

\* Особенности деятельности менеджера по персоналу



\* Вы решили перейти на другую работу — неважно, по каким причинам. Важно — с чего начинать на новом месте. Есть мнение — «хорошее начало — половина дела», и это действительно так. Как начинать волнует и новичка, решившего реализовать себя в профессии и опытного специалиста. Тем более что среди руководителей компаний существует распространенное заблуждение — «менеджера по персоналу вводить в должность не нужно, он должен сделать это сам».

\* Как же помочь себе войти в курс дела быстрее? Причем так, чтобы занять соответствующий должности статус? Рассмотрим процесс вхождения по шагам.



\* Английская аббревиатура HR от HumanResources давно вошла в терминологию кадрового дела. В переводе это означает «человеческие ресурсы», а значит HR-менеджер - это профессионал, чьей областью деятельности является подбор персонала, делопроизводство и управление кадровым потенциалом предприятия. Для этого HR-менеджеру требуются определенные навыки, профессиональные и личные качества. В данной статье мы затронем круг обязанностей менеджера по персоналу, узнаем о способах его мотивации.





- \* ведение кадрового документооборота;
- \* поиск необходимого персонала;
- \* систематизация процессов оценки персонала и методов его развития;
- \* разработка системы оплаты и нормативов труда персонала;
- \* разработка стратегии управления персоналом;
- \* знание законодательной базы;
- \* умение пользоваться специализированным ПО.

# \* Как мотивировать HR-менеджера

- \* 1. Материальная часть зависит от руководства, строится на постоянной сумме (окладная часть) и переменной (бонусы, премии).
- \* 2. Переменная часть зависит от того, насколько хорошо работник справляется с работой .



# \* Компетенции HR-менеджера

Профессиональные компетенции - это совокупность знаний, умений, установок и форм поведения, которая формирует способность сотрудника выполнять в компании свою работу должным образом и на нужном уровне качества.

Личностные компетенции – качества человека, связанные с тем, как он строит отношения с другими людьми, как ставит перед собой и решает задачи, как использует информацию. Эти компетенции значительно повышают шансы на успех.



**\* Если HR-менеджер обладает аналитическими и организаторскими способностями, он успешно:**

- \* проведет обучающие программы;
- \* создаст системы обучения для сотрудников;
- \* внедрит индивидуальные мотивационные пакеты для коллег;
- \* спроектирует и внедрит различные социальные программы.