

Профессиональные роли менеджера по персоналу

Владими́рова Ю́лия Оле́говна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия

E-mail: Vladimirova961@mail.ru

Профессия менеджера по персоналу в современном обществе - одна из наиболее распространенных и востребованных. В России она появилась сравнительно недавно, но интерес к работе менеджера по персоналу возрастает.

Менеджер по персоналу, выполняя свои должностные обязанности, взаимодействуя с коллегами, «играет» определенные профессиональные роли.

Профессиональные роли менеджера по персоналу - это относительно устойчивые модели поведения, соответствующие нормам, представлениям и установкам социально-профессиональных групп, в которых менеджер по персоналу выполняет свои должностные обязанности. Выбор профессиональных ролей зависит как от личных качеств менеджера, так и от функций, которые он выполняет, как от его должностных обязанностей, так и от традиций, сложившихся в подразделении организации. Факторы, влияющие на формирование профессиональных ролей менеджера по персоналу, можно объединить в три группы: факторы внешней среды, внутриорганизационные и индивидуальные факторы.

На сегодняшний день специалисты в области управления персоналом предлагают множество разнообразных типологий профессиональных ролей менеджера по персоналу. Мною были рассмотрены профессиональные роли, предложенные Т.Ю. Базаровым и Б.Л. Ереминым и Э. Шайном. В основу первой типологии положены должностные обязанности менеджера по персоналу, а основной акцент сделан на разнообразии деятельности и требований к кандидату на эту должность [1]. Вторая типология учитывает тип лояльности менеджера по персоналу, а также его основные приоритеты, цели и стремления [2].

Учитывая два основных аспекта восприятия каждой роли: функционально-должностной и поведенческий, можно предложить новый подход к выявлению типов ролей и выделить следующие профессиональные роли менеджера по персоналу:

- менеджер-лицо фирмы;
- менеджер-отличник;
- менеджер-психолог;
- менеджер-опекун;
- менеджер-душа компании;
- менеджер-партнер.

Круг профессиональных ролей менеджера по персоналу широк и разнообразен, поэтому менеджерам по персоналу необходимо подходить к управлению своими профессиональными ролями ответственно и внимательно. Осуществляя самоанализ своей профессиональной деятельности, в первую очередь, требуется выявить свои профессиональные роли и идентифицировать поведенческие признаки каждой из них. Помимо этого, важно четко определить, в каких организационных ситуациях, при выполнении каких должностных обязанностей уместна та или иная профессиональная роль. Затем, если обнаружится, что менеджер выполняет нежелательные роли и имеют место ролевые конфликты, свои

профессиональные роли необходимо откорректировать [3].

В связи с развитием функций управления персоналом в современных организациях количество профессиональных ролей менеджера по персоналу постоянно увеличивается: добавляются новые должностные обязанности, расширяются выполняемые функции. В данной связи можно сделать вывод, что для совершенствования своих профессиональных навыков современному менеджеру по персоналу важно не только получать новые знания в профессиональной сфере, но и работать над совершенствованием своих профессиональных ролей.

Источники и литература

- 1) Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002.
- 2) Власова А. Изменение роли HR-менеджера в контексте глобализации (Э. Шайн) – презентация // www.myshared.ru (дата обращения: 28.01.2015).
- 3) Черняева Г.В. Организационная культура. Ч. 3. Управление организационной культурой: Учебное пособие. – М.: МИИТ, 2009.

Слова благодарности

Хочу выразить благодарность моему научному руководителю Черняевой Г.В. за помощь и поддержку во всех моих начинаниях.