|  |
| --- |
| **HR-бизнес-партнер** |
| В зависимости от структуры компании, функции HR-бизнес-партнера могут быть как у HR-директора, так и у его заместителей. Ключевым понятием, определяющим статус позиции, является принадлежность к уровню «партнер», что предполагает вовлечение специалиста в управленческую деятельность компании в качестве равной стороны. Именно поэтому есть все основания говорить, что HR-бизнес-партнер является полноценным членом управленческой команды, активно привлекаемый в процесс решения бизнес-задач и создания необходимого инструментария для их достижения.  Система HR-бизнес-партнерства в меньшей степени связана с кризисом и представляет собой особый тренд на рынке управления персоналом последние 2–3 года. Цель введения подобной должности — уменьшение времени, выделяемого на решение того или иного вопроса. В идеале речь идет о своеобразном менеджере проекта, с помощью которого повышается эффективность HR-процессов. Актуальность такой позиции существует для крупных компаний с объемной структурой.  **Общее описание**  HR-бизнес-партнер — это специалист в области управления персоналом, принимающий непосредственное участие в бизнес-планировании и реализации кадровой стратегии компании. Это менеджер, который ответственен за решение всех вопросов, касающихся вопросов управления персонала, применительно к какому-либо подразделению. Существует и другой вариант, при котором он несет ответственность за подразделение в одном или нескольких регионах. HR-бизнес-партнер представляет собой, по сути, внутреннего HR-консультанта, который работает внутри компании, помогая руководителям отделов/ департаментов решать различные кадровые вопросы и разрабатывать организационные решения, позволяющие персоналу максимально эффективно реализовывать свой потенциал.  **Образование**  Система высшего образования до сих пор не настроена на «массовое производство» специалистов в области управления персоналом, поэтому основные знания HR-специалисты получают уже в процессе работы, а также принимая участие в специализированных треннинговых программах. В любом случае, наряду с базовым вузовским образованием, приветствуется второе высшее — экономическое или управленческое — со специализацией «теория организации» или «корпоративный менеджмент».  Что касается дополнительного образования, позволяющего HR-менеджеру выйти на уровень, соответствующий HR-бизнес-партнеру, то существует большое количество возможностей повысить свой профессиональный уровень. Отличным дополнением к опыту станут знания и навыки, приобретенные в ходе стажировок в западных компаниях, уже принявших на вооружение модель HR-бизнес-партнерства.  **Смежные профессии**  HR-бизнес-партнер — относительно новое явление для отечественного рынка. Подобного рода специалисты достаточно редки и востребованы в основном в крупных компаниях (в большинстве своем западных). Возможность перехода в статус партнера из других областей деятельности компании крайне невелик. HR-бизнес-партнер — опытный специалист в области управления персоналом, чьи профессиональные навыки дополнены развитыми лидерскими качествами. Стоит также отметить, что подобный «партнерский» статус является номенклатурным по отношении к HR-направлению и, по большей части, данную вакансию закрывают внутренними кандидатами, проработавшими в компании не один год.  **Функциональные обязанности**  Функции HR-бизнес-партнера зачастую зависят от уровня вовлеченности в бизнес-процессы компании, тем не менее, существует общий для позиции набор стандартных обязанностей:   * Разработка и реализация стратегического плана работы с персоналом, начиная от рекрутинговой политики и заканчивая формированием критериев выбора внешних провайдеров. * Внедрение и соблюдение основных HR-политик и процедур. * Организационная и контролирующая работа в области HR при открытии филиалов и подразделений компании в новых регионах (планирование и согласование штата, руководство подбором персонала в соответствии с требованиями компании и местной спецификой, организация обучения новых сотрудников на местах и т. д.). * Последующая координационная работа с HR-службами региональных представительств компании. * Методическая поддержка руководителей, включающая консультацию по вопросам управления персоналом. * Взаимодействие с внутренними заказчиками в рамках реализации тех или иных HR-задач. * Разработка и проведение HR-проектов.   К специфическим функциям HR-бизнес-партнера относятся вопросы наиболее быстрого и эффективного освоения HR-инструментов руководителями/ менеджерами компании и корректировки руководителей в управлении подчиненными, разработка стратегии работы с персоналом. Помимо этого, бизнес-партнер должен налаживать обратную связь с руководителями/ менеджерами, принимать участие в бизнес-совещаниях.  Основная задача HR-бизнес-партнера — грамотно организовать процесс удовлетворения нужд организации в сфере управления персоналом. Приведем пример: отделу продаж необходимо в кратчайшие сроки увеличить персонал. Задача HR-бизнес-партнера — определить задачу, организовать работу отдела по подбору и эффективно контролировать этот процесс. При этом совсем необязательным является его непосредственное участие в данных процессах. Его действия призваны скорее координировать процесс, направлять в нужную сторону, нежели целиком им управлять.  **Навыки/личные качества**  Бизнес-партнерство предполагает непосредственное участие в бизнес-процессах компании в связке с ключевыми руководителями бизнеса. Тем самым, от кандидата на данную позицию требуется организационно-управленческий опыт не менее 5 лет, что позволит будущему партнеру функционировать «на равных» с топ-менеджментом. Статус HR-бизнес-партнера предполагает наличие теоретического понимания и практического владения методами управления персоналом. Опыт разработки и внедрения HR-процессов плюс навыки кадрового консалтинга (получить которые возможно благодаря участию в проектной HR-деятельности) становятся одними из приоритетных требований со стороны работодателя. Предварительная разработка презентационного бизнес-проекта, связанного с эффективным управлением людскими ресурсами, может существенно повысить ваши шансы стать HR-бизнес-партнером.  **Плюсы и минусы профессии**  Несомненным плюсом профессии являются интересные проекты, связанные с выполнением тех или иных HR-задач. Преимуществом может быть и бонусная заработная плата, выплачиваемая HR-бизнес-партнеру от процентов, получаемых в ходе выполнения задач подведомственному ему направлению бизнеса.  Минус сам по себе является плюсом, так как для того, чтобы быть успешным HR-бизнес-партнером, необходимо помимо достойного опыта работы, знаний в области управления персоналом, быть экспертом именно в бизнесе компании-работодателя, глубоко знать специфику бизнеса, продукции, услуг.  Минусом данной позиции является отсутствие прямого профессионального опыта, получаемого в ходе работы. Сама специфика функций делает эту позицию «тупиковой»: новых знания и навыки вряд ли возможно получить. Поэтому вряд ли кто-то возьмет HR-бизнес-партнера на позицию директора по персоналу без дополнительного управленческого образования.  Большим недостатком позиции является также уровень ответственности, лежащий на таком менеджере. Помимо роли эксперта в таких ключевых областях HR как подбор персонала, взаимоотношения сотрудников, компенсации, обучение и развитие, от партнера ожидается адекватное понимание бизнес-процессов компании, что само по себе является непрофильным знанием для специалиста в HR. Если допускается ошибка, воспринимать HR-бизнес-партнера его коллеги будут в качестве дилетанта, решившего действовать в далекой от него сфере практического бизнеса.  **Оплата труда**  Зарплата напрямую зависит от понимания, которое вкладывается в позицию HR-бизнес-партнер в той или иной компании. Либо такой менеджер может быть руководителем HR-отдела, либо же он — Recruitment & Development Manager; либо — HR-менеджер не очень большой компании. C учетом процента за выполняемые «партнерские» функции, складываются расценки в размере 150–180 000 рублей в месяц.  **Перспективы** |

http://hrliga.com/index.php?id=6872&module=news&op=view