

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИНОТЭКУ
ФГБОУ ВО «КГТУ»
_____ А.Г.Мнацаканян
« ____ » _____ 2024 г.

Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

ПРОГРАММА
профессиональной пробы

Профессиональная среда: деловая среда
Наименование профессионального направления: HR-менеджер

Калининград – 2024

1. Паспорт программы профессиональной пробы

Профессиональная среда: деловая среда

Наименование профессионального направления: HR-менеджер

Автор программы: *Саванович Светлана Владиславовна, к.э.н., доцент каф. Менеджмент ФГБОУ ВО «КГТУ»*

Контакты автора: *Калининградская область, Калининград, svetlana.savanovich@klgtu.ru*
+7-(911)-472-95-45.

<i>Вид</i>	<i>Формат проведения</i>	<i>Время проведения</i>	<i>Возрастная категория</i>	<i>Доступность с участниками ОВЗ</i>
Ознакомительный	очно	90 минут	10-11 класс	Общие заболевания (нарушение дыхательной системы, пищеварительной, эндокринной системы, сердечно-сосудистой системы и т.д.) Нарушение опорно-двигательного аппарата (НОДА) Возможно одновременное участие детей с инвалидностью и ОВЗ и детей без инвалидности и ОВЗ

Уровень профессиональной пробы - моделирующий

2. Содержание программы:

Введение (10 минут)

1. Краткое описание профессионального направления.

Для успешного развития любой организации необходимо эффективно управлять подбором, обучением, оценкой и вознаграждением персонала, то есть создавать, использовать и совершенствовать особые методы, процедуры, программы и стратегии организации этих процессов. Это и является основным направлением деятельности специалиста в области управления персоналом – HR-менеджера.

В обязанности HR-менеджера также входит разработка и поддержание корпоративного стиля компании, подбор кандидатов на вакантные места, проведение мероприятий, которые способствуют укреплению внутреннего духа компании, открытие

перед каждым работником его перспективы на занимаемой должности. Менеджеру по персоналу должно быть хорошо с людьми, а людям - с ним. Общение не должно быть в тягость, так как по роду занятий коммуницировать придется много. Сотрудников нужно уметь выслушать, ценить особенности их поведения, суметь спрогнозировать профессиональную успешность, иногда помочь дельным советом. В то же время эти специалисты должны быть хорошими управленцами.

2. Место и перспективы профессионального направления в современной экономике региона, страны, мира:

HR-менеджер — профессия нового тысячелетия. HR-сфера играет важную роль в современном бизнесе. Она связана с управлением ключевыми ресурсами организации - ее сотрудниками. HR-специалисты занимаются подбором и наймом персонала, организацией обучения и развития сотрудников, управлением и оценкой их производительности, а также созданием и поддержкой корпоративной культуры. Различия между кадровиком и HR-менеджером достаточно существенные. Специалисты отдела кадров осуществляют «учет и координацию человеческих ресурсов предприятия», в то время как менеджер по персоналу решает задачи построения комплексной системы управления персоналом.

В HR-сфере существует ряд карьерных возможностей, которые могут быть привлекательными для тех, кто стремится развиваться в этой области:

- HR-менеджер отвечает за управление всеми аспектами HR-сферы в компании. Он координирует работу HR-отдела, разрабатывает стратегии по управлению персоналом и реализации HR-процессов.
- Рекрутер занимается подбором и наймом персонала. Он ищет подходящих кандидатов, проводит собеседования, проверяет референции и оценивает их компетенции.
- HR-аналитик анализирует данные о персонале и HR-процессах. Он помогает принимать обоснованные решения на основе статистики и анализа.
- Тренер по развитию персонала отвечает за организацию тренингов и развитие навыков сотрудников. Он помогает им развиваться и достигать своих профессиональных целей.

В современной HR-сфере можно наблюдать использование технологий в HR-процессах, развитие гибких форм работы и управление разнообразием и инклюзивностью. Технологии помогают автоматизировать процессы подбора и управления персоналом. Гибкие формы работы, такие как удаленная работа, становятся все более популярными. Также важным трендом является управление разнообразием и инклюзивностью, что подразумевает создание равных возможностей для всех сотрудников.

Специалист по управлению персоналом успешно продвигается по карьерной лестнице. Вот какие есть варианты развития:

- HR-директор. Это один из ключевых менеджеров в компании. Он выстраивает HR-стратегию в соответствии со стратегией бизнеса, следит за эффективностью всех HR-процессов и постоянно работает над их улучшением.
- HR BP. HR-бизнес-партнёр тоже отвечает за HR-процессы. Если в штате до 150 человек, HR BP может отвечать за процессы во всей компании. В крупных компаниях он ответственен за отдельные департаменты или отделы.
- People Partner. Эта должность предполагает работу над удовлетворённостью, мотивацией сотрудников и их развитием в компании.
- HR-аналитик. Он отвечает за анализ внутренней ситуации с персоналом и кадрового рынка. За счёт качественного анализа можно существенно сократить кадровые затраты бизнеса.

3. *Необходимые навыки и знания для овладения профессий:*

HR-менеджер должен знать:

- трудовое законодательство;
- системы оплаты труда;
- основы социологии;
- механизмы рыночной экономики;
- современные концепции управления персоналом;
- эффективные методики тестирования кандидатов;
- основы делопроизводства;
- психологию служебной деятельности.

Навыки, нужные в работе менеджеру по персоналу:

- ведение кадровой документации;
- уверенное пользование основными офисными программами (Word, Excel, почта);
- опыт работы с профессиональными программами, обычно требуется «1С: Зарплата и Управление персоналом 8 (Уровень 1. Кадровый учет (hr-подбор и оценка персонала)»);
- деловое общение;
- оценка компетентности кандидата;
- оценка персонала и регламентация функций работников.
- организаторские способности;
- умение планировать время;
- грамотный русский язык.

Личные качества:

Чтобы справляться со своими обязанностями, менеджеру по персоналу нужны:

- коммуникабельность;
- самообладание;
- беспристрастность;

- внимательность;
- добросовестность;
- этичность;
- уверенность в себе;
- активная жизненная позиция;
- стрессоустойчивость;
- адаптивность;
- стратегическое мышление;
- креативность.

4. Интересные факты о профессиональном направлении:

Сегодня профессия HR-менеджера является вполне обыденной и привычной в среде управленцев. Но еще 15-20 лет назад о ней в России практически не слышали. В переводе с английского аббревиатура HR переводится, как «человеческие ресурсы». Фактически данное сокращение подчеркивает объект управления, то есть то, чем будет «руководить» специалист. Первый наемный труд в мире датируется примерно серединой XIX века, когда в Европе были зафиксированы первые рабочие кадры, подчиняющиеся отдельным персонам или фирмам. В России же данная ниша начала активно развиваться только с появлением фабричных заведений, мануфактурных производств и ремесленных мастерских – примерно с 1835 года. Лишь в 1918 году на законодательном уровне были закреплены полномочия рабочих и администрации компании. Необходимость в специалистах по развитию и управлению персоналом возникла впервые в Европе на фоне промышленной революции, когда на смену частной единичной работе пришло конвейерное (массовое) производство с большим числом наемных работников. В этот период появилась необходимость в специальном человеке, который бы стал посредником между администрацией и рабочим классом. В Англии подобных специалистов называли Секретарями по благополучию, в США – Общественным секретарем. Как развивалась профессия HR-менеджера в России? В обязанности вышеуказанных «менеджеров» входил контроль за действиями и результатами, созданием и контролем условий труда, сглаживанию конфликтов, регулированием прав и обязанностей, рабочей нагрузки. Так со временем появились официальные отделы кадров, которые постепенно развивались и достигли современного положения. Уже в период существования Древнего Рима, Египта, Китая специальные люди занимались тотальным отбором претендентов на должности по охране или работе при дворце, выполнению отдельных поручений и пр. Но первая современная вариация HR-менеджера была основана в США в середине XX столетия. В этот период произошла самая настоящая «кадровая реформа», когда управленцы поняли, что на результаты компании влияет не только качество подготовки персонала, но и отношения между административным и рабочим звеном. Данная концепция пришла в

Россию примерно в 90-х годах прошлого столетия. Именно с этого момента в нашей стране зародилась современная ниша по HR-менеджменту.

5. *Связь профессиональной пробы с реальной деятельностью:*

Для работы в HR-сфере часто требуется высшее образование, предпочтительно в области психологии, менеджмента или человеческих ресурсов. Важно также постоянное обучение и повышение квалификации, чтобы быть в курсе новых тенденций и лучших практик в HR-сфере. Есть профессии, востребованные в разных сферах бизнеса — от IT до розничной торговли. Одна из них — специалист по управлению персоналом, или HR-менеджер. Только на HeadHunter открыто более 14 тысяч вакансий для специалистов по HR.

Специалист по управлению персоналом может работать в штате, в кадровом агентстве и на фрилансе. HR-менеджер в штат нужен практически любому бизнесу. В стартапах и микробизнесе функции HR может выполнять собственник или руководитель. Но когда штат растёт, компания передаёт часть функций на аутсорс или нанимает HR-менеджера, который берёт на себя построение всех процессов.

Постановка задачи (5 мин.)

1. *Постановка цели и задачи в рамках пробы:* Краткая аннотация возможности использования метода кейс-ситуаций в деятельности HR-менеджера: алгоритм, направления использования, ожидаемый результат. Разбор предложенных кейс-ситуаций для оценки профессионализма работников уже работающих в компании или только претендующих на занятие руководящей должности

2. *Демонстрация итогового результата:* Обоснование принятого решения, аргументированная защита своей позиции по решению конкретной ситуации. Ожидаемый результат – повышение готовности к профессиональному выбору и самоопределению.

Выполнение задания (30 минут).

1. Подробная инструкция по выполнению задания:

Работа над кейс-ситуацией моделируется в несколько этапов:

- исследуется ситуация: анализируется проблема, детально рассматривается кейс;
- собирается недостающая информация, если нужны дополнительные сведения, то обучающийся задает вопросы, чтобы получить необходимую информацию;
- рассматриваются и обсуждаются возможные варианты решения проблемы;
- выбирается и применяется самый подходящий вариант – завершающий этап.

Шаги по выполнению задания:

а) прочитать предложенные кейс-ситуации:

б) изучить предлагаемые варианты ответов и выбрать предпочтительный, аргументированно объяснив свою точку зрения.

в) получить обратную связь от наставника

ситуация 1: HR-кейс «Требую повышения»

Вы несколько лет работаете в одном из отделов компании. Со своими функциями справляетесь отлично, но задачи однообразны, поэтому становится скучно. Увольняться желания нет: начальство лояльно, можно работать с гибким графиком, коллектив хороший. Но вы считаете, что достойны получить повышение, о чем сообщаете своему непосредственному руководителю.

Он обещает подумать пару дней, после чего предлагает повышение, но с условиями:

- в течение 2-3 месяцев выполнять задачи ведущего специалиста, заменять его на время отпуска и больничного, но с сохранением заработной платы;

- повышение будет обеспечено только при условии, что вы справитесь с работой;

- зарплата останется прежней, но за хорошие показатели будет выплачиваться премия.

Задание: От кандидата требуется ознакомиться с положением дел, предложенными условиями и решить, что следует изменить: согласиться или отказаться от предложения. На основе полученного ответа делается вывод.

Варианты предполагаемых ответов соискателя:

1. Соискатель категорически не согласен с условиями руководителя
2. Кандидат полностью согласен со всеми условиями, готов работать без премиальных сколько угодно
3. Соискатель согласен с условиями, но просит объяснить критерии оценки работы, рассказать о показателях, которых нужно добиться, уточнить сроки и размер премии.

Наставник дает обратную связь по каждому из предложенных вариантов ответов, объясняя, какие последствия связаны с принятием того или иного решения для компании, как проецируются выбранные решения соискателя на личностные и поведенческие особенности обучающегося.

ситуация 2: кейс «Много проверяй»

В компании назначают нового руководителя. Он отлично справляется со своими обязанностями, но тратит много времени на проверку отчетов подчиненных. Проверку проходят даже те сотрудники, которые никогда не делали ошибок. На фоне большого количества работы новому руководителю приходится задерживаться до позднего вечера, но даже так он не успевает вовремя сдавать отчеты. За задержку начальство снизило стимулирующие выплаты, в итоге весь отдел остался без премии, хотя сотрудники выполняли свою работу хорошо.

Задание: от обучающегося требуется ответить на вопрос: что делать новому руководителю, чтобы все успевать, а отдел получал положенную премию? Кто из сотрудников компании в большей степени влияет на текущую ситуацию?

Возможные ответы:

1. Новый руководитель поступает правильно, отчеты нужно проверять, поскольку он несет за них ответственность. Выход из ситуации – подчиненным сдавать отчеты раньше, чтобы успеть к сроку.
2. Нового руководителя надо снять с должности, поскольку он не справляется со своими обязанностями.
3. Делегировать часть задач нового руководителя. Проверку части отчетов нужно доверить опытному сотруднику, что позволит снизить нагрузку на руководителя.

Наставник интерпретирует каждый из предложенных вариантов ответов, проясняя его эффективность, возможные последствия, риски и оценивая проявления личностных особенностей обучающегося.

2. Рекомендации для наставника по организации процесса выполнения.

Ознакомить с особенностями использования технологий кейс-анализа, методическими указаниями по работе над кейс-ситуациями, определить последовательность действий, методов и приемов выполнения. Дать развернутую обратную связь по результатам анализа, проведенного обучающимися.

При выполнении задания наставник следит за ходом работы, поясняет инструкцию и отвечает на дополнительные вопросы. Если при решении кейса обучающийся не может найти ответ, то проводящий испытание может дать необходимую подсказку, направить, но не давать прямой ответ.

Контроль, оценка и рефлексия (15 мин)

1. Критерии успешного выполнения задания.

- задание считается выполнено, если получен развернутый аргументированный ответ, содержащий логично выстроенные умозаключения по выбору конкретного варианта решения кейс-ситуации.

- в процессе дискуссии обсуждаются предложенные варианты решения ситуаций, оцениваются аналитические способности, коммуникативные навыки, ситуационное мышление.

2. Рекомендации для наставника по контролю результатов, процедуры оценки

По окончании работы наставник дает общую вербальную оценку представленных вариантов ответов, рекомендации по развитию навыков, умений, знаний участников, обращая внимание на наиболее успешные моменты в работе над ситуацией и определяя возможные направления дальнейшего развития с необходимыми рекомендациями.

3. Вопросы для рефлексии учащихся:

- каковы условия и характеристики деятельности HR-менеджера?
- какие качества и какие компетенции наиболее ценятся у представителя данной профессии?
- какое наблюдение за работой сверстников, также выполнявших пробу, удалось осуществить?
- что нового вы узнали?
- что изменилось в моих представлениях о себе и моих жизненных планах после прохождения пробы?

3. Инфраструктурный лист.

<i>Наименование</i>	<i>Рекомендуемые технические характеристики с необходимыми примечаниями</i>	<i>Количество</i>	<i>На группу/на 1 человека.</i>
Столы	на два рабочих места	10	На группу
Компьютер (с монитором)	Intel core i5, 3400 мгЦ, 8ГБ, DDR-4, SSD-500 Гб, с установленным пакетом Apache OpenOffice и подключением к сети Интернет	1	На 1 человека
Компьютерная мышь, коврик для мыши, клавиатура		1	На человека
Проектор		1	На группу
Экран для	Настенный,	1	На группу

проектора	стационарный		
Доска Флипчарт магнитно- маркерная, блок бумаги		1	На группу

4. Приложения и дополнения

<i>Ссылка</i>	<i>Комментарии</i>
<ul style="list-style-type: none"> - http://www.hr-portal.ru – HR-портал (сообщество профессионалов) - on-line HR-журнал – www.hr-journal.ru - http://www.hrm.ru/ – интернет-портал, посвященный сфере кадрового менеджмента. 	HR- менеджер