Автор: admin
07.02.2011 12:29 - Обновлено 30.10.2014 08:48

Кто такой менеджер по персоналу?

А вы знаете, почему в настоящее время профессия менеджера по персоналу становится всё более популярной? Большинство руководителей различных крупных предприятий и клиентов со стороны обращают внимание на то, как ведется работа с персоналом, если они принимают непосредственное участие в процессе работы с данным предприятием. Наличие данного менеджера говорит о том, что руководитель заботится о своем коллективе.

Структура организации, её интересы, связи в первую очередь передаются через специалиста по персоналу, который встречает, адаптирует сотрудников и постоянно взаимодействует с ними. От его деятельности во многом зависит успех компании. Прежде чем брать на работу менеджера по персоналу, главному руководителю нужно знать, что входит в обязанности данного специалиста и какими знаниями он должен обладать.

1. Менеджер по персоналу представляет интересы коллектива.

Все дело в том, на каком уровне проблем работает менеджер: с сотрудниками или с руководством. Основные проблемы заключаются в том, что руководство не вовлекает HR менеджера в свои задачи и заботы, причисляя его к лагерю подчинённых, что является ошибкой. В итоге, растёт взаимная неудовлетворённость ролью такой должности в компании и результатами работы её представителя.

К сожалению, даже в такой традиционной функции, как подбор персонала, HR-менеджер чаще всего не имеет веского слова в формировании требований к кандидатам, условий найма, в принятии окончательного решения. Данный сотрудник становится исполнителем и будет формально относиться к своей работе, т.е. зачем работать много, если все равно главное решение принимаешь не ты, или к тебе почти не прислушиваются. Часто о принятом решении менеджер узнает последним и уже ничего не может изменить. Ведь известно, что большая часть умных и правильных решений остаются нереализованными только потому, что их не довели до персонала.

2. Роль менеджера по персоналу в организации.

Все начинается с подбора специалиста по персоналу. Предпочтение отдаётся открытым, приятным и мягким людям. Большая часть представителей этой профессии – психологи. Корень проблемы в том, что такие люди нуждаются в позитивной оценке окружающих, в одобрении и принятии. В соблюдении тонкого баланса между интересами руководства и персонала трудно угодить всем. Большинство данных специалистов обладают такими свойствами, как требовательность, умение правильно анализировать работу сотрудников и хорошо представлять, на что способен человек именно в этой компании. В большинстве своём, данная категория людей стремится завоевать положение и получить одобрение своей работы со стороны главного руководства.

3. Менеджер по персоналу должен заниматься подбором кадров.

Что является главным преимуществом в крупной компании? Естественно – ее персонал. Насколько он будет квалифицированным и успешным, настолько будет и успешна работа всей организации.

HR менеджер должен обеспечить эффективность работы человеческого ресурса. Он вовремя заботится о количестве нужного персонала, о его развитии и мотивации. Стимулирование и удержание – две функции, которые в последнее время становятся приоритетными для большинства компаний. Технология работы с персоналом, которая допускает проведение селекции, аккумулирования в организации только эффективных сотрудников, позволит тратить остальные ресурсы компании с максимальной отдачей. В этом случае будет понятно, в кого из сотрудников надо инвестировать, кого продвигать, кого удерживать.

Выбирайте специалиста по персоналу, близкого вам по ценностям и мировосприятию, разделяющего ваше отношение к людям и делу, способного транслировать вашу идеологию. Притом, это должен быть человек, который может отстаивать свое мнение и предлагать собственные идеи, расширяя возможности своего руководителя. Выбирайте успешного HR-менеджера, только такой специалист сможет привлечь успешных кандидатов и будет предан компании.

Автор - **Кристина Смирнова**

Источник