

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, статья 195.1.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов".
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р "Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы".
5. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов".
6. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта".
7. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 292 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения".
8. Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования".
9. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".
10. Приказ Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. № 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".
11. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 "Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования".
12. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05 вн
13. Положение о порядке разработки образовательной программы дополнительного профессионального образования в ФГБОУ ВО «СГЭУ» утв.приказом и.о. ректора №359-ОВ от 10 июля 2017 г.

Программа разработана на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда России от 06 октября 2015 г. № 691н.

Программа разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 08 апреля 2015 г. № 367.

1.2. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Целью реализации дополнительной профессиональной программы «Оценка и отбор персонала. Кадровый консалтинг» является сформирование у слушателей комплекса знаний, умений и навыков по подбору персонала и консалтинговой деятельности в области кадровой политики, рекрутмента и обучения персонала.

Основными задачами изучения программы повышения квалификации «Оценка и отбор персонала. Кадровый консалтинг» являются:

- углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа, аудита и консалтинга;
- овладение основами методологии аудита и консалтинга применительно к решению проблем труда и управления персоналом на микроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателем компетенциями, т.е. его способностью применять новые знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности. В результате освоения программы слушатель должен обладать следующими **профессиональными компетенциями (ПК)**, соответствующими видам профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6).

В результате освоения программы слушатели должны:

Знать:

- способы, специфику разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
- сущность и содержание стратегических планов организации;
- технологии управления развитием персонала.

Уметь:

- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;
- оценить эффективность текущей деловой оценки персонала.

Владеть:

- навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- методами деловой оценки персонала при найме в соответствии со стратегическими планами организации;
- навыками проведения текущей деловой оценки различных категорий персонала;

- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности:

Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая:

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знать	Уметь	Владеть
	способы, специфику разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

ПК-6 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать	Уметь	Владеть
	цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;	определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;	методами деловой оценки персонала при найме в соответствии со стратегическими планами организации;
	сущность и содержание стратегических планов организации;	разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;	навыками проведения текущей деловой оценки различных категорий персонала;
	технологии управления развитием персонала	оценить эффективность текущей деловой оценки персонала	навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

1.4. Категория слушателей

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.5. Форма обучения.

Форма обучения – очная.

1.6 Срок обучения

Трудоемкость обучения - 72 часа аудиторной работы.

Общий срок обучения –1 месяц.

1.7. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы -удостоверение о повышении квалификации

1.8. Структурное подразделение, реализующее программу
Центр корпоративного развития СГЭУ