**1. общая характеристика ПРОГРАММЫ**

**1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы**

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

 постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

 приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

Программа разработана на основе профессионального(ых) стандарта(ов) (квалификационных требований):

 приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

**1.2. Категории слушателей:**

Программа рассчитана на руководителей кадровых служб организаций; крупных, средних и малых предприятий, систем государственного и муниципального управления.

**1.3. Форма обучения и форма организации образовательной деятельности:** очная

**1.4. Трудоемкость обучения и режим занятий слушателей:** 40 часов,

**2. ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ:**

качественное изменение профессиональных компетенций, повышение профессионального мастерства в рамках имеющейся квалификации руководителя кадровой службы.

Целью реализации образовательной программы **«**Руководитель кадровой службы. Подготовка к независимой оценке на соответствие профессиональным стандартам» является достижение следующих результатов:

**знания:**

- на уровне представлений: получение фундаментальных знаний по вопросам планирования кадров на основе профессионально-ориентированных информационных систем;

- на уровне воспроизведения: обеспечить эффективное руководство, превращать цели и задачи организации во внутренние задачи каждого работника;

- на уровне понимания: уметь определять кадровые цели, стратегию и тактику развития организации;

**умения:**

- теоретические: использование знаний общей подготовки при осуществлении профессиональной деятельности;

- практические: формулировать профессиональные и личностные требования к персоналу, оценивать эффективность системы управления персоналом;

**навыки:**

- применять на практике инновационные технологии управления кадровыми процессами в организации

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

Слушатель должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду(ам) управленческой деятельности:

|  |  |
| --- | --- |
| Код | Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций |
| **ВД 1** |  |
| ПК 1.1. | Компетенция использования знаний современных достижений науки и образования при решении профессиональных и управленческих задач |
| ПК 1.2. | Компетенция ответственности; готовность к принятию ответственности за свои решения, умение оценивать последствия решений. |
| ПК 1.3. | Компетенция умения вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу |
| **ВД 2** |  |
| ПК 2.1. | Разрабатывать системы стратегического, текущего и оперативного контроля кадровыми процессами, владеть принципами и современными методами их управления в различных сферах деятельности |
| ПК 2.2. | Систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы управления персоналом организации |

В результате освоения программы, у слушателей должен сформироваться следующий комплекс знаний, умений и навыков в области управления персоналом:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Показатели уровня квалификации:  |
|  | Полномочия и ответственность | Характер умений | Характер знаний |
| 8 | Руководитель высшего звена | - определять цели и содержание рабочих программ управления персоналом с учетом требований профессиональных стандартов;- применять на практике нормативно-правовые знания при разработке программ управления персоналом. | - знать нормативно-правовую базу разработки программ управления персоналом;- концептуальные основы модульно-компетентностного подхода в профессиональном образовании;- методику разработки программ профессиональных модулей и профессиональных стандартов. |
|  |  | - формулировать показатели, критерии контроля и оценки результатов освоения программ управления персоналом; - разрабатывать задания для проверки их освоения. | - знать нормативно-правовую базу, регламентирующую проведение контрольно-оценочных мероприятий;- знать концептуальные основы оценки квалификации персонала, - специфику оценки профессиональных и общих компетенций персонала;- знать методику разработки оценочных средств персонала. |