



Специальность «Управление персоналом» входит в десятку самых популярных и востребованных специальностей. Она объединяет в себе образование в области менеджмента и специальную психологическую подготовку, что позволяет подготовить квалифицированного менеджера по персоналу с широкими возможностями трудоустройства в отечественные и зарубежные организации и представительства разного профиля работы.

Специалисты управления персоналом знают основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, основы профориентации персонала, формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации, научной организации и нормирования труда, владеют навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, знают формы и методы обучения персонала, основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, методы деловой оценки персонала и умеют применять их на практике и др.

Область профессиональной деятельности:

- разработка концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценка, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью;
- организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда;
- развитие персонала;
- мотивация и стимулирование персонала;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом;
- оценка и бюджетирование затрат на персонал, а также оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- управленческий консалтинг.

Виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая
- экономическая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная.



Навыкам и умениям будущих специалистов:

- разработка, создание и воплощение стратегической линии управления персоналом компании;
- планирование использования человеческого потенциала;
- выведение политики управления сотрудниками компании;
- анализ рынка труда, его возможных вариантов развития и состояния в текущем времени;
- разработка и воплощение мероприятий, нацеленных на развитие корпоративной культуры в коллективе;
- организаторские способности к подбору и найму соответствующего персонала компании, а также его обучение, развитие и другие вопросы в данной области.

Профессиональные задачи:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- мотивация и стимулирование труда персонала;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности и т.д.

информационно-аналитическая деятельность:

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом.

социально-психологическая деятельность:

- осуществление социальной работы с персоналом;
- участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
- формирование трудового коллектива;

- управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

проектная деятельность:

- применение современных методов управления персоналом;
- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

Основные места работы:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и сферы деятельности;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- кадровые организации.

Будущие профессии:

администратор отдела кадров,
аналитик в области кадров,
ассистент по работе с персоналом,
директор по работе с персоналом,
консультант по работе с персоналом,
менеджер по работе с персоналом,
рекрутер, кадровый аудитор,
руководитель отдела рекрутмента,
специалист по льготам и компенсациям,
специалист по работе с персоналом,
хед-хантерменеджер по персоналу,
тренинг-менеджер, социолог
специалист по рынку труда,
специалист по нормированию труда,
руководитель подразделения в составе кадровой службы,
службы управления персоналом.

