

ZAWÓD: HR Manager

INNE NAZWY ZAWODU

menedżer personalny, human resources manager, dyrektor ds. pracowniczych, dyrektor działu kadr, dyrektor działu ds. zasobów ludzkich, dyrektor działu służby pracowniczej, dyrektor personalny

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Human Resources Manager, w skrócie HR Manager, to inaczej Kierownik Działu Personalnego, a więc działu, zajmującego się planowaniem ścieżki kariery pracowników firmy, organizowaniem szkoleń, mających rozszerzyć ich kompetencje, a także pozyskiwaniem nowych pracowników. HR Manager posiada bardzo szeroki zakres obowiązków; organizuje proces rekrutacyjny, sprawuje nadzór nad weryfikowaniem aplikacji, wytycza ścieżki rozwoju dla dotychczas zatrudnionych w firmie osób, organizuje szkolenia i konferencje dla tychże, wyznacza obowiązki dla konkretnych stanowisk, a także prowadzi szereg działań, mających na celu usprawnienie procesu komunikacji wewnętrznej w firmie. Manager ocenia osiągnięcia pracowników, negocjuje warunki ich zatrudnienia, względnie awansów, a wszystko to wykonuje we współpracy z podległym zespołem specjalistów do spraw Human Resources. HR Manager utrzymuje także stały kontakt z instytucjami doradztwa personalnego, urzędami pracy i firmami, organizującymi szkolenia pracownicze. Pełni również często rolę mediatora w konfliktach między pracownikami, a także doradcy dla kamy kierowniczej w zakresie kierowania zespołem. Kolejną dziedziną pracy Kierownika Działu Personalnego jest dbałość o administracyjną (biurową) stronę funkcjonowania działu personalnego, do której zalicza się przede wszystkim prowadzenie akt osobowych, analizy statystyczne, opracowanie planów zatrudnienia. Osoba pracująca na tym stanowisku jest odpowiedzialna za przestrzeganie przepisów z zakresu prawa pracy przez wszystkich pracowników firmy. HR Manager zajmuje się także kształtowaniem właściwej polityki informacyjnej w zakresie spraw pracowniczych (spotkania z pracownikami, wydawanie periodyków i raportów informacyjnych) Tak więc wszystko, co dotyczy pracownika i jego funkcjonowania w pracy, wyznacza zadania i czynności Managera HR w firmie.

WYMAGANIA

Osoba aplikująca na stanowisko HR Managera musi legitymować się dyplomem ukończenia wyższej uczelni ekonomicznej, preferowane kierunki to zarządzanie, marketing i temu podobne. Konieczne będzie także wieloletnie doświadczenie w zakresie HR, oraz umiejętności zarządzania kapitałem ludzkim. Osoba zatrudniona na tym stanowisku musi posiadać wiedzę z pogranicza wielu dziedzin, a także szczególne umiejętności interpersonalne. HR Manager to osoba posiadająca intuicję w wyszukiwaniu potencjalnych pracowników firmy i organizowaniu ścieżki zawodowej dotychczasowych. HR Manager musi doskonale orientować się w aktualnym prawie pracy i przepisach finansowych. Powinien również biegle językiem obcym. Ta umiejętność jest mu szczególnie przydatna, jeśli pracuje w firmie zagranicznej.

ŚRODOWISKO PRACY

HR Manager spędza większość swego czasu pracy w biurze. Nie istnieje wyraźne ryzyko chorób zawodowych związane z pracą na tym stanowisku, chociaż coraz częściej mówi się o tzw. pracoholizmie (nadmiernym angażowaniu się w pracę, podporządkowywaniu jej praktycznie całego swego życia), w efekcie negatywnie wpływającym na zdrowie pracownika. Kontakty z ludźmi, często w sytuacjach konfliktu, a więc przy współwystępowaniu silnych emocji, mogą w ostateczności prowadzić do powstawania nerwic.

Praca HR Managera ma charakter głównie zespołowy, chociaż odpowiedzialność spoczywa przede wszystkim na nim. Kontakty z ludźmi są podstawową czynnością na opisywanym stanowisku. Jest to cała gama kontaktów: od konsultowania, negocjowania, przez uczenie, udzielanie porad, po reprezentowanie innych i organizację ich pracy. Osoba na tym stanowisku sama decyduje o doborze metod swojej pracy i czasie jej wykonania. Główny jej cel i zadania są natomiast odgórnie nadzorowane przez dyrektora naczelnego lub prezesa firmy.

WYMAGANIA PSYCHOLOGICZNE

Praca Managera HR charakteryzuje się przede wszystkim częstymi kontaktami z ludźmi. Stąd też pożądaną cechą osób pracujących na tym stanowisku jest bardzo dobra komunikatywność, pod którą rozumie się nie tylko umiejętność porozumiewania się z innymi, ale też otwartość, chęć zrozumienia drugiej osoby, empatia, czyli zdolność dostrzegania i wczuwania się w potrzeby innych. Manager HR indywidualnie odpowiada za wszelkie decyzje kadrowe. Taka sytuacja wymaga dużej odwagi i gotowości do podjęcia ryzyka oraz umiejętności podejmowania szybkich i trafnych decyzji. Wielość zadań, które spoczywają na Kierowniku Działu Personalnego wymaga od niego umiejętności pracy w szybkim tempie i dobrej organizacji pracy. Trudne sytuacje, których jest niemało, wymagają dużej odporności psychicznej, umiejętności podejmowania racjonalnych decyzji w stresie, przy samokontroli własnych emocji, szczególnie w konfliktowych kontaktach z pracownikami. Bardzo ważną cechą na tym stanowisku wydaje się inicjatywność, pomysłowość, dążenie do wprowadzenia nowości. Te cechy tworzą pozytywny wizerunek Managera HR w oczach pracowników i mają również wpływ na rozwój firmy. Ze względu na fakt, że Manager HR często rozwiązuje różnorodne problemy pracownicze, czasem także osobiste, musi być zdolny do dochowania tajemnicy, bezwarunkowej dyskrecji.

WYMAGANIA FIZYCZNE I ZDROWOTNE

Praca Managera HR nie jest ciężka, o ile kryterium do jej kwalifikacji będzie poniesiony wydatek energetyczny. Natomiast pociąga ona za sobą duży wysiłek psychiczny - z uwagi na ilość problemów, ich wagę i trudności w ich rozwiązywaniu. Dlatego osoby o słabej konstrukcji psychicznej nie powinny pracować na tym stanowisku. Wykluczone są wszelkie choroby psychiczne i socjopatie. Przeciwwskazaniem do wykonywania tego zawodu może też być nerwica. Ze względu na wielość zadań i ilość godzin spędzanych poza domem, a więc brak czasu na relaks, wypoczynek (często ludzie na tym stanowisku nie wykorzystują urlopów wypoczynkowych), praca ta wyczerpuje również fizycznie. Dlatego ważna jest dobra sprawność fizyczna.

MOŻLIWOŚĆ AWANSU W HIERARCHII ZAWODOWEJ

Manager HR jest najwyższym stanowiskiem w hierarchii działu personalnego. Dlatego nie można wyżej awansować w tym zawodzie. Jedynie zmiana miejsca pracy i uzyskanie zatrudnienia w firmie o większym prestiżu, większej ilości pracowników, może być traktowana jako awansu menedżera personalnego. Oczywiście możliwy jest także awans na dyrektora naczelnego.

MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA ORAZ PŁACE

W każdej większej firmie, przedsiębiorstwie, zakładzie pracy musi być osoba odpowiedzialna za zagadnienia kadrowe. Stąd też zapotrzebowanie na fachowców w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi jest bardzo duże - tym bardziej, że większość firm rozumie potrzebę zmiany dotychczasowego zarządzania kadrami na nowoczesną politykę personalną. Dlatego osoby o odpowiednich kwalifikacjach, umiejętnościach i predyspozycje, mają duże szanse na uzyskanie pracy w charakterze Managera HR. Z pewnością wynagrodzenie związane z tą pracą jest satysfakcjonujące, z reguły przekracza ono znacznie średnią krajową płacę. Takie uposażenia na pewno mogą być silną motywacją do wykonywania tego zawodu.