

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»
Кафедра прикладных информационных технологий и программирования

Презентация по проектной
деятельности
на тему:
Моя будущая профессия
«Управление персоналом»

Выполнила студент
Группы ЗУПу-18
Ягубова М.В.

Новокузнецк 2019



Менеджер по персоналу

В последние годы в России появилось много новых профессий, некоторые из которых вызывают у обычных людей чувство недоумения: вроде бы название новое, а вот работа их очень сильно напоминает должностные обязанности некоторых специальностей советских времен. Одной из таких профессий является менеджер по персоналу, известная многим из нас под более привычным названием "кадровик".

— 1930 —



СибГИУ

История появления

Еще полвека назад слово «recruit» означало найм для военной службы. Часто исход сражений зависел от опыта воинов. Свою нынешнюю форму профессия приняла совсем недавно, и привело к этому быстрое развитие современного бизнеса, повышение конкуренции, появление отраслевых монополий. Выживание предприятий в такой ситуации и удерживание позиций на рынке возможно лишь при условии высокого профессионализма работников. Поэтому руководители компаний заинтересованы в привлечении лучших специалистов. Отыскивать их и призваны менеджеры по персоналу.

— 1930 —



СибГИУ



Менеджер по персоналу

Менеджер персонала, или HR-менеджер — профессия сравнительно новая для России. Часть функций, которые выполняет «эйчар», перешла к нему от его советских предшественников — инспекторов по кадрам. Последние, как правило, вели кадровое делопроизводство и следили за соблюдением норм ТК. Менеджер персонала делает то же самое, но это только малая часть его обязанностей. Главная цель его деятельности — совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциала с стратегией и целями компании.

Обязанности

Главные должностные обязанности менеджера по персоналу:

- Формирование кадровой политики компании.
- Подбор персонала в соответствии с кадровой политикой.
- Разработка и применение на практике системы обучения персонала (тренинги, семинары).
- Адаптация новых сотрудников.
- Разработка системы мотивации сотрудников.

Иногда функции менеджера по персоналу могут включать:

... трудовых договоров.
и.



СибГИУ

Значимость профессии

Сегодня профессия менеджера по персоналу востребована как никогда раньше. В любой компании необходимы люди, знающие, где и каким образом можно найти и привлечь к работе хороших специалистов. Менеджеры по персоналу владеют также информацией, как можно мотивировать сотрудников.



— 1930 —



СибГИУ

Требования

Главные требования к менеджеру по персоналу:

- ✓ Высшее образование.
- ✓ Знание трудового законодательства.
- ✓ Знание основ психологии и социологии.
- ✓ Опыт разработки систем обучения и мотивации персонала.
- ✓ Знание методов оценки персонала.
- ✓ Грамотная речь, коммуникабельность.

— 1930 —



СибГИУ

Требования

Дополнительные навыки менеджера по персоналу:

- Знание ПК.
- Навыки работы с кадровой документацией.
- Знание английского языка (при работе в международных компаниях).



Профессиональные качества

— Менеджер персонала должен хорошо знать, какими личными качествами и профессиональными навыками должен обладать претендент на ту или иную должность. То есть он должен уметь составить профессиограмму на каждое рабочее место.

— Он должен профессионально владеть навыками общения. Прием персонала на работу начинается с собеседования, успех проведения которого становится залогом дальнейшей эффективной работы сотрудника. Исходя из этого, немаловажно уметь снять с собеседника напряжение, расположить его к доверительной беседе, не принимать во внимание первое впечатление о кандидате, дать ему высказаться, не допускать отклонения разговора от основного направления и т.д.

— Кадровый менеджер должен обладать специальными социально-психологическими знаниями, чтобы создать благоприятный климат в коллективе, помочь каждому из сотрудников максимально раскрыться профессионально, проявить свои способности.

— Менеджеру персонала требуются знания трудового законодательства и организации делопроизводства: правила оформления документов приема, перевода, увольнения, ведение документации по отпускам и т.д.



Личные качества

Эффективность работы менеджера по персоналу в большинстве своем зависит от его умения "чувствовать" людей, поэтому представители данной профессии должны быть прирожденными психологами и обладать хорошо развитой интуицией. Кроме того, хорошо выполнять свои профессиональные обязанности менеджеру по персоналу помогут такие личностные качества, как:

- организованность;
- уверенность в себе;
- аналитическое мышление;
- коммуникабельность;
- решительность;
- работоспособность;
- ответственность и др.

Помимо этого, менеджер по персоналу должен иметь задатки лидера, уметь работать в команде, знать трудовое законодательство, а также с легкостью ориентироваться в вопросах социальной психологии, социальной защиты граждан, конфликтологии, безопасности труда.

Как стать менеджером по персоналу

Чтобы освоить специальность менеджер по персоналу, нужно закончить любой ВУЗ по направлению подготовки «Управление персоналом». На сегодняшний день эти знания дают высшие учебные заведения как гуманитарного, так и экономического профиля. Также необходимыми навыками для работы менеджером по персоналу могут обладать педагоги, психологи и социологи.

Для получения данной профессии я выбрала специальность «Управление персоналом» в Сибирском государственном индустриальном университете.

— 1930 —



СибГИУ

Преимущества профессии

О преимуществах профессии менеджер по персоналу можно говорить бесконечно, поэтому мы выделим наиболее значимые и интересные:

во-первых, данная профессия относится к разряду высокооплачиваемых – согласно статистическим данным средняя зарплата HR-менеджеров в России сегодня составляет примерно 30-35 тысяч рублей;

во-вторых, менеджер по персоналу достаточно часто входит в совет управления компанией, а это не только престижно, но и позволяет добиться высоких результатов в самореализации;

в-третьих, работа с персоналом является очень интересной и разноплановой – менеджер по персоналу практически каждый день принимает участие в разнообразных мероприятиях, бывает в новых местах и знакомится с разными людьми.

И самое главное, представители этой профессии всегда ощущают значимость и полезность своей работы, поскольку около 80% успеха и процветания компании зависит именно от их усилий.

Недостатки профессии

Как известно, даже в бочке сладкого меда можно найти ложку горького дегтя. И этой пресловутой ложкой дегтя, то есть недостатком профессии менеджера по персоналу можно считать непростые, с точки зрения психологии, условия труда. Ведь представителям этой профессии по роду своей деятельности приходится:

сообщать сотруднику о его профнепригодности, или о том, что он не прошел собеседование;

ежедневно контактировать с огромным количеством самых разных, в том числе и не совсем уравновешенных людей;

брать на себя ответственность за принятые решения и работу всего персонала;

постоянно находиться в хорошем настроении и поддерживать позитивный настрой всей команды, даже если на самом деле хочется плакать.

Также к недостаткам этой профессии можно отнести ненормированный рабочий день, достаточно большой объем "бумажной" работы и высокий уровень конкуренции среди менеджеров.



СибГИУ



Средняя заработная плата по должностям

71 000	Директор по персоналу
58 000	Специалист по компенсациям и льготам
45 000	Бизнес тренер
45 000	Начальник отдела кадров
42 000	Тренинг-менеджер
30 000	Рекрутер
30 000	Менеджер по персоналу
30 000	Менеджер по обучению персонала
28 000	Инспектор кадров
26 000	Менеджер по кадрам
25 000	Ассистент менеджера по персоналу
25 000	Ассистент рекрутера
25 000	Специалист по работе с персоналом



СибГИУ

Средняя заработная плата по регионам

56 000 Москва

41 000 Санкт-Петербург

37 000 Россия

23 000 Новокузнецк



— 1930 —



СибГИУ

Место работы

Кадровые агентства или отделы кадров в крупных компаниях.




— 1930 —



СибГИУ

Место работы

Проблем с трудоустройством у выпускников практически не возникает. Почти в любой организации, штат которой превышает 150 человек, существуют должности по работе с персоналом. В тоже время в крупных компаниях отдел по персоналу может насчитывать свыше 10 сотрудников.



Молодой специалист может развивать свою карьеру по одному из двух направлений. В первом варианте карьера менеджера начинается с должности рекрутера. Лучше всего местом работы выбрать кадровое агентство, в котором проявив трудолюбие и работоспособность можно стать хорошим менеджером по персоналу примерно через год. Второй вариант – устроиться на должность ассистента HR-менеджера. С опытом возрастет и доход. Зарплата менеджера по персоналу зависит от уровня компании, количества сотрудников и степени ответственности.

Я очень рада что выбрала данную профессию, и надеюсь что опыт и знания, полученные при обучении в **СибГИУ** помогут мне самореализоваться в данной профессии.





- 1930 -



СибГУ



Спасибо за внимание!

— 1930 —



СибГИУ