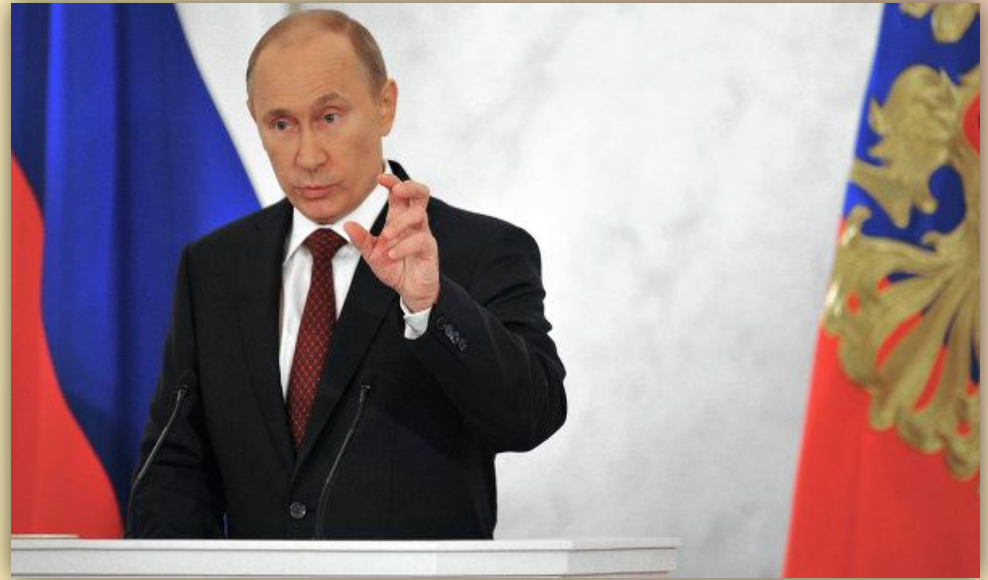


**Основная образовательная
программа высшего
профессионального образования
по направлению 080400-
«Управление персоналом»**

*Зав.кафедрой «Управление персоналом» д.соц.
наук Осипова Ольга Степановна*

Из послания президента В.В. Путина Федеральному собранию



Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин 12 декабря 2012 г. выступая с очередным обращением к российским депутатам и сенаторам, в преамбуле своего выступления отметил, что за 12 лет нового века сделано немало: "огромный по важности этап восстановления и укрепления страны пройден", и отныне задача – "создать богатую и благополучную Россию".

Основными проблемными моментами в мире Президент назвал неравномерность глобального развития, усиливающуюся борьбу за ресурсы – природные и человеческие, борьбу "интеллектов" – развитие технологий, создание интеллектуальных продуктов.

HR TODAY



HR - это сокращение от английского Human Resources (человеческие ресурсы).

В русском языке ближайшим синонимом является термин "Управление персоналом".

Работа в HR-сфере связана со всем, что имеет отношение к управлению человеческими ресурсами, то есть персоналом.

HR сегодня можно определить как сферу деятельности, направленную на гармонизацию динамических отношений между стратегией, людьми, технологией и процессами в рамках организации.

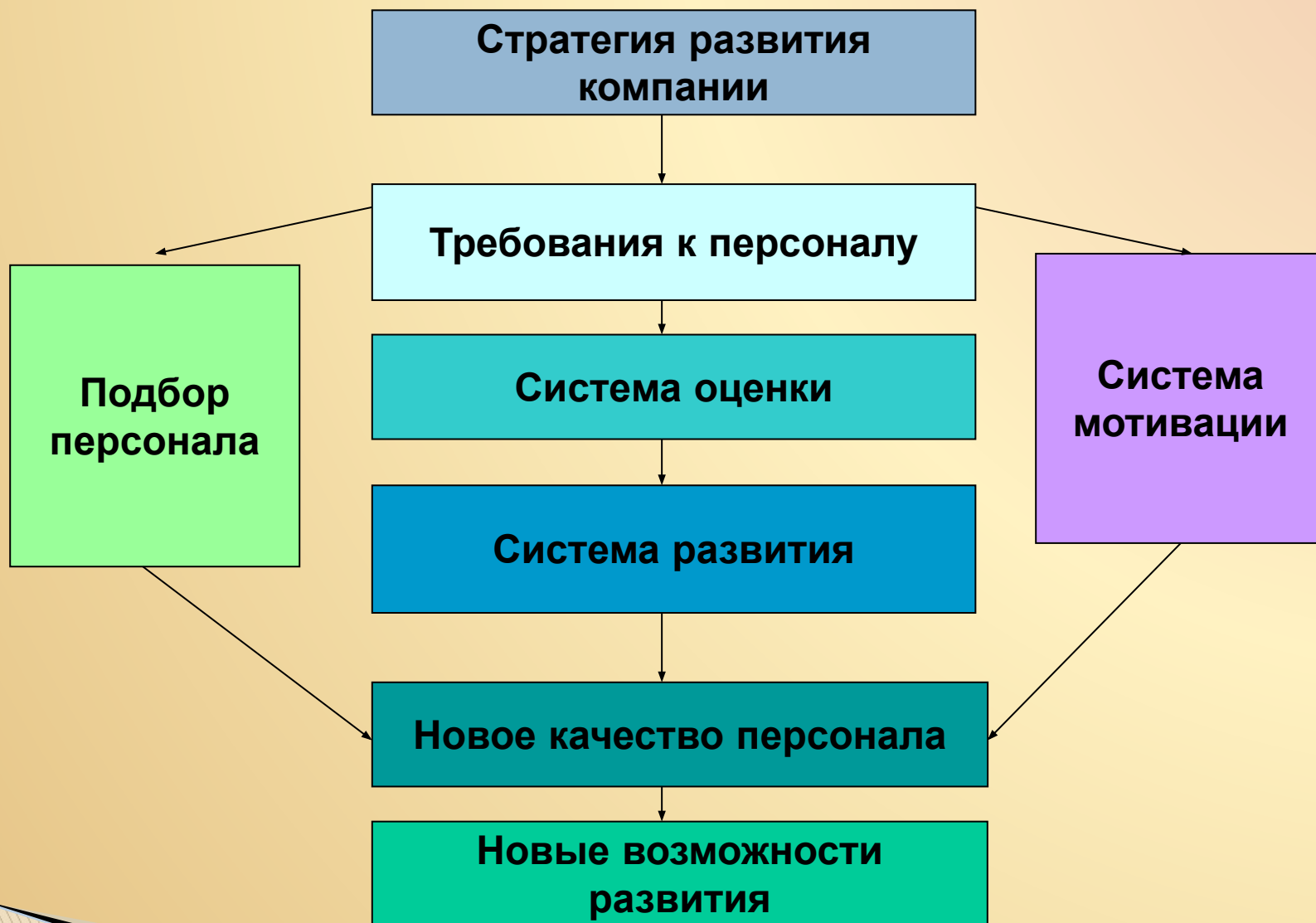


- **Цель HR системы:**
- **достичь нового качественного состояния компании в области управления персоналом, чтобы в итоге преобразований получить современное, саморазвивающееся, конкурентоспособное предприятие, отличающееся высокими качествами трудовых ресурсов и их гибкой управляемостью.**

Главные задачи управления персоналом в современных условиях

- ▣ повышение рыночной стоимости компании с помощью инструментов управления персоналом
- ▣ разработка эффективной стратегии управления персоналом
- ▣ развитие организационной структуры компании
- ▣ создание систем оценки деятельности подразделений.

Модель управления персоналом



Функциональные обязанности HR-специалиста

- Подбор и найм персонала (recruitment).
- Кадровое делопроизводство.
- Оценка персонала.
- Оплата труда и мотивация персонала (Compensation&Benefits, C&B).
- Развитие и обучение персонала (Training&Development, T&D).
- Планирование карьеры, развитие лидерских качеств руководителей.
- Организационное развитие (Organization Development).
- Развитие корпоративной культуры.
- Работа с профсоюзами.
- Консультирование руководителя компании по кадровым вопросам.



Город	Уровень дохода, руб. (с опытом работы от 3 лет)	Требования и пожелания к профессиональным навыкам
Москва	55 000 - 80 000	<ul style="list-style-type: none"> - Опыт подбора работников высшего звена специалистов редких профессий; - Опыт успешной реализации HR-политик и процедур. <p>Возможные пожелания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание английского языка на разговорном или свободном уровне; - опыт создания кадровой службы с нуля.
Санкт-Петербург	43 000 - 60 000	
Волгоград	25 000 - 35 000	
Екатеринбург	35 000 - 50 000	
Казань	25 000 - 35 000	
Нижний Новгород	26 000 - 40 000	
Новосибирск	32 000 - 45 000	
Ростов-на-Дону	28 000 - 40 000	
Омск	26 000 - 40 000	
Самара	28 000 - 40 000	
Уфа	25 000 - 35 000	
Челябинск	30 000 - 45 000	

Карьерные сценарии в HR-сфере



«Специалист по подбору персонала – > Руководитель группы (отдела) подбора и адаптации – > Заместитель директора по персоналу – > Директор по персоналу – > HR-Партнер».



«Специалист по кадровому учету – > Специалист по льготам и компенсациям – > Начальник отдела льгот и компенсаций – > Заместитель директора по персоналу – > Директор по персоналу – > HR-Партнер».



«Ассистент отдела по работе с персоналом – > Специалист по обучению – > Начальник отдела – > Начальник управления – > HR-директор».



Обзор рынка труда сферы «Кадровые службы, HR»

Распределение ключевых специалистов сферы "Кадровые службы, HR"



Проблемы развития рынка труда HR-специалистов



Неоднородность рынка труда HR-специалистов: значительное различие в уровне квалификации и оплате труда.



Большое количество наименований профессий, что не позволяет четко определить профессиональную структуру сектора.



Система профессионального образования, адекватная современным требованиям бизнес-сообщества только формируется.



Не развита система признания образования и неформального обучения.

Компетентностная модель выпускника

Бакалавр по направлению подготовки 080400 Управление персоналом готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

- а) организационно-управленческая и экономическая деятельность
- б) информационно-аналитическая деятельность
- в) социально-психологическая деятельность
- г) проектная деятельность

Пункт 4.3. (ФГОС) высшего профессионального образования.

Область профессиональной деятельности выпускника включает

- разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
- трудовые отношения;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- развитие системы управления персоналом;
- оценку затрат на персонал,
- оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг.

Объекты профессиональной деятельности выпускника

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Виды профессиональной деятельности выпускника

- ▣ **Основным (базовым) видом профессиональной деятельности является -организационно-управленческая и экономическая.**
- ▣ Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса.

Трудоемкость ООП бакалавриата по направлению «Управление персоналом»

- Трудоемкость освоения ООП - 240 зачетных единиц за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВПО по данному направлению и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения студентом ООП.
- Нормативный срок, общая трудоемкость освоения основных образовательных программ (в зачетных единицах) и соответствующая квалификация (степень) приведены в базовом учебном плане.

Цель(миссия) базового учебного плана

- На основе реализации ФГОС ВПО и ООП бакалавриата по направлению «Управление персоналом» развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по данному направлению подготовки.

Кадровое обеспечение

Кадровый состав кафедры насчитывает более 20 человек, из них большая часть преподавателей (95%) имеют ученые степени кандидатов и докторов наук и ученые звания доцентов и профессоров.

Цели кафедры «Управление персоналом»

- Цель 1: повышение качества подготовки студентов по направлению «Управление персоналом» путем совершенствования организационного потенциала выпускающей кафедры.
- Цель 2: повышение качества подготовки студентов по направлению «Управление персоналом» путем совершенствования научной и научно-методической работы выпускающей кафедры.



«В будущем капитал человеческих ресурсов, несомненно, будет иметь большее значение для компании, чем капитал финансовый»

Билл Гейтс

Спасибо за внимание!



Human Resources