

Обиденнова Т.С.

СТРУКТУРА ЗНАНЬ, ЯКИМИ ПОВИНЕН ВОЛОДІТИ МЕНЕДЖЕР З ПЕРСОНАЛУ

Відбір та розміщення, підготовка й раціональне використання кадрів - складна соціально-економічна й психолого-педагогічна проблема, що вимагає від організаторів кадрової роботи й керівників всіх рівнів певних соціальних якостей, здатностей, особистісних рис, необхідних професійних знань, умінь і навичок.

Відповідно до основних завдань і функцій працівників підрозділів по роботі з персоналом, що впливають із предмета й цілей професійної діяльності, визначаються необхідні для їхнього успішного виконання знання, уміння й навички, а також професійно значимі якості особистості.

Більшість фахівців схиляються до висновку, що основу професійної підготовки керівників кадрової служби повинні скласти організаційно-економічні, правові, соціально-психологічні й педагогічні знання, а психологічні методи вдосконалювання праці працівників по кадрам повинні включати навчання навичкам спілкування з людьми, проведення тестів, ефективного використання інформаційно-обчислювальної техніки й ін. [1]

Тому, як наслідок можна структурувати знання, якими повинен володіти менеджер з персоналу в такий спосіб:

- ✓ техніко-технологічні знання;
- ✓ економічні знання;
- ✓ юридичні знання;
- ✓ соціологічні й психологічні знання;
- ✓ педагогічні знання;
- ✓ знання з організації діловодства.

У цілому, основні підструктури професійно значимих якостей особистості організатора кадрової роботи такі

- цивільна зрілість (розвинене почуття боргу, відповідальність, дисциплінованість, проходження нормам моралі й інших соціальних вимог, контроль свого поведження й емоцій);

- соціально-психологічна орієнтація (спрямованість на взаємодію з іншими людьми й рішення завдань професійної діяльності в руслі соціономічної системи «людина – людина»);

- високорозвинені комунікативні якості (товариськість, відкритість, готовність до співробітництва й активність у встановленні контактів, уважність до людей і турбота про їх, тощо), а також організаторські й когнітивні

здатності;

- сформованість комплексу професійно необхідних знань й умінь працювати з людьми, а також навичок ефективного спілкування. До загальних здатностей організатора кадрової роботи ставляться інтелект (з перевагою наочно-образного типу мислення), гарна пам'ять (особливо на імена й обличчя), розвинена емоційно-вольова сфера особистості (з перевагою внутрішнього локусу контролю).

Дане структурування знань можна використати при навчанні й підвищенні кваліфікації своїх працівників та оцінці кандидатів на посаду менеджера з кадрів при залученні з боку.

Література:

1. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ,1999.- 585 с.