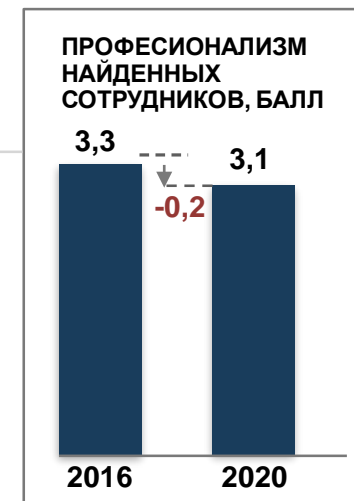
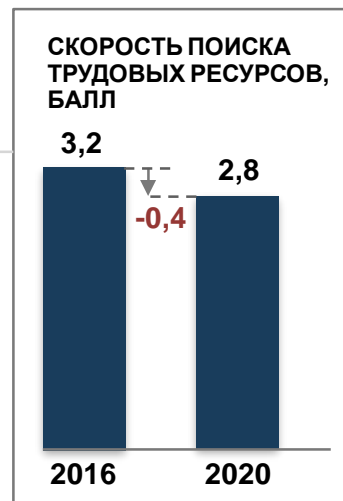
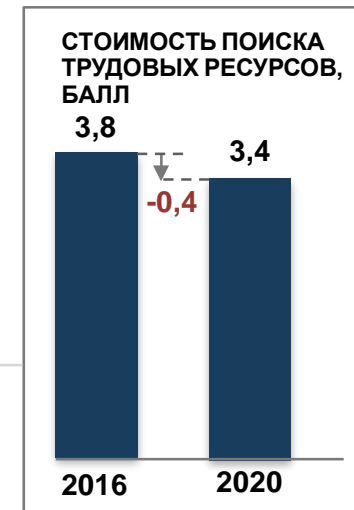
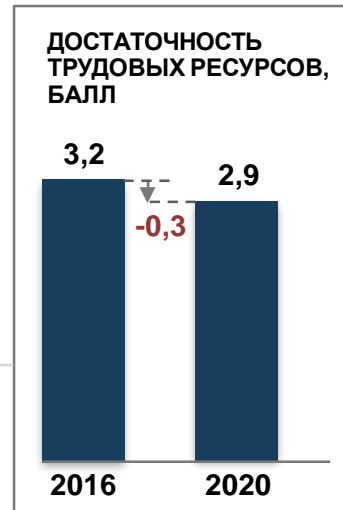
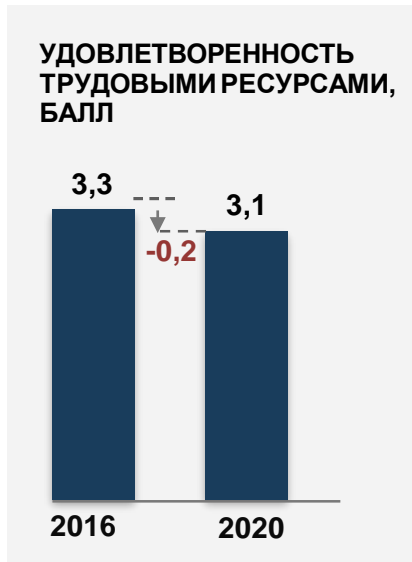


Чебыкина Ольга

**Война за человеческий капитал:
на пороге военных действий. HR-компетенция в
современном бизнес мире (BP функция)**

Создание комитета



Цели и задачи

Цель

Содействовать эффективному и продуктивному развитию малого и среднего бизнеса в Уральском регионе через технологии управления людьми и организационным развитием.

Задачи

1

Стать экспертной опорой и поддержкой для резидентов УТПП в части современных продуктивных технологий управления людьми и развитием организаций.

2

Активно содействовать повышению инвестиционной привлекательности региона через создание цивилизованного рынка доступных и эффективных HR- услуг.

3

Своей экспертной и просветительской деятельностью усиливать отделы персонала на производственных площадках.

Вызовы современного HR



- Вызовы в управлении укомплектованностью штата

- Вызовы в управлении производительностью труда



HR как система VS ежедневное тушение пожаров

Вызовы современного HR

- ▶ Четко понимать цели, задачи и планы компании!
- ▶ Горизонт планирования не менее одного, а лучше три года.

Если этого нет, то работа превращается в тушение постоянных «пожаров»



Вызовы современного HR

Один дипломированный менеджер в поле не воин, как и грамотный HR против неграмотной команды управленцев

VQ основателя и управляющей команды - ключевой фактор успеха любой компании.

Важно не забывать, что задача HR:

усиливать сильных, а не лечить слабых и уставших.



Кадровый голод VS привлечение и подбор

Вызовы современного HR



Грамотный HR маркетинг:

Построить такой HR-бренд компании, который будет генерировать максимальную «воронку» кандидатов на входе.

Благодаря условиям внутри компании максимально увеличится продолжительность жизни сотрудников с высокой производительностью труда.

Кадровый голод VS кадровый резерв внутри компании

Вызовы современного HR

Ключевой фактор успеха для бизнеса в новой реальности -

ЛЮДИ



Ключевой запрос наших клиентов -

построить
качественную систему
управления
персоналом внутри
компании,
*а не сократить число
сотрудников.*



Кадровый голод VS текучесть

Вызовы современного HR



Задумываетесь ли вы:

- Сколько мы тратим на трудовые ресурсы, кроме заработной платы сотрудников?
- Как рационально управлять экономикой предприятия, в которой ФОТ и другие «плюшки» для персонала занимают далеко не последнее место?

Сейчас другое время!

Без рационального использования ресурсов, в том числе и трудовых, не обойтись.

Нормирование труда в части времени, режима работы, отдыха и гибкого управления этой системой в условиях, когда рынок труда не предлагает нам большого количества свободного персонала нужной квалификации - **КЛЮЧ К ВЫЖИВАНИЮ**.

Вызовы современного HR

Нужна ли нам секта? (в хорошем смысле этого слова)

Компании растут. Когда один человек не способен управлять отношениями в компании должны подключаться технологии управления культурой:

- Ценности, которые транслируются везде и всегда;
- Правила поведения внутри компании, которых придерживаются все;
- Система корпоративных мероприятий.

Корпоративы со смыслом - тренд, который раньше был привычен только для крупного бизнеса, теперь начинает появляться в среднем и даже в малом бизнесе.



HR Система



Инструмент решения проблем

Деришева Татьяна





Система это

Система управления является совокупностью взаимозависимых и взаимосвязанных элементов, которые образуют единство, упорядоченную целостность. Базисом упорядочения системы управления, как правило, выступает цель ее функционирования.

- 1 органы управления (подразделения и должности)
- 2 набор целей, методов, стратегий, процедур, предписаний, технологий, которые регламентируют выполнение управленческих процедур управления
- 3 коммуникационные каналы
- 4 материальную инфраструктуру управления



Системе управления необходимо быть внутренне сбалансированной, соответствовать организационным целям, быть доступной контролю, гибкой и адаптивной.





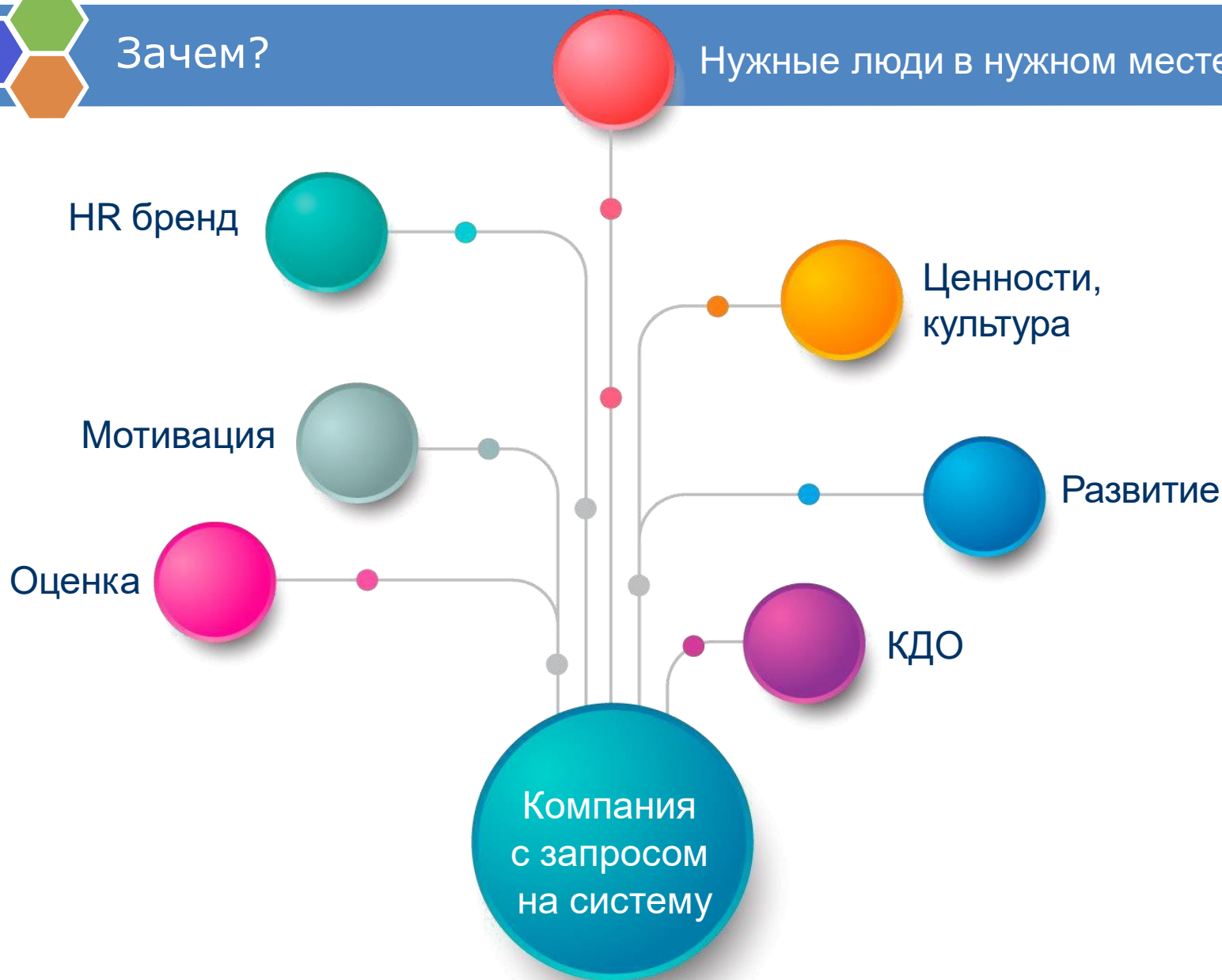
Проблемы





Зачем?

Нужные люди в нужном месте





Некого назначить на позицию
руководителя филиала

Нет подходящего
сотрудника
внутри компании

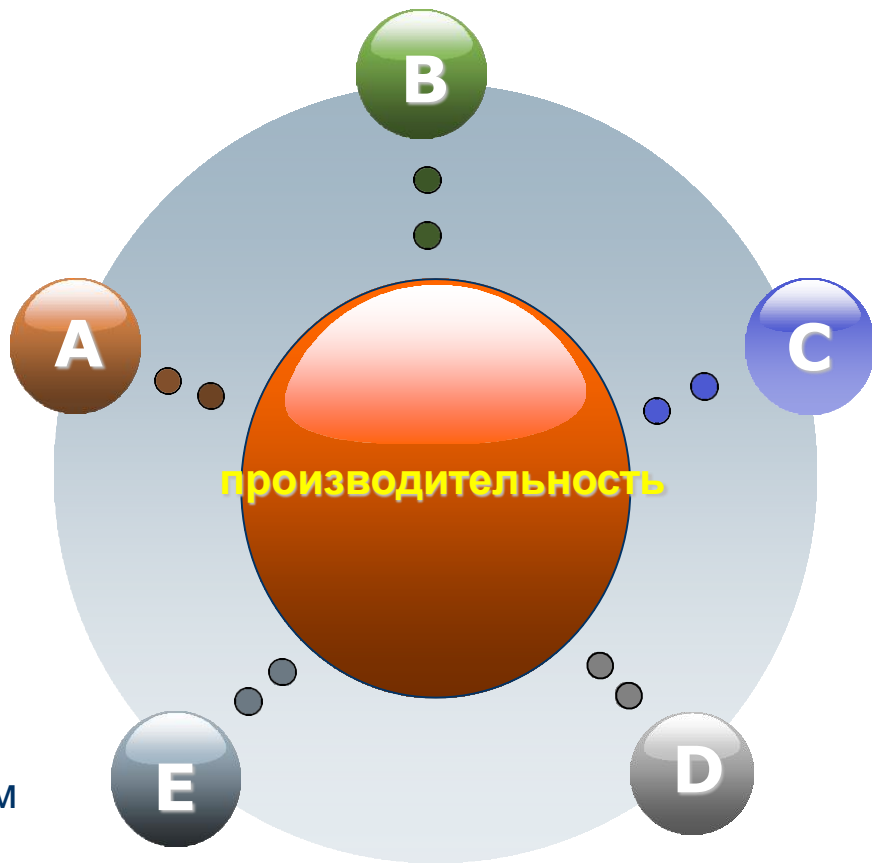
Есть подходящий
сотрудник



Кейс

Управляем системой
мотивации

Измеряем



Берем
индивидуальную
обратную связь

Продвигаем

Транслируем



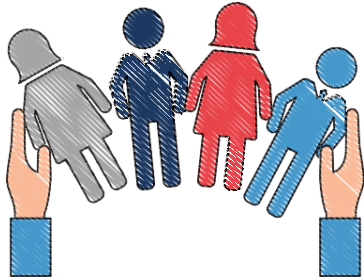
Системности и эффективности! Ваш HR лидер



Внутренняя культура управления - эффективные инструменты управления причастностью через обучение

Голомшток Юлия

”
**В сложном мире
выигрывает тот,
кто лучше подготовлен**
“



Актуальная повестка
управления персоналом:

НАЙМ **VS** УДЕРЖАНИЕ

Почему вы
приходите в
эту
компанию

→ Почему?
→ Почему?
→ Почему?
→ Почему?
→ Почему?

← Почему?
← Почему?
← Почему?
← Почему?

почему вы
НЕ УХОДИТЕ
из этой
компании?

Что стимулирует
работников стремиться к
выдающимся результатам?

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

ЛОЯЛЬНОСТЬ

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ



Бизнес- результаты

Насколько люди хотят
и вкладываются
в достижение результатов

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ



Насколько люди хотят
оставаться в компании

ЛОЯЛЬНОСТЬ



Насколько людям
нравится работать

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ

Выше
операционная
прибыль



**Высокий уровень
вовлеченности
персонала**



Больше
удовлетворенных
клиентов

Выше прибыль
на одного
сотрудника




Реже
нарушения
техники
безопасности




**Доказана высокая
корреляция
вовлеченности и
эффективности**

Факторы вовлеченности





Приходят в компанию а уходят от...



На долю непосредственных
руководителей приходится
от **36 до 50% влияния**,
оказываемого на вовлеченность
персонала

Исследование Экопси - Консалтинг



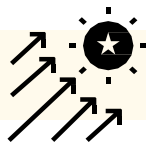


ВЫВОД

Человек работает с человеком

Гигантский потенциал влияния на **ВОВЛЕЧЕННОСТЬ** (а значит и на бизнес-результаты) лежит в

СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ руководителей всех уровней



КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С ЛЮДЬМИ

КЛАСТЕР ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

Постановка цели

Оказание мотивационной
поддержки

Воспитание навыков работы
в команде

Наделение полномочиями
работников

Управление изменениями

Развитие способностей
подчиненных

КЛАСТЕР КОММУНИКАЦИИ И ВЛИЯНИЕ

Эффективное деловое
общение

Построение отношений

Умение понимать других

Убеждающая коммуникация

Влияние на окружающих

Установление
сотрудничества

«Трудные» разговоры с
подчиненными

КЛАСТЕР УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ

Уверенность в себе

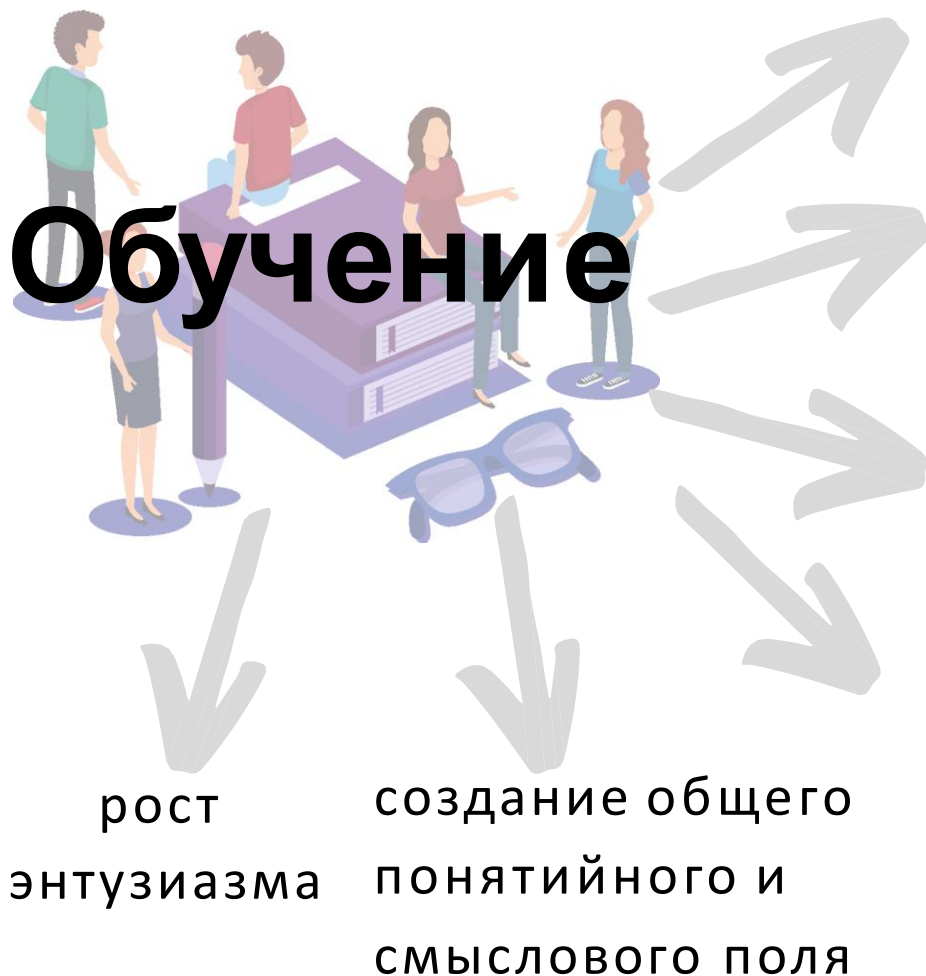
Управление стрессом

Самоменеджмент

Гибкость

Умение учиться

Косвенный продукт обучения, помогающий вовлеченности



канал коммуникации

создание, развитие и углубление социальных связей

форма мотивации и признания

возможность снять напряжение
(пожаловаться, выпустить пар)

рост энтузиазма

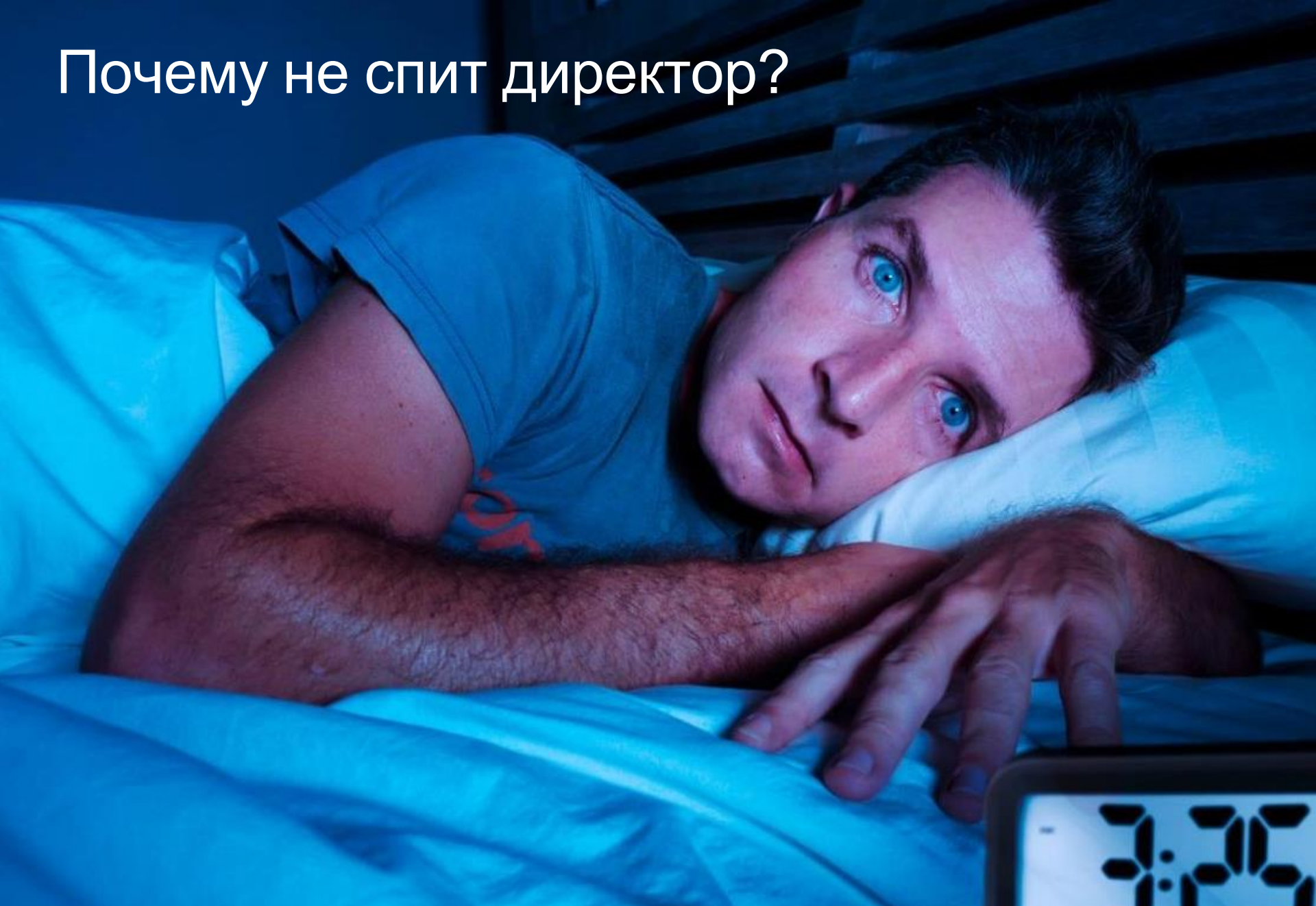
создание общего понятийного и смыслового поля

Внутренняя карьера - как элемент системы формирования долговременной причастности сотрудников

Светлана Филатова
Председатель Ассоциации карьерных консультантов Урала
Карьерный консультант, профориентатор
Преподаватель УрФУ
20 лет в HR



Почему не спит директор?



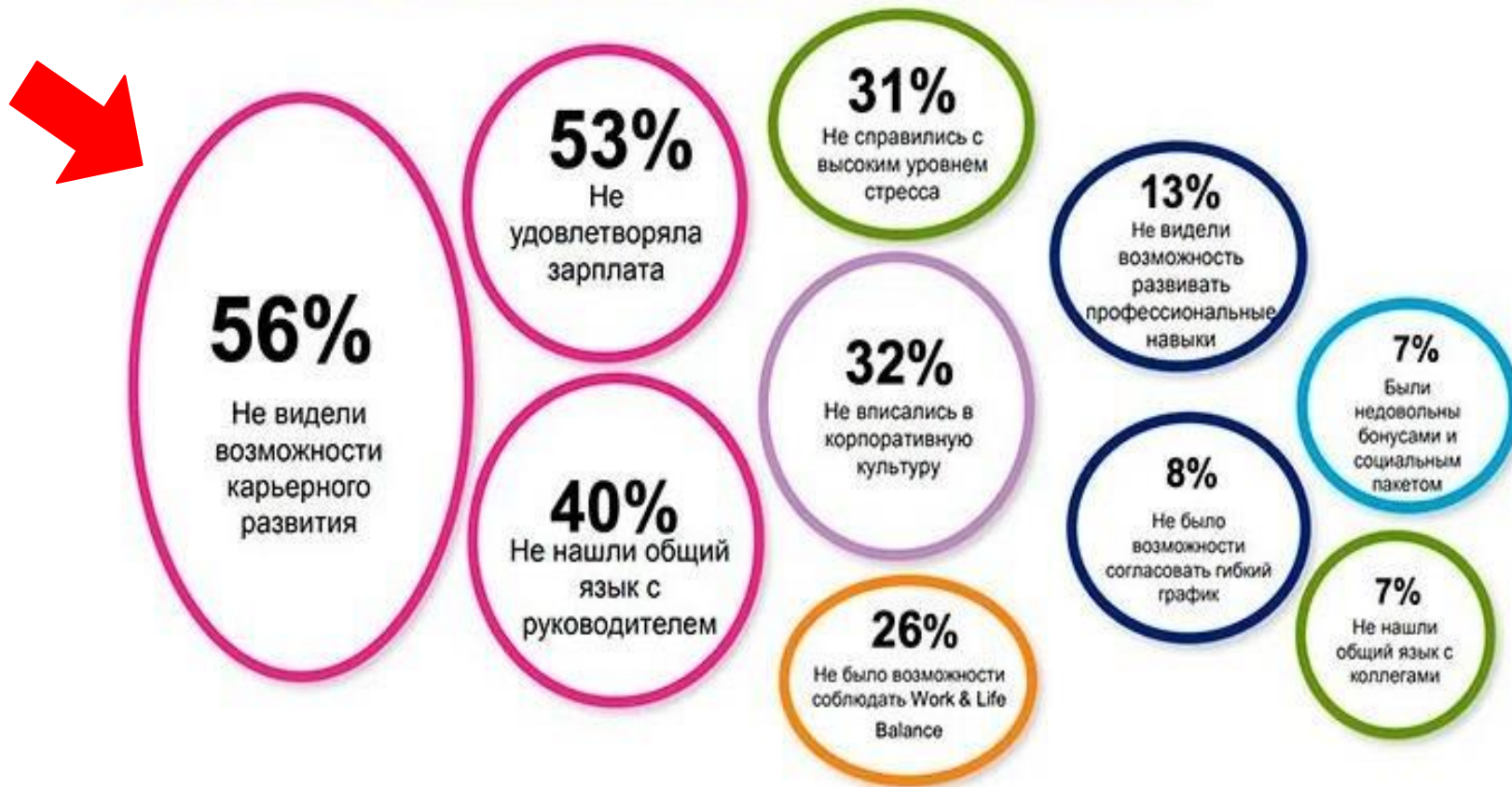
Почему уходят сотрудники?



Комитет по предпринимательству
в сфере управления персоналом
и человеческим капиталом



ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ УХОДА СОТРУДНИКОВ

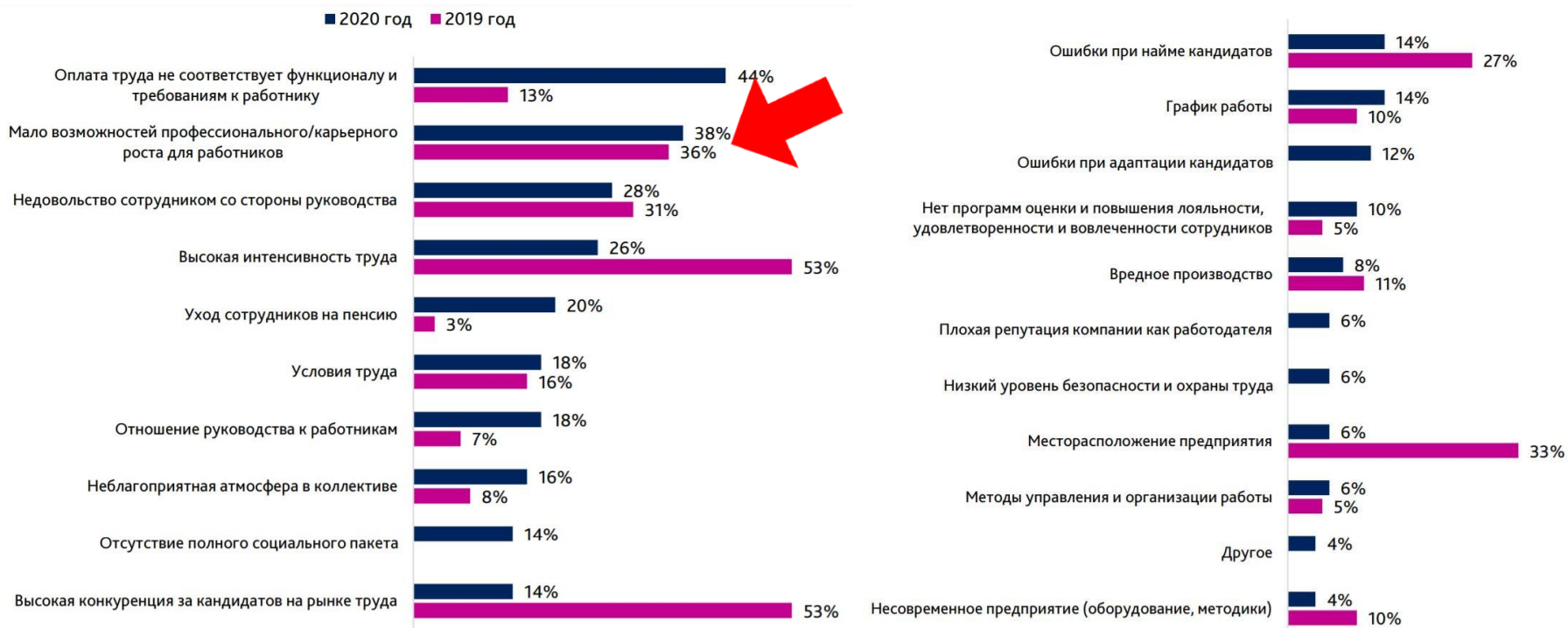


Источник:

исследование HAYS 2018, vneftegaze.ru/content/wp-content/uploads/2018/05/Hays-Motivation-Guide-2018.pdf

©Рекадро, октябрь 2020, Причины текучести персонала

Опрос 169 представителей HR-служб предприятий, представленных в России





Почему кандидаты отклоняют оффер?

КАК СТАТЬ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПОКОЛЕНИЯ Z, Исследование Hays, август 2020 г.

РЕСПОНДЕНТЫ ОЖИДАЮТ ОТ ПЕРВОГО МЕСТА РАБОТЫ:

80%

Расширение навыков и знаний

42%

Карьерный рост

70%

Обучение основам профессии

36%

Расширение круга профессиональных знакомств

53%

Расширение кругозора

31%

Хорошую строчку в резюме



«Поколение Z»

ГЛАВНЫЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ



62%

Дружный коллектив и комфортная атмосфера

60%

Возможность подниматься по карьерной лестнице

55%

Хороший контакт с руководителем

54%

Возможность соблюдать баланс между рабочим и личным временем

50%

Возможность выполнять разноплановые и интересные задачи

49%

Стабильность компании и гарантия занятости

47%

Возможность обучения в рамках компании и развития профессиональных навыков

35%

Понятная схема карьерного роста

20%

Мероприятия внутри компании (тимбилдинговые мероприятия, корпоративы, конкурсы и пр.)

19%

Известность бренда работодателя на рынке

19%

Информированность о стратегии компании и понимание, куда движется бизнес

16%

Challenges

15%

Горизонтальный рост в рамках компании

15%

Здоровая внутренняя конкуренция

Поколение Y

ЧЕТЫРЕ РЕШАЮЩИХ ФАКТОРА ПРИ ВЫБОРЕ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО РАБОТОДАТЕЛЯ:

ТРЕНИНГИ И РАЗВИТИЕ

64%

ВОЗМОЖНОСТЬ БЫСТРОГО КАРЬЕРНОГО РОСТА

40%

ЧЕТКИЙ КАРЬЕРНЫЙ ПУТЬ

38%

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЛЬГОТЫ / НЕФИНАНСОВЫЙ ПАКЕТ

32%



Чем занят ваш HR?



Таблица 2. Программы и мероприятия для снижения текучести кадров в разрезе масштабов бизнеса, % респондентов

| Программы и мероприятия для снижения текучести кадров | 1-50 человек | 50-100 человек | 100-250 человек | 250-500 человек | 500-1000 человек | 1000-3000 человек | Более 3000 человек |
|---|--------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Построение и развитие HR-бренда компании | 10% | | 29% | 20% | | 67% | |
| Выходное интервью/анкетирование | 10% | 13% | | 20% | 13% | 50% | 17% |
| Программы кадрового резерва/Talent Management | 10% | | 14% | | 13% | 17% | |
| Совершенствование рекрутингового процесса | 10% | 13% | 14% | 20% | 25% | 33% | |
| Оценка и пересмотр системы оплаты труда | 40% | 63% | 57% | 60% | 25% | 67% | 33% |
| Обучение руководителей управлению персоналом | 10% | 63% | 29% | | 63% | 50% | 33% |
| Оценка и пересмотр пакета льгот и компенсаций | 20% | 25% | 29% | 40% | 25% | 50% | 17% |
| Программа адаптации персонала | 20% | 38% | 14% | 40% | 25% | 33% | 67% |
| Программы повышения лояльности, вовлеченности и удовлетворенности сотрудников | 30% | 50% | | 40% | 25% | 50% | |
| Тренинги и мероприятия на сплочение коллектива (тимбилдинг) | 10% | 50% | 14% | 20% | | 17% | 33% |
| Модернизация предприятия | | 13% | 14% | | 25% | | 17% |



Кадровый резерв больше не работает



Пока совпадают цели...



Новые подходы к управлению карьерой сотрудников – экспертиза на внешнем рынке



Новые подходы к управлению карьерой сотрудников – экспертиза на внешнем рынке

Выявление HiPo и построение карьерных треков в периметре организации

Разработка и внедрение системы управления карьерой

Карьерное консультирование и коучинг ключевых сотрудников

Внедрение в практику системы управления талантами (Talent Management)

Внедрение в практику карьерных центров

Обучение и менторинг внутренних карьерных консультантов

Показатели эффективности управления карьерой

- повышение производительности;
- снижение текучести персонала;
- сокращение времени на заполнение вакансий;
- доля внутренних переводов;
- рост индекса удовлетворенности и вовлеченности;
- сокращение прогулов;
- работа над новыми проектами, как фактор создания инновационной атмосферы в организации.

HR - маркетинг в борьбе за персонал

Зачем директору по персоналу быть маркетологом.

Подгайская Марина

Структура регионального рынка труда Свердловская, Челябинская области, Пермский край

5 млн чел.

численность
рабочей силы

40%

Заняты на
обрабатывающих
производствах и
в торговле

55%

Доля выручки
предприятий
Свердловской области
в структуре
регионального дохода
(8,01 трлн руб.)



arau.su

Департамент по труду занятости Свердловской области

22.03.2021

Численность безработных граждан
– **78 044 чел.**

Уровень регистрируемой
безработицы – **3,68 %**

Потребность в работниках – **43 924**
ед.

Индекс СЗ -1,78

22.09.2020

Численность безработных граждан–
119 218 чел.

Уровень регистрируемой
безработицы – **5,62 %**

Потребность в работниках – **45 415 ед.**

Индекс СЗ - 2,62

Статистика по России / Уральский федеральный округ / Свердловская область

Екатеринбург

Прирост вакансий

+5% ^
за месяц

+42% ^
за год

+36% ^
январь-февраль 2021
к январю-февралю 2020

Прирост резюме

+3% ^
за месяц

+8% ^
за год

+9% ^
январь-февраль 2021
к январю-февралю 2020

Зарплата специалиста

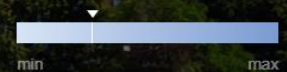
47527₽ -1%
средняя предлагаемая

43368₽ -10%
средняя ожидаемая

— выше/ниже,
чем в среднем по России

Конкуренция

3 человека на 1 вакансию.
Умеренный уровень конкуренции в пользу
соискателя.





Общие причины дефицита персонала

1. Демография

2. Пандемия

3. География (моногорода)

4. Экономическая ситуация/ неразвитая инфраструктура

4. Уровень ожиданий (Интернет) /реальность предприятия

5. Технологии развиваются быстрее компетенций

Цифровизация и пандемия ускорили преобразования на рынке труда.

Люди во всем мире будут терять работу не только из-за распространения новых технологий, как предсказывалось ранее, но и из-за экономического кризиса.

К 2025 г. новые технологии уничтожат 85 млн рабочих мест и создадут взамен 97 млн новых. Но эти новые рабочие места будут появляться значительно медленнее, чем ожидалось раньше, а старые рабочие места начнут исчезать, напротив, быстрее.

Более всего будут востребованы специалисты:

- ✓ по анализу данных,
- ✓ по искусственному интеллекту и машинному обучению,
- ✓ по цифровому маркетингу и стратегии,
- ✓ по автоматизации.

Упадет спрос на:

- ✓ специалистов по вводу данных,
- ✓ секретарей,
- ✓ бухгалтеров,
- ✓ заводских рабочих,
- ✓ администраторов,
- ✓ механиков.

Источник: доклад Future of Jobs («Будущее рабочих мест 2020»), опубликован Всемирным экономическим форумом (ВЭФ). Доклад основан на данных опроса руководителей высшего звена, ответственных за кадровую политику, стратегию и инновации в компаниях, которые работают в 26 странах в 15 отраслях экономики и социальной сферы.

Зарплаты Урала

Уровень дохода руководители первой и второй линии практически не зависит от региона (при сопоставимых характеристиках бизнеса и уровня решаемых задач)

Разница в уровне дохода характерна для квалифицированного персонала среднего звена, специалистов и рабочих.

Свердловская область

31.400 – медианный уровень зарплаты

10-15% + разница в уровне дохода на большинстве позиций коммерческих предприятий Свердловской области относительно соседних регионов

>25% по сравнению с другими регионами доход у директоров по качеству, РОПов, высококвалифицированных финансистов, руководителей call-центров, отделов поставки, программистов 1С, личных помощников директоров.

Пермский край

29.600 – медианный уровень зарплаты

>25% по сравнению с другими регионами доход у высококвалифицированных инженеров-химиков, технологов, директоров по маркетингу, руководителей юридических служб.

Челябинская область

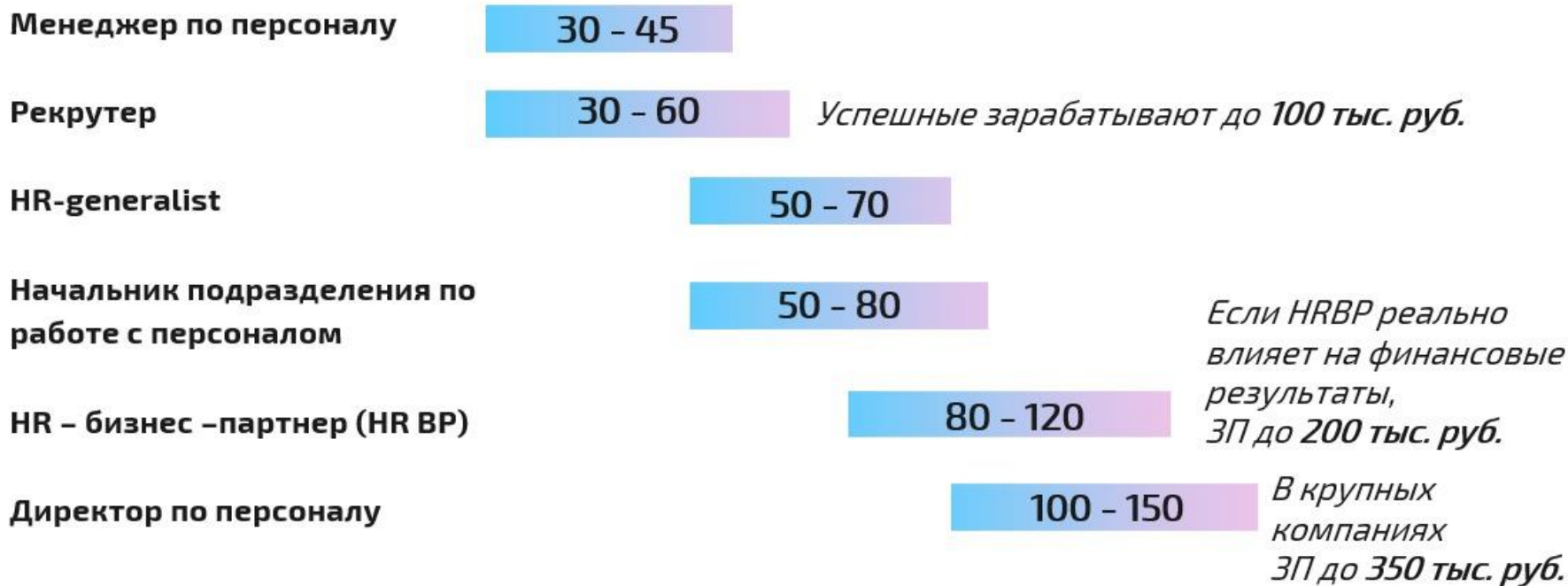
28.400 – медианный уровень зарплаты

>25% по сравнению с другими регионами доход у главных конструкторов.

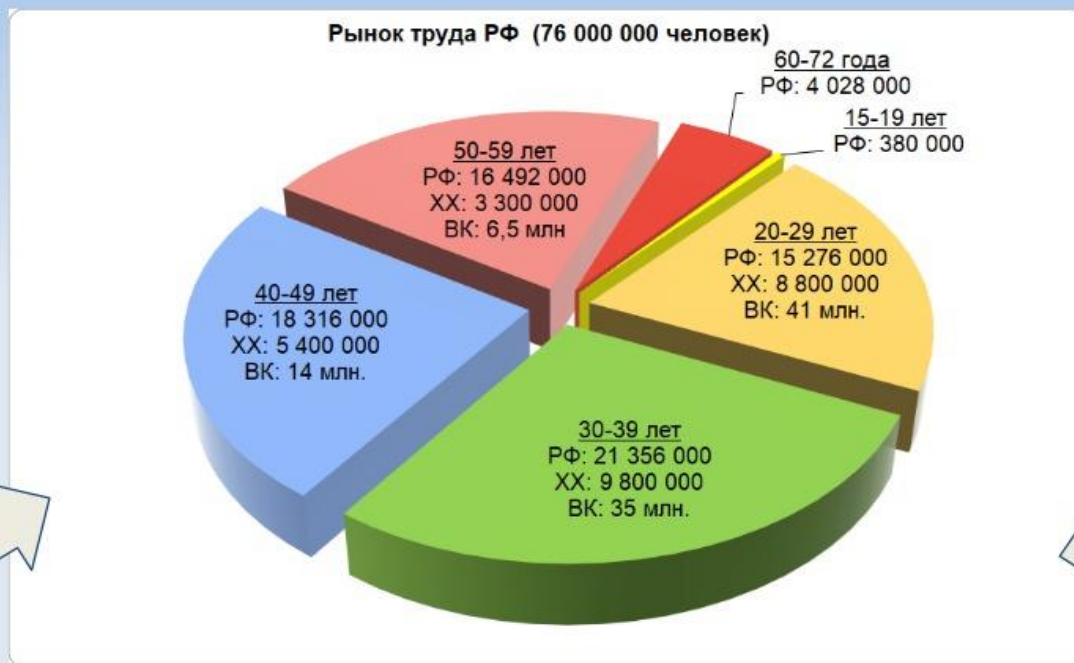
arau.su

Зарботные платы в сфере HR, Екатеринбург, тыс. руб.

(по данным экспертов Ассоциации рекрутинговых агентств Урала, март 2021)



ВАЖНО! Кол-во кандидатов на рынке труда ежегодно уменьшается!



Ежегодный прирост:
+ 1,4 млн 15-летние
+ 0,3 млн иммигранты

**Баланс в РФ:
- 1 млн. кандидатов в год**

Ежегодная убыль:
- 2,7 млн 60-летние

HR-маркетинг это осознанная работа по привлечению и удержанию персонала с опорой на инструменты маркетинга и объективные данные.

(ресурсы: Информация + коммуникация)

результат:

1. Низкая текучесть кадров

2. Высокая скорость закрытия даже дефицитных вакансий

3. Высокая долгосрочная финансовая отдача на единицу персонала (LTV - life-time value)



Привлечение

Вовлечение

Оценка и отбор

Оффер

Наем

HR -маркетинг отвечает на вопросы:

Кто наша ЦА ? (соц-дем. интересы, Jobs To Be Done)

Где она находится? (каналы коммуникации)

Что ей важно? (материальная и нематериальная мотивация)

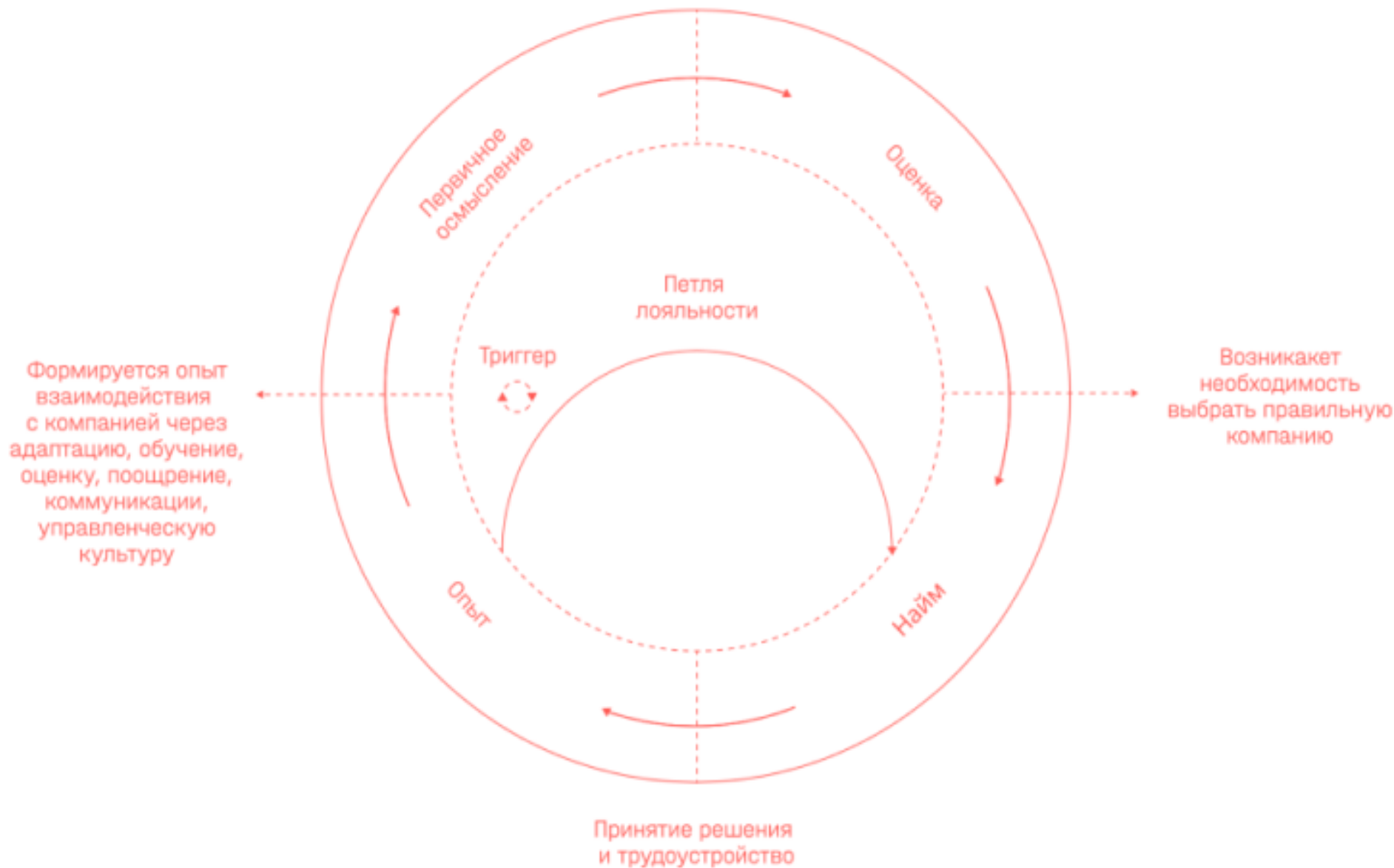
Какой образ компании в глазах ЦА?

Почему она придет к нам? (EVP)

Что ей важно для эффективной работы ? (факторы вовлеченности)

Как данные будем собирать, считать и анализировать?

Формируется
потребность в работе



Успешные кейсы

Уральский банк Реконструкции и развития

СКБ-контур

«Лаборатория Касперского» входит в топ-10 работодателей России

Сфокусированы на digital-каналах, ключевые 3:

1) Специализированные порталы для «технарей», где специальные проекты и интеграции (в частности habr.com, tproger.ru и т.д.),

2) Охватные ресурсы, где с помощью релевантного, интересного контента коммуникация с нашей целевой аудиторией (в частности meduza.io, vc.ru и т.д.),

3) Соцсети – (Facebook, “ВКонтакте”, LinkedIn и т.д.)

итог: 3500 выпускников на 56 вакансий

Зачем современному HRy экономика труда ?





Светлана Борисовна

Долженко

- кандидат экономических наук, зав. кафедрой Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ
- руководитель программы магистратуры «Экономика человеческих ресурсов» УрГЭУ
- президент СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами» (АРС УЧР)
- руководитель рабочей группы по мониторингу рынка труда и региональной политике Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом Национального Совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям

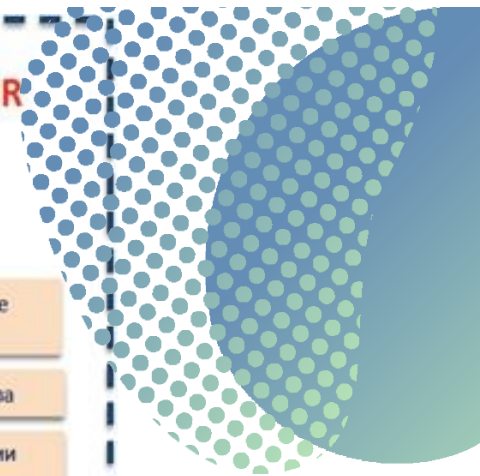
Роль экономики труда в формировании концепции «HR - бизнес-партнер»

Ключевой запрос бизнеса с точки зрения использования имеющихся в наличии ресурсов сводится к двум основным позициям:

- наличие необходимых ресурсов в требуемом для реализации задач объеме,
- максимально эффективное использование имеющихся ресурсов.



Именно решение этих двух задач можно назвать целью деятельности HRa, именно оно сближает позиции бизнеса как заказчика и HR-подразделения как исполнителя.



Усеев Р.,
 Шарапова В.
HRM и бизнес:
 танец вдвоём



СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цели и задачи СПК в области управления персоналом:

- Проведение мониторинга рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий в области управления персоналом;
- Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов в области управления персоналом; и др.

**Профстандарт
"Специалист по
управлению
персоналом"**

**Профстандарт
"Специалист
по экономике
труда"**

**Профстандарт
"Специалист
по подбору
персонала"**

ПС "Специалист по управлению персоналом"

Обобщенные трудовые функции:

А. Документационное обеспечение работы с персоналом

В. Деятельность по обеспечению персоналом

С. Деятельность по оценке и аттестации персонала

Д. Деятельность по развитию персонала

Е. Деятельность по организации труда и оплаты персонала:

- Организация оплаты труда персонала

- Организация труда персонала

- Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала

Ф. Деятельность по организации корпоративной социальной политики

Г. Операционное управление персоналом и подразделением организации

Н. Стратегическое управление персоналом организации



Пример заданий теоретического этапа проф.экзамена

 Национальное агентство
развития квалификаций

109240, Москва, Котельническая набережная, 17
Тел: +7 (495) 966-16-86 > Email: info@nark.ru > www.nark.ru

ПРИМЕР ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
для оценки квалификации

«Специалист по персоналу
(6-й уровень квалификации)»

Вопрос **29**: Что является основой использования эффективного контракта в системе оплаты труда персонала? Выберите **1** правильный ответ.

1. Профессионально- квалификационные группы работников.
2. Тарифные разряды.
3. Коэффициенты трудового участия работников.
4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.
5. Должностные оклады.

Пример заданий теоретического этапа проф.экзамена

Вопрос **31**: Что такое тарифная ставка?

Выберите один правильный ответ из предложенных.

1. Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
2. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
3. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;
4. Система разрядов, служащая для определения правильных соотношений между оплатой труда и квалификационным уровнем работы работников бюджетной сферы;

Пример заданий практического этапа проф.экзамена

Задание на выполнение трудовых функций, трудовых действий в модельных условиях оценки квалификации "Специалист по персоналу":
Трудовая функция. «Организация труда персонала» Е/01.6.

Задача 1: Исходные данные (дано):

1. Продолжительность рабочей смены (Т общ.) – 8 часов;
2. Подготовительно-заключительное время в течение рабочей смены (Т ПЗ.) – 10 чел.- мин.;
3. Время на обслуживание рабочего места в течение рабочей смены (Т ОБ.) – 15 чел. - мин.;
4. Время на личные надобности в течение рабочей смены (Т Потл.) – 15 чел.- мин.;
5. Норма времени обслуживания одной единицы оборудования (Т 1 ед. обслуж.) – 10 чел.- мин.;
6. Время на переход от одной единицы оборудования к другой (Т переход.) – 1 чел.- мин.;
7. Обслуживание каждой единицы оборудования происходит 2 раза в смену, согласно технологии.

Задание: Рассчитать норму обслуживания оборудования в смену на одного работника (ответ записывается целым числом)

Пример заданий практического этапа проф.экзамена

Задание на выполнение трудовых функций, трудовых действий в модельных условиях:

Трудовая функция

«Организация труда персонала» E/01.6.

Определите размер доплаты работника за работу в ночное время.

Условия выполнения задания:

Осуществите расчет доплаты работника за работу в ночное время. Ответ представить в цифровом формате.

Материалы к заданию

Тарифная ставка работника в месяц составляет **8000**руб. месячная норма времени -**160** часов, из них – **30** часов в ночное время. Согласно Положению по оплате труда доплата за ночное время составляет **35%** от часовой тарифной ставки.

Пример заданий практического этапа проф.экзамена

Завершите оформление сметы доходов и расходов по результатам выполненного организацией проекта, в которой предусматривается оплата труда штатного персонала и приглашенных специалистов, оформленных по договорам ГПХ.

Условия выполнения задания:

Осуществите расчет начисления на оплату труда штатного персонала и приглашенных специалистов, а также командировочных расходов. Ответ представить в цифровом формате, заполнив в смете пропущенные ячейки.

Организации относится к I классу профессионального риска. Скидки на отчисления в фонды отсутствуют. Плательщиков ЕСН, которые имеют право на использование пониженных тарифов, нет. Условиями договоров ГПХ страхование работников отдельно не предусмотрено.

Материалы к заданию СМЕТА ДОХОДОВ И РАСХОДОВ

| | | |
|-------------------------|------|----------|
| Фактические поступления | руб. | 60000,00 |
|-------------------------|------|----------|

| Код ЭКР | № п/п | Наименование затрат | Сумма (руб.) |
|---------|--------|--|--------------|
| 210 | 1 | Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда | |
| 211 | 1.1. | Заработная плата | 30 000,00 |
| | 1.1.1. | Оплата труда | 30 000,00 |
| 213 | 1.2. | Начисления на выплаты по оплате труда | |
| | 1.2.1. | Начисления на оплату труда | |
| 220 | 2. | Оплата работ, услуг | |
| 221 | 2.1. | Услуги связи | |
| 222 | 2.2. | Транспортные услуги | |
| 223 | 2.3. | Коммунальные услуги | |
| 224 | 2.4. | Работы, услуги по содержанию имущества | |
| 226 | 2.5. | Прочие работы, услуги | |
| | 2.5.1. | Оплата труда по договорам ГПХ | 4 000,00 |
| | 2.5.2. | Начисления на оплату труда | |
| | 2.5.3. | Командировочные расходы | 2,4% |
| | 2.5.4. | Мероприятие | |
| | 2.5.5. | Реклама | |
| 310 | 3. | Увеличение стоимости основных средств | 2 400,00 |
| | 3.1. | Приобретение оборудования | 4,0% |
| 340 | 4. | Увеличение стоимости материальных запасов | 0,00 |
| | 4.1. | Приобретение расходных материалов | 0,00 |
| 610 | 5. | Отчисления в централизованный фонд | 20% |
| | | ВСЕГО РАСХОДОВ | 59 984,00 |

Пример заданий практического этапа проф.экзамена

 Национальное агентство
развития квалификаций

109240, Москва, Котельническая набережная, 17
Тел.: +7 (495) 966-16-86 > E-mail: info@nark.ru > www.nark.ru

ПРИМЕР ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
для оценки квалификации

**«Руководитель структурного подразделения в области
управления персоналом
(7-й уровень квалификации)»**

Вопрос: Укажите, что законодательно входит в состав стимулирующих выплат. Выберите **2** правильных ответа из предложенных.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
2. Выплаты за работу в особых климатических условиях
3. Выплаты за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению
4. Премии
5. Доплаты стимулирующего характера

Пример заданий практического этапа проф.экзамена

Задание: Вы начальник кадровой службы... Вам поставлена дополнительная к основному функционалу задача - в период с **1 сентября по 15 декабря 2021 г.** осуществить внедрение профессиональных стандартов в деятельность организации... На поощрение работников, участвующих в выполнении этой задачи, предусматривается выделение денежной премии, размер которой будет зависеть от своевременности и качества ее выполнения. Необходимо:

1. Разработать фрагмент плана выполнения поставленной задачи (указав не менее **3-х мероприятий**) в соответствии с концепцией «Бережливое производство» (ГОСТ)
2. Письменно поставить задачу одному из исполнителей (разработать распоряжение) по методу **SMART** в интересах выполнения разработанного плана
3. Разработать систему стимулирования и мотивации персонала (фрагмент системы) по выполнению разработанного плана (создание системы стимулирующих выплат по принципам эффективного контракта, или разработка бально-рейтинговой системы оценки эффективности работы исполнителей и способов стимулирования победителей, или другой системы)

Профстандарт «Специалист по экономике труда»

2016 Старт разработки ПС
2020 Утверждение ПС



Состав рабочей группы от АРС УЧР по разработке ПС «Специалист по экономике труда»

В УргЭУ состоялось заседание рабочей группы по разработке профессионального стандарта «Экономист по труду»



7 февраля на площадке УргЭУ собрались эксперты в сфере экономики труда, чтобы обсудить проект

- ПАО "ТМК"
- ООО "Уральские локомотивы"
- ООО «ЕвразХолдинг» (ЕВРАЗ
- НТМК) ООО «УГМК-
- Холдинг»
- ПАО КБ "УБРиР"
- АО «НПК
- Уралвагонзавод»
- ПАО
- «Уралмашзавод»
- ООО "Уральская
- Машиностроительная
- Корпорация "Пумори"
- ООО "SKB_Lab" (ГК
- Синара) ФГУП
- УЭМЗ
- УргЭУ, УрФУ,
Технический университет УГМК



Цель профессиональной деятельности "Экономика труда"

Разработка и обеспечение прогрессивных форм **организации,**
нормирования и оплаты труда, направленных на эффективное
использование трудовых ресурсов, проведение единой сбалансированной
политики в области экономики труда во всех видах деятельности.

Источник: Пояснительная записка к ПС "Специалист по экономике труда"



| ОТФ | | Уровень квал. | Трудовые функции |
|-----|---|---------------|---|
| А | Организация и нормирование труда | 6 | Разработка системы организации труда |
| | | | Разработка режимов труда и отдыха |
| | | | Разработка тарифно-квалификационной системы |
| | | | Проведение исследований трудовых процессов |
| | | | Разработка норм труда |
| | | | Разработка организационно-штатной структуры |
| В | Оплата труда и материальное стимулирование | 6 | Мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования |
| | | | Разработка системы оплаты и материального стимулирования труда |
| | | | Администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда |
| С | Планирование численности персонала и расходов на персонал | 6 | Разработка системы планирования численности |
| | | | Разработка системы бюджетирования расходов на персонал |
| | | | Планирование, корректировка и контроль исполнения бюджета расходов на персонал |
| | | | Планирование и контроль выполнения показателей по труду |

ПС
"Специалист
по экономике
труда"

| | | | |
|---|---|---|--|
| D | Управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда | 7 | Управление деятельностью по организации и нормированию труда |
| | | | Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда |
| | | | Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов |
| | | | Управление деятельностью по исследованию состояния рынка труда в части, касающейся организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда |
| E | Формирование и реализация политики в сфере труда на отраслевом (холдинговом) уровне | 8 | Разработка и внедрение системы стратегического планирования в сфере труда на отраслевом (холдинговом) уровне |
| | | | Управление системой экономики труда и методологическое сопровождение вопросов экономики труда на отраслевом (холдинговом) уровне |
| | | | Разработка и реализация стратегии (мероприятий, дорожных карт) по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на отраслевом (холдинговом) уровне |

ПС
"Специалист по экономике труда"

Проект «Уральская летняя школа молодых исследователей в области экономики труда и НОТ (при поддержке Фонда президентских грантов)». 2019 г.



ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

Главная О школе Мероприятия школы Контакты

Шаг в Будущее HR

Образовательная сессия

Цикл экскурсий и открытых мероприятий

ФОРСАЙТ «ШАГ В БУДУЩЕЕ HR»

Форсайт «Шаг в будущее HR» является 1-м тактом работы Летней школы молодых исследователей в области экономики труда и НОТ, который запланирован 4 июля 2019 года

Подробнее об итогах форсайта

Итоги Форсайта: будущее сферы управления персоналом невозможно без консолидации с экономикой труда, учетом экономического эффекта от любых действий, совершаемых по отношению к работникам.



**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



Некоторые дисциплины программы "Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)"

**Стратегические технологии и проектное управление
персоналом организации**

Современные системы оплаты труда и материального стимулирования

Актуальные подходы к научной организации труда

HR бизнес-партнерство и показатели бизнеса



Комитет по предпринимательству
в сфере управления персоналом
и человеческим капиталом



КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



АККУ
АССОЦИАЦИЯ НАБЛЮДАЕМЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ УРАЛА



**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



Некоторые дисциплины программы "Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)"

Кадровый консалтинг и аудит

Технологии оценки человеческих ресурсов

Разработка и внедрение эффективных норм труда

Анализ и моделирование трудовых показателей



Комитет по предпринимательству
в сфере управления персоналом
и человеческим капиталом



КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



АККУ
АССОЦИАЦИЯ НАБЕРЕННЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ УРАЛА

WOWHR GLOBAL CONFERENCE
RESTART после COVID-19



ЛИНДА ШАРКИ
 Трансформационный эксперт, автор книг, спикер и коуч по развитию лидерства

ДЖОШ БЕРСИН
 Международный HR-аналитик, Директор Академии Джоша Берсина

ДЕЙВ УЛЬРИХ
 Профессор школы бизнеса в Университете Мичигана

ЛУСИ АДАМС
 CEO Digital HR, Экс-HR Директор на BBC

ДАВИД ЯН
 Эксперт в AI и HR-аналитике, основатель ABBEY, со-основатель Yvadi

ЖАКЛИН ЛИ
 HR-директор в Сингапурском Университете Технологии и Дизайна

4 ИЮНЯ | ОНЛАЙН | ВСЬ МИР

Трансформация HR-функции к большей эффективности и ценности

Дэйв Ульрих
 Профессор Ренсиса Лайкерта,
 Бизнес-школа имени Росса, Мичиганский Университет
 Партнер, The RBL Group
dou@umich.edu



ия 2020 г.

Трансформация HR к большей ценности:
 какую "ценность" я несу, как HR-специалист?



Как можно нести еще больше ценности?

-
-
-
-
-

Дейв Ульрих: "Если мы заботимся только о людях, но не думаем о компании, то успеха не будет! Суть HR - не в HR! Дело не в том, что делаем, а в ценности того, что мы делаем!"



Комитет по предпринимательству в сфере управления персоналом и человеческим капиталом



КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
 УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ





Светлана Борисовна

Долженко

Благодарю за внимание!

arsuhr.com , etr.usue.ru , ginsb@usue.ru,
+7 -912-66-11-064

