

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ»

Общая характеристика программы

Цель программы: формирование и совершенствование компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, совершенствование навыков по различным аспектам профессиональной деятельности, освоение слушателями новых способов решения профессиональных задач, развития кадрового потенциала для повышения эффективности деятельности организации с учетом профессиональных стандартов

Программа профессиональной переподготовки основана на требованиях профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России от «09» марта 2022 г. № 109н (регистрационный номер 559) в части Обобщенных трудовых функций:

- «Документационное обеспечение работы с персоналом» (А)
- «Деятельность по обеспечению персоналом» (В)
- «Деятельность по оценке и аттестации персонала» (С)
- «Деятельность по развитию персонала» (D)
- «Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации» (G).

Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 № 955

Характеристика нового вида профессиональной деятельности

Слушатель, успешно прошедший обучение по программе профессиональной переподготовки «Специалист по управлению персоналом», должен обладать следующими компетенциями, необходимыми для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере управления персоналом:

- способность формировать требования к вакантной должности;
- способность разработки стандартов деятельности подразделения и унификация процессов.
- способность разработки планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом;
- способность разработки планов профессиональной карьеры работников;
- способность разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом;
- способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

- способность проведения оценки персонала в соответствии с планами организации.
- способность применять современные формы и методы управления персоналом в организациях с учетом профессиональных стандартов;
- способность применять современные технологии поиска, набора, отбора кандидатов на вакантную должность, подбора и расстановка кадров.
- способность применять нормы федерального законодательства, документы профессиональных сообществ и организаций в управлении персоналом организаций;
- способность подготовки предложений по совершенствованию управления персоналом.
- способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале;
- способность организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
- способность определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала.
- способность использовать результаты передового опыта для совершенствования качества управления персоналом организации.
- способность анализа успешных корпоративных практик по вопросам управления персоналом;
- способность формирования кадрового резерва;
- способность ставить стратегические и оперативные цели в управлении персоналом;
- способность определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала;
- способность внедрять планы и мероприятия по управлению персоналом.

Планируемые результаты обучения по программе

По итогам освоения программы слушатели должны:

знать

- теории управления персоналом и его мотивации;
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом;
- основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью;
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- основы кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом;
- основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода);

- основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
- основы основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;
- методы внедрения системы управления персоналом;
- системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям);
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам привлечения персонала;
- источники обеспечения организации кадрами;
- технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
- основы определения целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации;
- технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций;
- технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик;

уметь

- разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала;
- внедрять стратегию по управлению персоналом;
- анализировать экономические показатели деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
- распределять функции, полномочия и ответственность на основе их делегирования;
- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- определять зоны ответственности работников и подразделений,

ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения;

- разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений;
- формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала;
- вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности);
- определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
- применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности;
- определять и применять средства и методы проведения оценки персонала;
- обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала;
- собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда;

владеть

- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- навыками определения показателей эффективности работы персонала подразделения;
- методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации;
- методами анализа социальных программ и определения их экономической эффективности;
- навыками управления эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда;
- навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации;
- методами анализа планов и программ и определения их экономической эффективности;
- навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности;
- способами и методами привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами;
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- навыками определения параметров и критериев оценки персонала.