

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»
Институт экономики и управления
Кафедра маркетингового менеджмента
город Донецк

Команда «Новаторы»

Масленникова Юлия Андреевна
Шевченко Яна Эдуардовна
Направление подготовки 38.03.01 Экономика,
Магистерская программа: Международная экономика
1 курс

Руководитель:
Строкина Лариса Александровна,
старший преподаватель кафедры
маркетингового менеджмента

Строкина Лариса Александровна

Руководитель проекта

Научные интересы:

- 1) проблемы внедрения на современном этапе рыночных отношений нейромаркетинговых и мерчандайзинговых методов управления торговыми предприятиями;
- 2) проблемы создания ценности удовлетворения и лояльности покупателей;
- 3) пути совершенствования нейропсихологического управления поведением клиентов на основе CRM.

Увлечения

Научная и художественная литература, путешествия, спорт



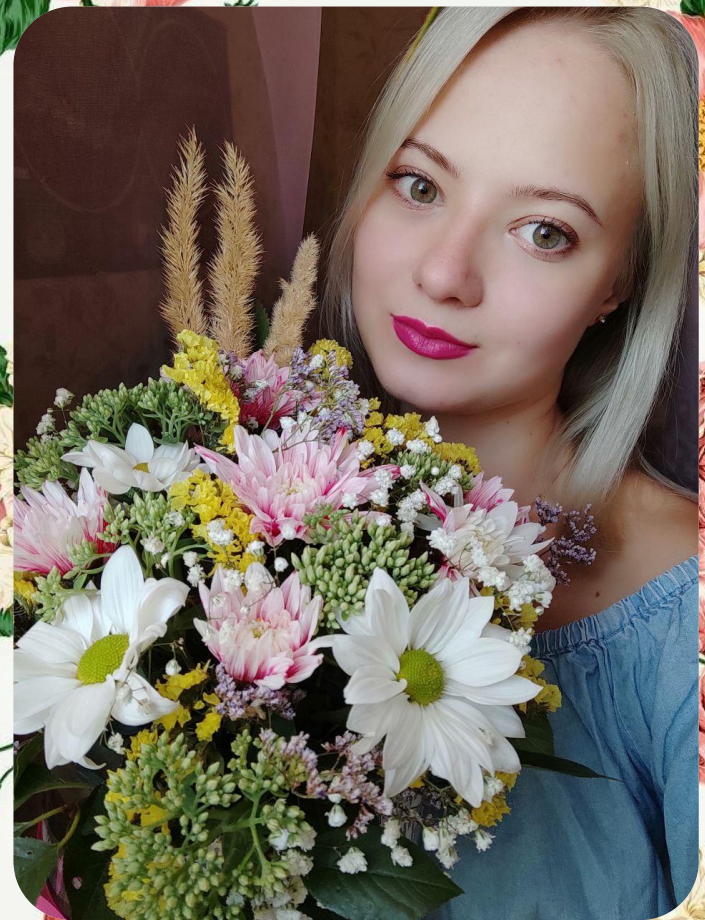
**Масленникова Юлия
Андреевна**

***Участница команды
Научные интересы***

**Глобализация и диджитализация
мировой экономики,
инструменты научно-
технического прогресса на
предприятии**

Увлечения

**Научная и художественная
литература, спорт, живопись,
психология**



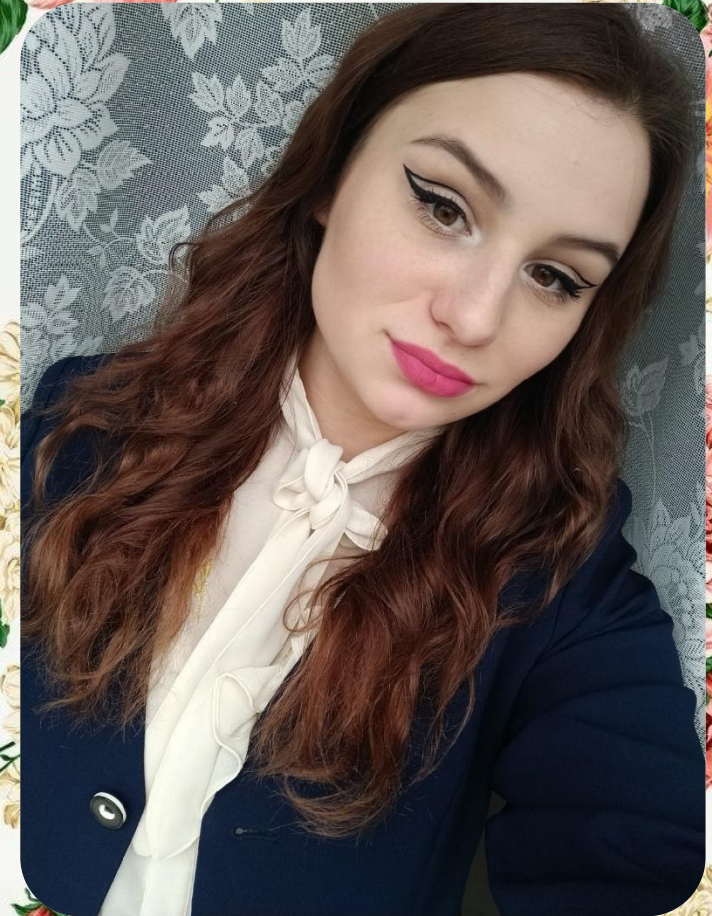
Шевченко Яна Эдуардовна

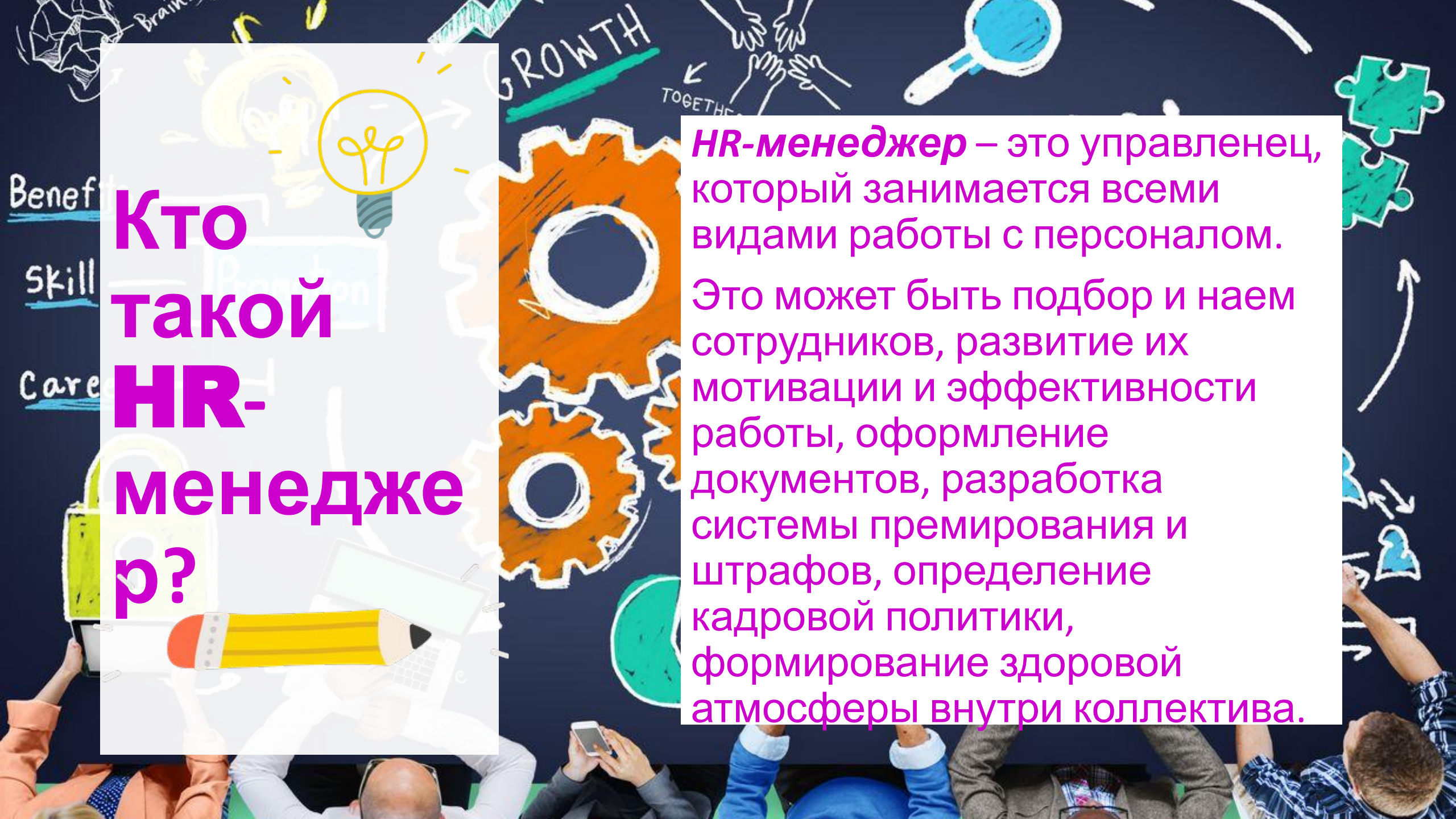
Участница команды
Научные интересы

Интересы в области устойчивого развития, феномена "быстрой моды", инвестиций.

Увлечения

Чтение книг, искусство, астрология, макияж





Кто такой HR-менеджер?

HR-менеджер – это управленец, который занимается всеми видами работы с персоналом. Это может быть подбор и наем сотрудников, развитие их мотивации и эффективности работы, оформление документов, разработка системы премирования и штрафов, определение кадровой политики, формирование здоровой атмосферы внутри коллектива.

У HR-менеджера широкий диапазон должностных обязанностей. Их можно

разделить на блоки:

1. Совершенствование работы отдела кадров.

2. Информационные и технические системы в управлении персоналом.

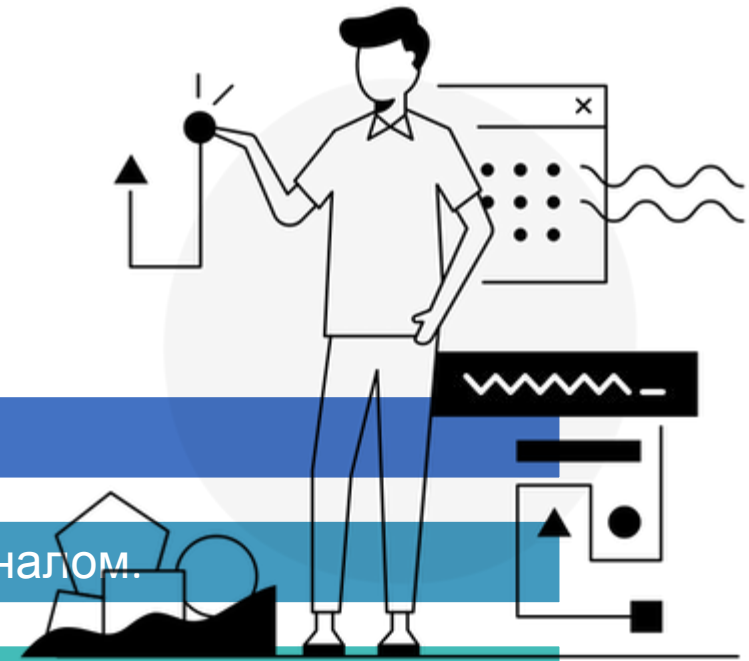
3. Найм специалистов.

4. Помощь в адаптации, введение в коллектив и обучение сотрудников.

5. Создание атмосферы в коллективе и управление отношениями внутри среды персонала.

6. Вознаграждение/штрафование сотрудников.

7. Содействие развитию компании.



**В эти
блоки
входят
различн
ые
задачи и
функции**

Планирование и контроль бюджета отдела кадров

Участие в совещаниях руководителей и сотрудников компании

Подготовка отчетов для руководства

Рассмотрение жалоб от трудового коллектива, устранение причин недовольства

Постоянный мониторинг рынка труда, сбор актуальной информации об условиях для кадров и средней зарплате

Информирование руководства о проблемах и конфликтах внутри коллектива, если разногласия мешают достижению целей компании

Обеспечение безопасности и здоровья штатных сотрудников

Контроль работы персонала, ее оценка и поиск путей повышения качества и эффективности деятельности сотрудников

Участие в процедуре трудоустройства: предложение работы в виде написания вакансий, формирование требований для должностей, проверка резюме, отбор кандидатов, проведение собеседований и т.д.

Что должен знать и уметь менеджер по персоналу

Опыт работы с актуальными методами оценки сотрудников, их профессиональных и личных качеств

Работа с технологиями и методиками анализа и систематизирования документов и информации


Навыки делового и межличностного общения

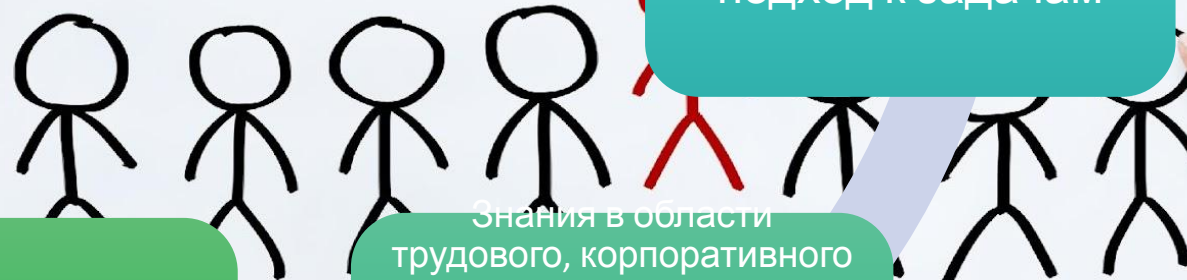
Владение основами психологии, социологии и мотивации

Креативный и нестандартный подход к задачам

Опыт работы с людьми

Знания в области трудового, корпоративного и архивного законодательств, нормативных актов РФ по ведению документации, а также локальных нормативных актов компании

Talent 



HUMAN RESOURCES

- skill benefit training

Личностные характеристики:



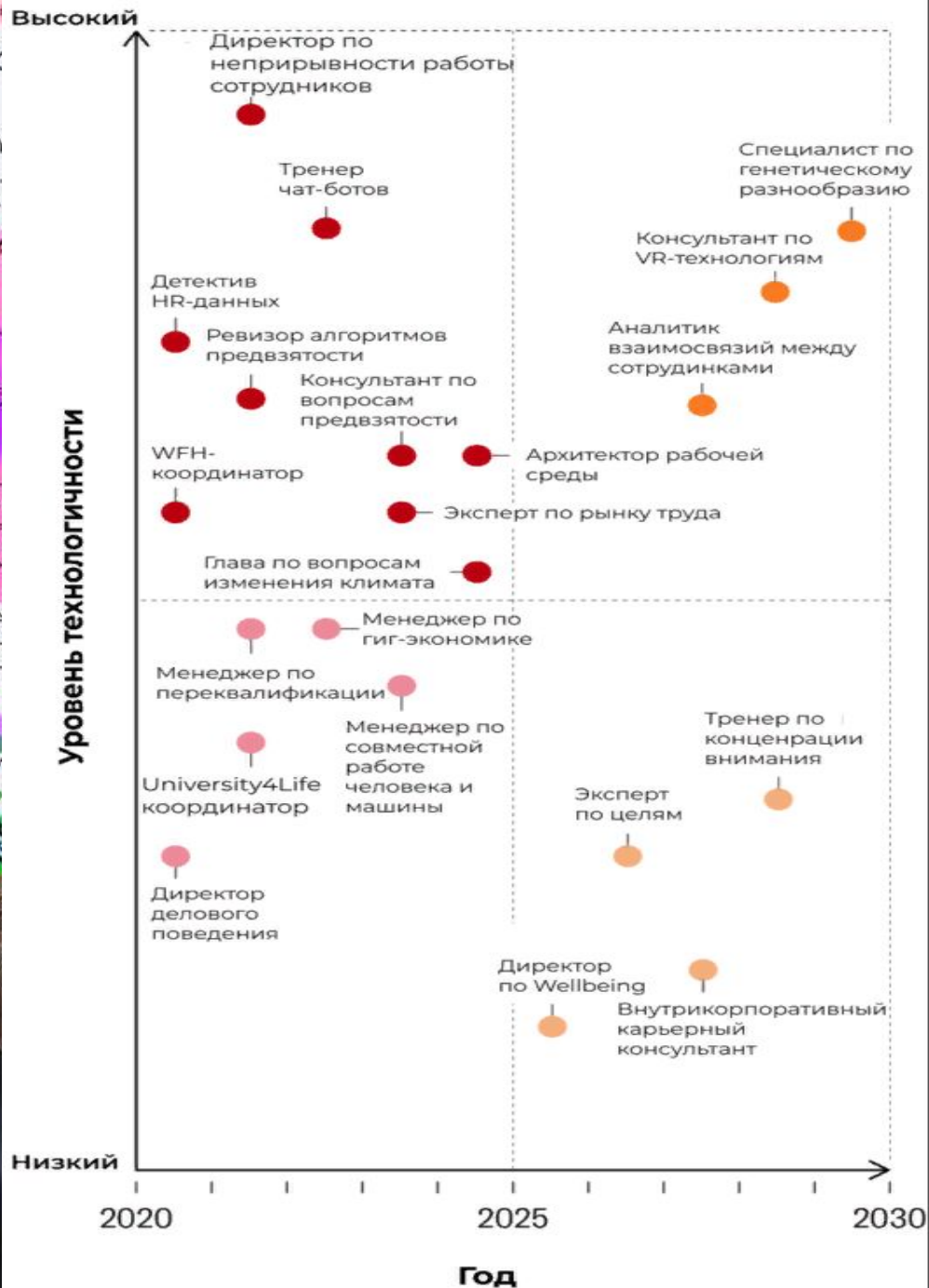
- ✓ уверенность в себе и своих решениях;
- ✓ беспристрастность;
- ✓ организованность;
- ✓ коммуникабельность;
- ✓ лидерские качества;
- ✓ аналитическое мышление;
- ✓ объективность;
- ✓ внимательность;
- ✓ проницательность;
- ✓ работоспособность;
- ✓ ответственность;

Плюсы и минусы профессии

- ✓ актуальная профессия на рынке труда, имеет высокий спрос;
- ✓ широкий выбор области деятельности, так как HR-специалисты есть в компаниях любой сферы;
- заработная плата выше среднего уровня;
- нескучная, творческая работа;
- ✓ карьерные возможности;
- ✓ постоянное саморазвитие;
- ✓ знакомства с разными людьми, формирование полезных связей;
- ✓ можно работать удаленно.

- ✗ длинный список обязанностей;
- ✗ частый стресс и конфликтные ситуации, которые надо разрешить;
- ✗ общение с не всегда приятными и приветливыми личностями;
- ✗ нужно быть буфером между сотрудниками и начальством;
- ✗ большая ответственность;
- ✗ участие в неприятных процедурах, например, сообщение сотруднику об увольнении.

Какие профессии в HR появятся в ближайш ие 10 лет?



✓ **Директор делового поведения**

Внедрение датчиков и биометрических технологий на рабочем месте станет нормой. Они помогут отследить поведение сотрудников. Директор делового поведения будет анализировать полученные данные, чтобы улучшить опыт сотрудников, повысить мотивацию и производительность труда.

✓ **Координатор сотрудников на удалённой работе**

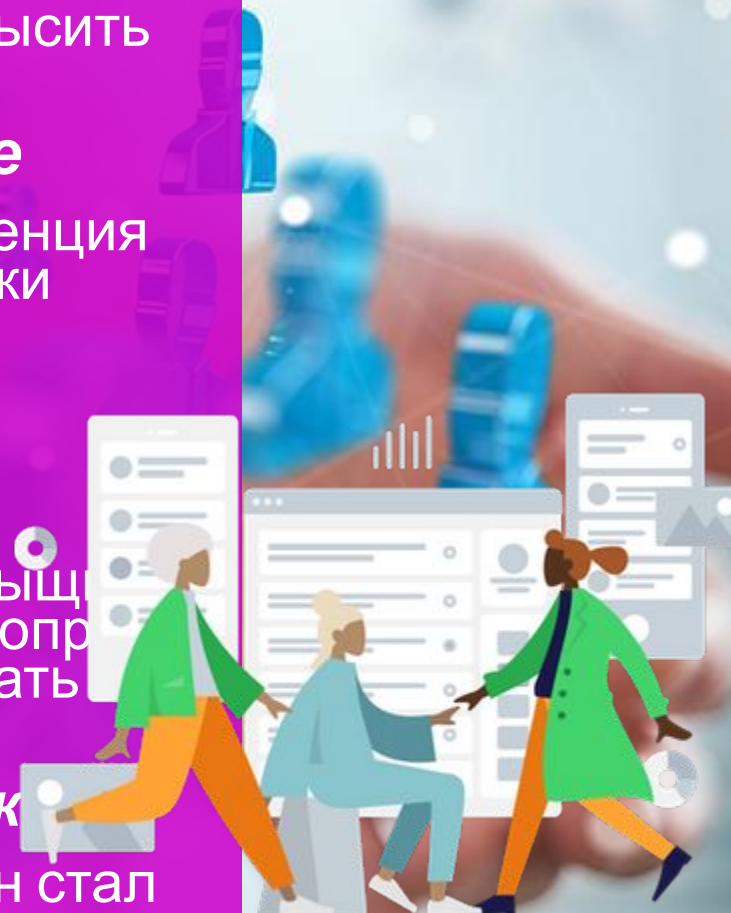
Сейчас большинство сотрудников работают из дома. И тенденция скорее всего сохранится. Важно, чтобы удаленные сотрудники чувствовали себя частью компании. WFH-координатор будет создавать и поддерживать вовлеченность, мотивацию и продуктивность сотрудников на удалённой работе.

✓ **Детектив HR-данных**

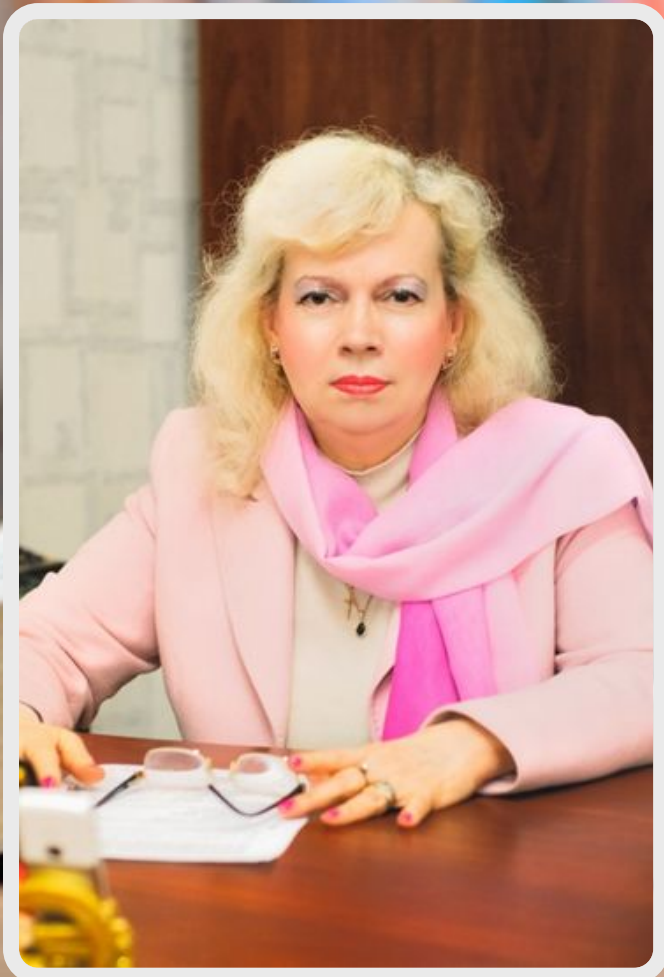
Детектив HR-данных — звучит забавно. Но так оно и будет! Сыщется придется перекапывать тонны данных в разных источниках (опросы сотрудников, LMS-системы, интранеты и т. д.), много сравнивать и анализировать, чтобы решать бизнес-задачи компании.

✓ **Директор по непрерывности работе сотрудников**

Безопасность сотрудников — вечно актуальный вопрос, но он стал особенно острым в связи с COVID-19. Человек на этой должности будет ответственен за безопасность рабочего места офисных и удаленных сотрудников в любых ЧС условиях.



Кафедра маркетингового менеджмента ДонНУЭТ



«Маркетинговый менеджмент – искусство знать как эффективно управлять».

Л.В. Балабанова,

Заведующая кафедрой - д.э.н., профессор,
заслуженный деятель науки и техники Украины,
лауреат государственной премии Украины в
области науки и техники, академик АЭН
Украины

1991 положил начало подготовке менеджеров, для ее осуществления была создана кафедра, которая, пережив ряд преобразований в наименованиях (маркетинга, менеджмента и маркетинга), сейчас называется кафедрой маркетингового менеджмента.

Инновационная деятельность кафедры маркетингового менеджмента осуществляется по следующим направлениям: инновации в содержании образования на основе конвергенции менеджмента и маркетинга, инновации в технологии обучения, инновации в управлении учебным процессом; инновации в методическом обеспечении.



ПОЧЕМУ ЖЕ СТОИТ ВЫБИРАТЬ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИЙ» В ДОННУЭТ?



Менеджер - одна из основных и наиболее востребованных профессий.

Выбрать менеджмент значит:

- ✓ работать на руководящих должностях в отечественных и иностранных компаниях, в том числе глобальных мировых корпорациях
- ✓ работать HR-менеджером;
- ✓ получать достойное материальное и моральное вознаграждение;
- ✓ иметь перспективы в развитии своей профессиональной карьеры;
- ✓ стать квалифицированным и эффективным руководителем.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

