**О программе 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации»**

**Цель программы** – подготовка выпускников к профессиональной деятельности в области HR-менеджмента для обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом в организации.

Направление «Управление персоналом» очень многогранно и разнообразно, поэтому каждый сможет найти работу по душе. В HR есть все: работа с людьми, аналитикой и цифрами, трудовым правом, затратами, кадровыми документами.

Специалист по управлению персоналом (HR-менеджер) – это стратег в области управления персоналом, организатор, психолог, экономист, правовед, тренер-консультант.

Хорошие HR-специалисты всегда востребованы, так как кадровая служба есть в любой организации, поэтому у людей этой профессии всегда есть работа.

Возрастает значимость HR-менеджеров в компаниях: они становятся вице-президентами и членами совета директоров.

Обучение ведется в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом».

Специалист по управлению персоналом может работать по следующим направлениям:

– кадровое планирование и маркетинг персонала;

– социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала;

– организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда;

– управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;

– найм, оценка, аудит, контроллинг и учет персонала;

– управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и др.

**Навыки и компетенции, которые получат выпускники**

Специалист по управлению персоналом

знает:

– принципы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом;

– основы организации профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;

– систему организации и контроля подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;

– основы организации работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;

– организацию работ с высвобождающимся персоналом;

– политику мотивации и стимулирования труда персонала, в том числе оплату труда;

умеет:

– планировать кадровую работу и маркетинг персонала;

– проводить экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);

– разрабатывать стратегию профессионального развития персонала;

– разрабатывать политику для обеспечения безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;

– применять знания для обеспечения соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

владеет:

– навыками обеспечения организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

– навыками применения законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

– навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом.

**Трудоустройство и востребованность**

Выпускники по данному направлению могут работать: в организациях любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организациях; в государственных и муниципальных органах управления; в службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, в кадровых агентствах; в организациях, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

**Кадровые позиции выпускника:**

– специалист по кадровому делопроизводству;

– менеджер по кадрам;

– рекрутер;

– экономист по труду;

– специалист по оценке и аттестации персонала;

– инспектор по кадрам;

– специалист по развитию и обучению персонала;

– HR-аналитик;

– специалист по организации и оплате труда;

– специалист по компенсациям и льготам;

– эксперт по бюджетированию затрат на персонал;

– инженер по нормированию труда;

– специалист по корпоративной социальной политике;

– руководитель службы управления персоналом и др.

**Проектная и исследовательская деятельность (СКБ).**

Ведется научно-исследовательская деятельность по направлениям:

– актуальные тенденции современного рынка труда и занятости населения,

– мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей,

– инновационное развитие системы управления персоналом и др.