**ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ ПРО МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ**

Как театр начинается с вешалки, так устройство на работу начинается с отдела кадров компании или рекрутингового агентства. Ключевой сотрудник в них — менеджер по персоналу или HR-менеджер (сокращенное от английского human resources — человеческие ресурсы).

**Что это за должность?**

Основная задача менеджера по персоналу — поиск и подбор сотрудников для предприятия. Однако, кроме поиска и подбора сотрудников, он также отвечает за оформление и быструю адаптацию новичка в коллективе, за моральный климат и многое другое.

Раньше таких сотрудников называли инспекторами по кадрам (или кадровиками), но по сравнению с обязанностями кадровика (который в основном занимался кадровым делопроизводством и следил за соблюдением трудового законодательства), обязанности HR-менеджера выходят далеко за эти рамки.

Более того, профессия HR-менеджера разделяется еще на ряд специализаций, а именно:

* рекрутинг-менеджер (непосредственно занимается поиском персонала);
* тренинг-менеджер (организует различные тренинги и семинары, курсы направленные на повышение квалификации и эффективности работы сотрудников);
* менеджер по делопроизводству (составляет договора, ведет личные дела сотрудников и т.д.).

Как правило, в мелких организациях всем этим занимается один или несколько человек, в крупных — целый отдел, в котором все эти специализации разделены между конкретными сотрудниками.

**Должностные обязанности менеджера по персоналу**

К прямым должностным обязанностям менеджера по персоналу относят:

— мониторинг рынка труда на предмет составления текущей картины с трудовыми ресурсами и уровнем зарплаты, доведение полученных сведений до руководства;

— на основании мониторинга формирование кадровой политики организации;

— непосредственный поиск и наем сотрудников;

— забота о полной комплектации штата организации;

— формирование кадрового резерва;

— формирование и поддержание корпоративной культуры;

— курирование новых сотрудников с целью их скорейшей адаптации в коллективе;

— разработка системы мотивации, которая включает в себя в основном нематериальные факторы (материальными, как правило, занимается руководство);

— забота о повышении квалификации сотрудников (организация тренингов, семинаров, курсов и т.д.)

Помимо этого, HR-менеджер должен быть неплохим психологом, чувствовать насколько новый сотрудник впишется в коллектив, есть ли у него перспективы развития именно в этой компании и т.д.

Как видно из вышеперечисленного, задач, стоящих перед специалистом по кадрам, действительно много, они сложны и разнообразны. Поэтому очень важно, чтобы человек, который решил посвятить себя этой работе обладал рядом необходимых качеств.

**Кто лучше всего подойдет?**

HR-менеджер должен обладать следующими качествами:

* стрессоустойчивостью, поскольку данная работа предполагает общение с людьми, причем не всегда позитивное: людей приходится увольнять, им приходится отказывать в найме на работу, штрафовать и т.д.;
* коммуникабельностью — опять-таки предполагается частое общение с людьми;
* беспристрастностью, поскольку зачастую требуется оценивать людей не по их личностным, а профессиональным качествам;
* доброжелательностью, тактом и т.п.

Иными словами, хорошего менеджера по персоналу отличает умение эффективно взаимодействовать с этим самым персоналом. Также данная профессия предполагает хорошие навыки самоорганизации и творческий подход.

**Карьерные перспективы**

Поскольку HR-менеджер — одна из ключевых, отвечающих за качество сотрудников фигур, профессия это весьма востребована на рынке труда. Хорошего специалиста ждет неплохая зарплата и перспективы карьерного роста до начальника отдела кадров, а, в некоторых случаях, вплоть до члена совета управления компанией со всеми вытекающими из этого финансовыми и иными бонусами.

Работа хорошего менеджера по персоналу сродни искусству, особенно в области хедхантинга («охоты за головами»). Такие специалисты — «охотники за головами», как правило, являются сотрудниками рекрутинговых агентств и ценятся на вес золота.

Однако для того, чтобы сделать карьеру в сфере HR, надо быть действительно высококлассным специалистом, что само по себе предполагает постоянное самосовершенствование и развитие.