

РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. Лебедев (ГИУСТ БГУ)

Научный руководитель:

кандидат экон. наук, доцент Л.П. Ермалович

Менеджеры по персоналу (далее – HR) – это люди, которым приходится постоянно совершенствоваться. С каждым годом за скромными словами «менеджер по персоналу» начинают вставать все более важные и ответственные задачи. Мы часто повторяем: специалист учится всю жизнь, потому что жизнь, а значит и бизнес не стоят на месте. Жизнь ставит перед бизнесменами все новые проблемы, и каждый новый этап развития компании требует определенного уровня развития топ-менеджмента и, соответственно, менеджеров по персоналу. Поэтому, конечно, HR-менеджеру очень полезно и участие в семинарах, и участие в «круглых столах», в профессиональных HR-клубах, которые дают возможность пополнить свой багаж знаний и отработать навыки, обменяться опытом с коллегами или просто попросить у них помощи.

Однако хотелось бы заметить, что одно- и двухдневные тренинги, а также заседания клубов для менеджеров по персоналу не способны решить вопроса системной подготовки менеджеров по персоналу. В современных условиях вопрос обучения менеджеров по персоналу надо рассматривать не как вопрос проведения отдельных тренингов, а как необходимость построения взаимосвязанной и наиболее полно отражающей потребности HR-менеджера системы обучения.

Становясь менеджером по персоналу, человек, знающий задачи бизнес-организации, должен получить технологии их реализации. Для овладения этими системными технологическими знаниями необходимо системное обучение. А уже следующим этапом образования может стать повышение квалификации – «точечное», под конкретные бизнес-задачи. Например, если менеджеру по персоналу необходимо провести реорганизацию и он понимает, что для этого нужны специальные технологии, то он должен учиться у опытных практиков, владеющих не только теорией реорганизации, но и практикой.

Есть и другой вариант: HR-у в данной ситуации необходимо обратиться к внешнему консультанту, который поможет ему получить такие знания, каких не дадут ни книжки, ни собственный опыт работы в организации.

HR-у для эффективной работы необходимы: система теоретических знаний, опыт, владение множеством технологий.

Руководители выделяют два основных критерия эффективности работы менеджера по персоналу:

1. Какие изменения он смог внедрить в организации.
2. Как эти изменения работают на развитие бизнеса конкретной организации.

Соответственно, обучение менеджера по персоналу, для того чтобы оно стало реальным, практическим инструментом в работе, должно быть выстроено под задачи, которые HR решает на рабочем месте, и под каждую задачу должны быть своя концепция и свой набор технологий.

Менеджер по персоналу решает ряд задач. Именно он подбирает персонал в компанию. А это значит, что он должен уметь пользоваться новейшими технологиями подбора персонала, владеть методами, например, интервью или конкурсного отбора. HR также должен заниматься построением корпоративной культуры компании. Продуманная корпоративная культура формирует в сотрудниках гордость за то, что они работают в этой компании. Вопрос мотивации сотрудников является одним из главных в работе HR-менеджера. Также необходимо обучение HR-менеджеров.

Нельзя не отметить и такой важный пункт обязанностей HR, как обучение сотрудников организации. Чтобы понять потребность персонала в обучении, составить запрос тренинговой компании, выстроить обучение как систему повышения профессионализма, нужно этому обучиться.

И, наконец, нельзя не отметить, что если HR становится одним из топ-менеджеров, он должен построить саму систему управления в организации, в которой все вышеперечисленные элементы будут увязаны между собой так, чтобы весь персонал организации работал в рамках одной корпоративной культуры, осознавая главные цели и выполняя свою работу наиболее эффективно. Необходимо ли HR-м учиться по отраслям? Ответ на этот вопрос непрост. Если не ясно, в какой именно сфере бизнеса будет работать менеджер по персоналу, основное образование лучше получать без отраслевой специфики. Более того, существуют вопросы, где опыт HR из разных отраслей может оказаться очень полезным. Креативный менеджер по персоналу может применить опыт, наработанный в другой сфере бизнеса.