****

ОПИСАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

«Управление персоналом»

2025 г.

**Наименование компетенции:** Управление персоналом

**Формат участия в соревновании**: индивидуальный

**Описание компетенции**.

Управление персоналом – это процесс эффективного использования и развития человеческих ресурсов компании для достижения организационных целей, путем применения экономических, организационных и социально-психологических методов управления.

Сфера управления персоналом находится в компетенции HR-подразделений, и сам процесс управления выстраивается, прежде всего, вокруг целей развития компании.

Управление персоналом представляет собой систему знаний, связанных с формированием и прямым воздействием на отдельных сотрудников и трудовой коллектив, с целью согласования их интересов с интересами руководителей.

Управление персоналом – это кроссфункция, которая пересекается со всеми направлениями деятельности компании, от производства до профсоюзов. В каждом направлении основа – это люди, человеческие ресурсы. Именно они задают тренды и формируют рынок. Специалисту по управлению персоналом всегда необходимо гибко подстраиваться под меняющиеся запросы действующих и потенциальных сотрудников на рынке труда. Грамотное управление человеческими ресурсами – это одно из конкурентных преимуществ компании.

Прообразом специалиста для компетенции является HR-дженералист высокой квалификации, обладающий знаниями и умениями во всех направлениях деятельности функции управления персоналом.

В своей работе HR-дженералист применяет инструменты тайм-менеджмента, управления командами, технологии аналитики и планирования. Такой специалист также обладает сильными коммуникативными навыками, высокой точностью в работе с документами.

Немаловажны и предпосылки для дальнейшего развития компетенции «Управление персоналом». Приумножение опыта работы в дистанционном формате, стремительное развитие цифровизации, возрастающие потребности как бизнеса, так и самих сотрудников – это и другие немаловажные факторы проводят к возникновению новых направлений развития функции управления персоналом. HR- менеджер становится HR-бизнес-партнером.

**Нормативные правовые акты**

* Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по специальности 42.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 11 августа 2014 № 975, Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;
* Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н (регистрационный номер 559);
* Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 года № 795н (регистрационный номер 1212);
* [Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 27.03.2018)](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58804/): заместитель директора по управлению персоналом, начальник отдела кадров, начальник отдела подготовки кадров, [менеджер по персоналу](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58804/c9c918a0eafb3950d473452ff0bfb60eb030a000/), специалист по кадрам, экономист по труду, инженер по нормированию труда, начальник отдела организации и оплаты труда;

Перечень профессиональных задач специалиста по компетенции «Управление персоналом»определяется профессиональной областью специалиста и базируется на требованиях современного рынка труда к данному специалисту*.*

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Виды деятельности/трудовые функции** |
| 1 | Ведение документации по учету и движению персонала |
| 2 | Разработка типовых форм документов по учету и движению персонала, сопровождение процедур оформления трудовых отношений |
| 3 | Администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представлению документов по персоналу в государственные органы |
| 4 | Сбор информации о потребностях организации в персонале |
| 5 | Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала |
| 6 | Администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота |
| 7 | Организация и проведение оценки персонала |
| 8 | Администрирование процессов проведения оценки и аттестации персонала и соответствующего документооборота |
| 9 | Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала |
| 10 | Администрирование процессов развития и построения профессиональной карьеры, обучения, адаптации, стажировки персонала и соответствующего документооборота |
| 11 | Организация оплаты труда персонала |
| 12 | Разработка корпоративной социальной политики |
| 13 | Реализация корпоративной социальной политики |
| 14 | Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации |
| 15 | Разработка системы стратегического управления персоналом |
| 16 | Реализация системы стратегического управления персоналом |