

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РОЛИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ: СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД



Статья написана :

Пановой Александрой Георгиевной, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления

Лустина Татьяной Николаевной, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления

Богачевой Татьяной Вячеславовной кандидат экономических наук, доцент кафедры инженерного бизнеса и управления предприятием

профессиональные курсы

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ



- Потребность в специалистах в области человеческих отношений возникает, когда у руководства предприятий и их персонала появилась необходимость в посреднике для регулирования социально-трудовых вопросов. Должности, похожие по своим функциям на обязанности современных HR-специалистов, появились в начале XX века. В то время основная задача менеджеров по персоналу заключалась в быстром накоплении опыта и знаний, освоении управленческих инструментов. Позднее у многих компании появилась потребность к формированию комплексных систем управления персоналом: систем мотивации, адаптации, оценки, эффективности деятельности персонала и др.



- Профессиональная роль менеджера по персоналу в современных условиях значительно возрастает и включает в себя все, что связано с деятельностью персонала на предприятиях. Это ставит HR-специалистов перед необходимостью приспособливаться к резким изменениям во внешней среде организации, адаптировать управленческие навыки и умения к целям и задачам быстро развивающегося бизнеса.

- В настоящее время на тех предприятиях, где были выстроены управленческие процессы, на первый план вышли «мягкие факторы», так называемая виртуальная бизнес-реальность, при которой основное внимание уделяется климату в коллективе, лояльности персонала, ценностным и мотивационным установкам работников. Использование этих факторов требует от менеджера по персоналу приобретения и расширения профессиональных компетенций. Современному HR-специалисту необходимо уметь принимать решения и брать на себя ответственность, убеждать и вести за собой коллектив. Менеджер по персоналу перешёл в ранг равноправного управленца, который может влиять на бизнес-стратегию предприятия





- Его профессиональная роль в туристской компании повысилась, что вызывает необходимость HR-менеджеру работать над своим имиджем, повышать свою профессиональную квалификацию и совершенствовать личностные качества.