#### **Домашнее задание 1 «Индивидуальные цели изучения курса»:**

Сформулируйте собственные цели изучения курса «Введение в профессию», что вы ждете от этого курса.

**Решение**

Целью изучения курса «Введение в профессию» для меня является получение комплексного представления о выбранной профессии, путем изучения эволюции и современных тенденций в сфере управления персоналом. Данный курс призван помочь в получении практических навыков управления персоналом.

Мои ожидания от данного курса заключаются в получении системного представления о будущей профессии, путем изучения комплекса работ с персоналом: от найма до увольнения. В последствии существует возможность выбора, наиболее заинтересовавшего меня направления работы.

**Домашнее задание 2 «Характеристика современного времени»:**

Дайте характеристику времени, в котором Вы сейчас живете. Какие тенденции сейчас характерны для этого времени.

Мы живем в непростое время. Когда с одной стороны, у человека появилось больше возможностей для саморазвития и самореализации (даже высшее образование можно получить, не выходя из дома!), а с другой стороны имеет место множество угроз и неопределенностей. Так, возникающие кризисные условия и санкции тормозят развитие многих отраслей экономики. Особенно проницательным в этом плане является рынок труда. Распадающиеся и снижающие объемы деятельности предприятия из-за недостатка материальных средств вынуждены сокращать работников. Работники из самого необходимого предприятию ресурса превратились в издержки, которые приходится сокращать в первую очередь.

Ситуацию усугубляют развивающийся терроризм, локальные конфликты и войны, возникающие в разных регионах мира. Все труднее идентифицировать, выявить источник какой-либо угрозы.

В России в сложившихся условиях практически невозможно выжить молодому специалисту. У молодежи все больше развивается «чувство ненужности» своей стране. Из-за чего еще больше развиваются такие глобальные беды человечества как алкоголизм, наркомания, проституция и т.д.

В ближайшем будущем складывается такая тенденция: как только кризисные явления пойдут на спад, экономическое положение страны в целом может улучшиться, при этом на рынке труда будет складываться примерно следующая картина: работодатели в связи переизбытком рабочей силы на рынке труда еще сильнее поднимут планку своих притязаний к рабочей силе и выживать будут только сильнейшие: компетентные, уверенные в себе и перспективные работники.

**Домашнее задание 3: «Якоря карьеры»**

Проанализировать ценностные ориентиры в карьере, например, по методике э.Шейна. (Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (э.Шейн, перевод и адаптация в.А.Чикер, в.Э.Винокурова)).

В ходе проведения тестирования по методике э.Шейна получены следующие результаты в баллах:

1. Профессиональная компетентность: 10, 2, 10, 10, 8. Средний балл 8.
2. Менеджмент: 5, 5, 8, 10, 8. Средний балл 7,2.
3. Автономия (независимость): 3, 2, 2, 2, 2. Средний балл 2,2.
4. Стабильность работы: 10, 10, 10. Средний балл 10.
5. Стабильность места жительства: 2, 2, 8. Средний балл 4.
6. Служение: 10, 10, 10, 10, 10. Средний балл 10.
7. Вызов: 9, 5, 5, 5, 8. Средний балл 6,4.
8. Интеграция стилей жизни: 10, 3, 5, 3, 2. Средний балл 4,6.
9. Предпринимательство: 5, 1, 6, 2, 2. Средний балл 3,2.

Согласно проведенному тестированию я являюсь ответственным человеком, который высоко ценит стабильность места работы, способным трудиться на благо организации, считая себя ее частью.

**Домашнее задание 4** «Профессиональный, личностный и лидерский потенциалы»:

Необходимо провести анализ своего лидерского потенциала. Какой вы работник? Какие компетенции, способности, возможности у вас есть? Как ваши возможности, ваш потенциал может быть реализован? Ответьте на вопросы в виде эссе, объемом не менее 150 знаков.

Решение.

В настоящее время каждому HR-менеджеру необходимо ясно и четко представлять себе, насколько он может отвечать требованиям, предъявляемым к профессии, в какой степени он способен к организации деятельности других людей, насколько авторитетна его личность в глазах руководителя и всех работников организации.

Не менее важно, а, может быть, даже более важно определить для себя все это потенциальному, HR-менеджеру, а в последствии, возможно, руководителю HR-службы.

В настоящее время хотя мне и не довелось пока быть лидером, я считаю, что несомненно лидерские качества у меня присутствуют. По крайней мере я стараюсь их в себе развивать. Я ставлю для себя цели, стараюсь быть коммуникабельным, умею быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, считаю, что в своем развитии человек всегда должен двигаться вперед, несмотря ни на что.

Как у будущего работника у меня преобладают такие качества как коммуникабельность, ответственность, способность к самообразованию, не конфликтность.

Как будущий HR-менеджер я развиваю в себе такие компетенции как общительность, стрессоустойчивость, умение слушать, грамотно и понятно излагать свои мысли навыки делового общения.

Надеюсь, что свой потенциал HR-менеджера я смогу реализовать в приличной и социально ответственной организации, для которой работники, не просто издержки – а трудовой потенциал, приносящий пользу.

**Домашнее задание 5** «Работа»:

Дайте характеристику понятия «трудовая деятельность». Работали ли вы когда-нибудь? Хотели бы вы работать? Какие виды деятельности вам нравятся? Как часто вы хотели бы ими заниматься?

Решение

В моем понимании трудовая деятельность – это такой вид социального поведения человека, при котором он выполняет ряд операций и функций, совершаемых людьми для достижения определенного результата.

Я пока не имею опыта работы, но не секрет, что во все времена для того, чтобы жить, человеку необходимо работать. Работа должна приносить доход и материальное удовлетворение. Поэтому важно выбрать ту профессию, которая сможет обеспечить и то, и другое. Как сказал Конфуций: «Выберите себе работу по душе, и вам не придется работать ни одного дня в своей жизни». Конечно, это не совсем так. Работать необходимо, просто ученый хотел сказать, что работа, которая по душе не дает человеку уставать и он все время чувствует силы, как будто бы он не работает, а просто увлекается чем-то.

Я очень хочу работать в сфере управления персоналом. Считаю выбранное направление достаточно интересным, это действительно то занятие, которое мне подходит. Ведь, основное призвание HR – менеджера – обеспечение эффективного использования человеческих ресурсов организации.

Кроме того, в солидных компаниях HR-менеджеры получают достаточно приличную заработную плату и имеют возможности карьерного роста (до ведущего специалиста, начальника отдела, директора и вице-президента по персоналу (кадром)).

Я планирую сделать карьеру в HR-сфере и считаю это именно тем занятием, которому можно посвятить всю свою жизнь.

**Домашнее задание 6** «Профессиональное развитие»:

Выделите тренды в профессиональном развитии в рамках своей сферы деятельности.

Примерный план профессионального развития менеджера по персоналу:

Новичок. До 5 лет работы в профессии. Направление развития: получить практический опыт, который будет подтверждать теоретические знания. Много разноплановой работы, проб и ошибок.

Профессионал. Около 5–10 лет работы в профессии. На этом этапе важно определить специализацию, в которой хочется развиваться и есть способности, и повышать свою квалификацию в этом направлении. Человек начинает передавать свой опыт, первые попытки обучать новичков.

Эксперт. Более 10 лет работы в профессии. Человек описывает и представляет сообществу собственные наработки, подходы, модели, основанные на опыте и знаниях. Расширяет круг профессиональных контактов. Получает сертификации. Точно знает, в чем проявляется экспертность. Формирует личный бренд на рынке. Является ментором и преподавателем в системных программах.

«Звезда». Более 15 лет работы в профессии. Человек, готовый к публичности, не только эксперт в своей профессии, но и харизматичный спикер. Таких людей интересно слушать, у них много практических примеров, они ведут блоги, популярные в сообществе, и т. д.

Конечно, указанное количество лет в профессии можно считать условным. Сейчас мир развивается очень быстро и ступени могут проходиться быстрее. И при этом самый большой риск — это перепрыгивать сразу со стадии «Новичок» на стадию «Эксперт» или даже «Звезда». Не получив достаточно практического опыта, не решив множество нестандартных задач в разных бизнесах — стать экспертом и «звездой», которые будут интересны профессиональному сообществу, невозможно.

По возможности я хочу пройти все стадии и получить все возможности для развития, которые точно существуют в данной профессии.