

- з) способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные техно-логиче-ские социальные работы с персоналом;
- и) способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, на-целенного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологи-ческий климат);
- к) знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом;
- л) способность участвовать в реализации программы организационных изменений в ча-сти решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальные сопря-жения, изменения.

Таблица

Таблица трансформации компетенций HRM будущего общего характера

Характерные черты общества в будущем	Настоящие компетенции HRM	Основа будущих компетенций
1. Обеспечение максимального комфорта работы персонала, лояльное отношение к сотрудникам	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками к организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;	Развитие гибкости и адаптивности в отношениях с сотрудниками; Переход роли HRM как управленца-администратора к роли тренера в команде единомышленников, учитывая тенденции само-развития персонала;
2. Производство во благо удовлетворения потребностей человека => творческий потенциал HRM	Способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритм их реализации и готовность нести ответственность за их результаты; способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации;	Овладение механизмом саморазвития (самого менеджера и каждого члена персонала); Саморазвитие - это то, что человек сознательно делает для создания своей индивидуальности, целостности личности, своего «Я» для полной самореализации. Саморазвитие личности - это процесс осознанного и неосознанного разви-тия, управляемого самой личностью, в котором в субъективных целях и интересах самой личности целенаправленно формируются и развиваются ее качества и способности;
3. Спецнократия	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками к организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;	Собственное развитие как спецнократа, т.е. повышение своего профессионального и личностного роста; Формирование навыков сотрудничества с подчиненными, которые также будут приобретать черты спецнократов;
4. Изменение характера труда	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками к организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритм их реализации и готовность нести ответственность за их результаты	Владение технологиями привлечения талантливых сотрудников, умения правильно и грамотно мотивировать развитие навыков сотрудничества и кооперации.

Исходя из видения будущего общества, можно определить основные трансформационные черты компетенций будущего HR-менеджера. Данные представлены в сравнительной таблице (рис.1 и рис.2).