

ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННЫХ HR-МЕНЕДЖЕРОВ

В современных рыночных условиях эффективность предприятий во многом зависит от профессионализма менеджеров, обладающих глубокими междисциплинарными знаниями и умениями в своей области. В свою очередь залогом эффективной работы менеджеров являются компетенции, связанные с организацией общего процесса управления предприятием, технологиями подбора персонала, построения системы управления персоналом, овладением культурой и этикой делового общения. Кроме этого, необходимы знания процедур принятия решений, регулирования конфликтных ситуаций, оценки персонала, вознаграждения персонала, мотивации работников организации, требований к руководителям и подчиненным и т. д.

Особое место в работе HR-менеджеров занимают проблемы подготовки и переподготовки высокопрофессиональных кадров, компетентных в экономических, социальных и технологических вопросах, обладающих чувством ответственности за результаты деятельности предприятия руководителей-инициаторов технологических и организационных инноваций.

Для системы высшего профессионального образования эти требования становятся основой для разработки системы профессиональных компетенций и дидактических средств развития этих компетенций. Кроме этого, в системе профессиональной подготовки HR-менеджеров нужно учитывать не только их будущие прямые обязанности, но особенности трудоустройства, возможности профессионального и личностного роста, принципы функционирования бизнес среды, а также условия развития экономических процессов в целом.

Так в условиях глобализации, интеграции национальной экономики в европейский и мировой рынок на первое место выходят компетенции, связанные с готовностью будущего менеджера адаптироваться к любой социокультурной среде. Также менеджеру необходимы знания трудового законодательства и организации делопроизводства не только своей страны, но

стран-партнеров по бизнесу или стран, привлекательных для будущего трудоустройства. HR-менеджер должен профессионально владеть навыками общения (в том числе и на иностранных языках). Эти задачи решаются в процессе обучения в рамках общекультурных компетенций.

В целом обязанности современного менеджера становятся все более сложными, что объясняется условиями эффективного функционирования бизнеса. К таким обязанностям работодатели относят: анализ рынка труда, информирование руководства компании о сложившейся на рынке ситуации с кадрами и средней заработной платой; оперативный поиск и подбор нужных предприятию специалистов; планирование потребности в кадрах на ближайшую и дальнюю перспективу, создание кадрового резерва; разработка системы мотивации труда (если материальная мотивация, по большому счету, зависит от руководства компании, то систему нематериальной мотивации должен создавать именно менеджер по персоналу).

Важнейшими задачами HR-менеджера также являются: обучение персонала, организация тренингов, обучающих семинаров, курсов повышения квалификации; предоставление консультативных услуг в области управления человеческими ресурсами руководителям всех рангов, подготовка отчетов по соответствующим вопросам. Для выполнения этих задач менеджер должен в первую очередь сам быть готовым к постоянному развитию и профессиональному самосовершенствованию, непрерывному обучению и повышению своей квалификации. Таким образом, ценность HR-менеджера как профессионала заключается в использовании с наибольшей эффективностью его потенциала для достижения целей организации. Следовательно, среди всех компетенций, закладываемых вузом в систему подготовки HR-менеджеров, важнейшими являются те, которые связаны с готовностью к постоянному личностному и профессиональному росту, к самооценке своих достижений и планированию развития, к выявлению собственных ошибок и недостатков в работе.