

Профессиограмма

| | |
|--|---|
| 38.04.03 Программа «Управление человеческими ресурсами» | Описание |
| Доминирующие виды деятельности | <p>Руководство трансформационными процессами базовых HR-процессов в организациях всех организационно-правовых форм собственности, таких как подбор персонала, управление эффективностью, корпоративное обучение и управление талантами.</p> <p>Специалист по внедрению процессных изменений Руководитель подразделения (предприятия), организации.</p> |
| Содержание детальности | <p>Организует управление формированием, использованием и развитием персонала предприятия на основе максимальной реализации трудового потенциала каждого работника.</p> <p>Возглавляет работу по формированию кадровой политики, определению ее основных направлений в соответствии со стратегией развития предприятия и мер по ее реализации.</p> <p>Принимает участие в разработке бизнес-планов предприятия в части обеспечения его трудовыми ресурсами.</p> <p>Организует проведение исследований, разработку и реализацию комплекса планов и программ по работе с персоналом с целью привлечения и закрепления на предприятии работников требуемых специальностей и квалификации, с учетом обеспечения сбалансированности развития производственной и социальной сферы, рационального использования кадрового потенциала с учетом перспектив его развития и расширения самостоятельности в новых экономических условиях.</p> <p>Проводит работу по формированию и подготовке резерва кадров для выдвижения на руководящие должности на основе политики планирования карьеры, создания системы непрерывной подготовки персонала.</p> <p>Организует и координирует разработку комплекса мер по повышению трудовой мотивации работников всех категорий на основе реализации гибкой политики материального стимулирования, улучшения условий труда, повышения ее содержательности и престижности, рационализации структур и штатов, укрепления дисциплины труда.</p> <p>Определяет направление работы по управлению социальными процессами на предприятии, созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, стимулированию и развитию форм участия работников в управлении производством, созданию социальных гарантий, условий для утверждения здорового образа жизни, повышения содержательности использования свободного времени трудящихся в целях повышения их трудовой отдачи.</p> <p>Обеспечивает организацию и координацию проведения исследований по созданию нормативно-методической базы управления персоналом, изучению и обобщению передового опыта в области нормирования и организации труда, оценки</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>персонала, профотбора и профориентации, внедрение методических и нормативных разработок в практику.</p> <p>Контролирует соблюдение норм трудового законодательства в работе с персоналом. Консультирует вышестоящее руководство, а также руководителей подразделений по всем вопросам, связанным с персоналом.</p> <p>Обеспечивает периодическую подготовку и своевременное предоставление аналитических материалов по социальным и кадровым вопросам предприятия, составление прогнозов развития персонала, выявление возникающих проблем и подготовку возможных вариантов их решения.</p> |
| <p><i>Менеджер по персоналу должен знать:</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы, касающиеся вопросов труда и социального развития; • Цели, стратегию развития предприятия; • Профиль, специализацию и особенности структуры предприятия; • Методику планирования и прогнозирования потребности в персонале; • Методы анализа количественного и качественного состава работающих; • Систему стандартов по труду, трудовых и социальных нормативов; • Порядок заключения трудовых договоров, тарифных соглашений и регулирования трудовых споров; трудовое законодательство; • Экономику, социологию и психологию труда; • Современные теории управления персоналом и его мотивации; • Формы и системы оплаты труда, его стимулирования; • Методы оценки работников и результатов их труда; • Передовые технологии кадровой работы в цифровой экономике |
| <p><i>Менеджер по персоналу должен уметь:</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • организовать работу по формированию кадровой политики, • разрабатывать бизнес-планы предприятия в части обеспечения его трудовыми ресурсами, • прогнозировать и планировать потребность в кадрах, • проводить работу по формированию и подготовке резерва кадров, • определять содержание работы по управлению социальными процессами на предприятии, • создавать нормативно-методическую базу управления персоналом, оценки персонала, профотбора и профориентации, • обеспечивать подготовку и предоставление аналитических материалов по социальным и кадровым вопросам предприятия, • осуществлять методическое руководство и координацию деятельности структурных |

| | |
|---|--|
| | <p>подразделений предприятия, обеспечивающих управление персоналом.</p> <ul style="list-style-type: none"> • владеть цифровыми HR-навыками |
| <i>Профессионально-важные качества для направления подготовки</i> | <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень коммуникабельности; • высокий уровень самоконтроля; • способность к психологическому влиянию; • позитивное мышление; • креативность; • развитое внимание; • способность концентрироваться на задаче и быстро переключаться с одной задачи на другую; • развитые лексические и логические (аналитические) способности; • выраженная склонность к управленческой работе; • высокая эмоциональная устойчивость. |
| <i>Условия работы</i> | <p>Сфера деятельности в условиях интенсивного высокоинтеллектуального умственного труда, обычно в офисном помещении.</p> <p>Профессия связана работу с людьми и работу с документами. Работа с элементами мобильного характера (организация мероприятий, поиск специалистов на рынке труда).</p> <p>Режим труда: ненормированный. Высокие психоэмоциональные нагрузки.</p> |
| <i>Медицинские противопоказания</i> | <p>Медицинские ограничения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • некорректируемые нарушения зрения и слуха; • вирусоносительство (туберкулез и т.п.); • выраженные дефекты речи; • серьезные заболевания сердечно - сосудистой системы; • нервно-психические заболевания. |
| <i>Трудоустройство и перспективы</i> | <p>Выпускники ФЭИ СВФУ по направлению 38.04.03 работают: В государственных и муниципальных органах, в бюджетных и коммерческих организациях, в крупных федеральных и региональных организациях М-Видео, Хозмаркет, Ганза, лизинговых и иных учреждениях. Выпускники создают свои малые предприятия (ИП).</p> <p>Выпускники (магистранты) требуются в каждой современной организации (торговых компаниях, строительных компаниях, здравоохранении, государственных и негосударственных фондах, кадровых и рекрутинговых агентствах, консалтинговых и аудиторских организациях, туристических компаниях, рекламных агентствах и многих др.). Управление человеческими ресурсами представляет собой одно из ключевых направлений, которые в условиях цифровой экономики подвергаются модернизации. Развитие цифровых платформ и технологий вслед за реорганизацией рынка труда преобразует механизмы занятости.</p> |
| <i>Дальнейшее обучение</i> | <p>Повышение квалификации в Экспертно-консалтинговом центре (ЭКЦ) Финансово-экономического института СВФУ. ЭКЦ предлагает востребованные программы в цифровой и креативной экономике.</p> |