренингов, разработка программ обучения для сотрудников;
- аналитические навыки для анализа данных о производительности, рынке труда и других HR-показателях.

Для более эффективного достижения поставленных функциональных задач для HR Дженералиста необходимы следующие «мягкие» навыки:

- высокий уровень навыков общения с сотрудниками на всех уровнях компании и способность эффективно передавать информацию;
- умение оперативно реагировать на проблемы, разрешать конфликты;
- способность понимать и воспринимать чувства и потребности сотрудников, проявлять эмпатию и заботу об их благополучии;
- умение вдохновлять и мотивировать сотрудников, активно участвовать в формировании корпоративной культуры;
- эффективное планирование и распределение рабочего времени для выполнения множества задач.

Обладая данными компетенциями в условиях постоянно меняющегося мира и бизнеса, роль HRG становится важной частью в создании продуктивной и мотивированной рабочей среды компании. В скором времени цифровизация и автоматизация могут привести к тому, что такие профессии как рекрутер, HR специалист, делопроизводитель значительно изменятся. Уже сейчас существуют специальные сервисы, способные отбирать резюме и проводить первичные собеседования с кандидатами на открытые вакансии компании, что неизбежно приведёт к снижению спроса на узкопрофильных специалистов.

В связи с этими переменами должность HR Дженералиста становится очень перспективной для будущего, так как способна объединять в себе различные функции управления персоналом и адаптироваться к быстро меняющимся условиям современного мира. HRG является полноценным стратегическим партнёром современного руководителя, поскольку он участвует в разработке стратегий управления персоналом, в анализе рынка труда и в планировании карьерного развития сотрудников компании. В небольших организациях HRG может единолично выполнять функции целого отдела персонала, а в средних и крупных – контролирует весь спектр взаимоотношений руководства и команды сотрудников. Понимание различий между HRG и другими специалистами в области HR помогает организациям лучше использовать свои ресурсы и достигать своих бизнес-целей.

*Список литературы:*

1. Специалисты по управлению персоналом широкого профиля / [Электронный ресурс] // Cipd: [сайт]. – URL: <https://www.cipd.org/en/the-people-profession/careers/roles/hr/> (дата обращения: 03.02.2025).
2. Кто такой HR-generalist и чем он занимается? / [Электронный ресурс] // SpectrumData: [сайт]. – URL: <https://spectrumdata.ru/blog/proverka-soiskatelya/kto-takoy-hr-generalist-i-chem-on-zanimaetsya/?ysclid=m730udm7h2716670255> (дата обращения: 03.02.2025).
3. Журнал Хантфлоу / [Электронный ресурс] // Huntflow [сайт]. – URL: – <https://huntflow.media/hr-generalist/> (дата обращения: 05.02.2025).



4. Дженералист vs специалист [Электронный ресурс] // Rusconsult [сайт] – URL: [https://rusconsult.ru/common/stati-nashih-ekspertov/obuchenie-personala/obuchenie-personala\\_819.html](https://rusconsult.ru/common/stati-nashih-ekspertov/obuchenie-personala/obuchenie-personala_819.html) (дата обращения: 05.02.2025).

5. Understanding the HR Generalist Role: A Deep Dive [Электронный ресурс] // Personio [сайт]. – URL: – <https://www.personio.com/hr-lexicon/hr-generalist/> (дата обращения: 02.02.2025).

