Наименование программы

**«Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала». Подготовка к независимой оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам»**

Рабочие программы учебных дисциплин (модулей), практик и стажировок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование тем** | **Содержание обучения по темам, наименование и тематика практических занятий, самостоятельной работы слушателя** |
| 1.1 | Подбор персонала - средство достижения стратегических целей организации | Анализ внешнего рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности. Основные характеристики кадрового потенциала организации и работника по подбору персонала. Содержательные и технологические условия труда, определение требований к потенциальному работнику. Оценка желательных  характеристик кандидата (свойств, качеств) согласно профилю вакантной должности. |
| 1.2 | Основные профессиональные и личностные компетенции специалиста по управлению персоналом (профессиональный стандарт) | Сбор, анализ и структурирование информации о кандидатах и предложениях на рынке труда. Использование новейших методик подбора персонала. Знание цели и задач кадровой политики и стратегии организации. Знание этики делового общения, базовых технологий управления персоналом. Знание передового опыта в области управления персоналом. |
| 1.3 | Формирование деловых качеств менеджера по персоналу | . Умение организовать работу по рекрутингу, адаптации, мотивации и ротации персонала. Своевременно обеспечить укомплектование организации сотрудниками требуемой численности и квалификации. Умение проводить предварительный отбор кандидатов на работу, информировать кандидатов, которым отказано в приеме на работу. Анализировать эффективность адаптационных программ, готовить предложения, направленные на повышение адаптационных мероприятий. Умение планировать, координировать и контролировать реализацию мероприятий по тренингу (профессиональной подготовке). Умение во взаимодействии с руководителями подразделений вырабатывать оптимальные решения по вопросам предстоящего найма, перевода, увольнения сотрудников, привлечения к дисциплинарной ответственности |
| 1.4 | Владение менеджером по персоналу современными технологиями подбора персонала. | Цели подбора в рамках общей стратегии компании. Источники поиска специалистов. Составление карты требований. Сравнительный анализ внутреннего и внешнего     набора. Методы отбора персонала: анализ документов, собеседование, профессиональное тестирование, анкетирование. Алгоритм подбора персонала в ситуациях риска для организации.  Оценка эффективности поиска и подбора персонала. |
| 2.1 | Цели подбора в рамках общей стратегии компании. | Подбор как важнейшая функция управленческого цикла, выполняемая руководящим составом организации. Качество подбора и расстановка кадров в системе управления организации. Принципы соответствия, перспективности, сменяемости. Исходные данные для отбора и расстановки кадров. Использование профильного метода для решения проблемы подбора и расстановки кадров в организации. Показатели стилей и методов работы. Показатели участия в инновационной деятельности. |
| 2.2 | Источники поиска специалистов. | Общий анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах; формулирование требований к персоналу. Выбор методик оценки и отбора кадров. Определение основных источников поступления кандидатов. Определение основных источников найма персонала. |
| 2.3 | Составление карты требований. Методы отбора персонала: анализ документов, собеседование, тестирование. | Методы отбора Хэдхантонг – метод прямого поиска кандидатов на вакантные должности. Роль интернет - технологий в рекрутенге. Технология и этика охоты за кадрами. Применение на практике контактных и бесконтактных методов отбора персонала. |
| 2.4 | Алгоритм подбора персонала в ситуациях риска для организации. | Управление социальными рисками Определение социальных факторов, способствующих сохранению и развитию человеческого потенциала. Формирование культуры партнерских отношений в организации. Анализ изменений организационной культуры, анализ сопротивления изменениям, снижение лояльности персонала организации и снижение производительности труда. |
| 3.1 | Прием на работу по новым правилам. | От объявления о вакансиях до оценки результатов испытаний. Ужесточение ответственности работодателя за нарушения правил оформления трудовых отношений |
| 3.2 | Ужесточение ответственности работодателя за нарушения правил оформления трудовых отношений | Дисквалификация руководителей организаций, руководителей структурных подразделений и других работников - самые распространенные заблуждения работодателей, правовые последствия. Анализ существующей практики. |
| 3.3 | Программа внедрения профстандартов, независимая оценка квалификации на соответствие профстандартам | Правила  их  применения в кадровой политике организации, программа внедрения профстандартов, независимая оценка квалификации на соответствие профстандартам, правила использования свидетельства о соответствии квалификации профстандарту. |
| 3.4 | Правила использования свидетельства о соответствии квалификации профстандарту | Условия, при которых применять профстандарты обязательно.  Специальная ответственность работодателя при неприменении профстандартов.  Независимая оценка как особая процедура на предмет соответствия работника занимаемой должности. |
| 4.1 | Аттестация персонала в системе управления персоналом организации | Деловая оценка персонала как процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или рабочего места.  Виды деловой оценки: при отборе персонала на рабочее место и текущая периодическая оценка сотрудников при аттестации персонала. |
| 4.2 | Методы проведения аттестации. Сбор данных, разработка типовых форм, норм и критериев мероприятия. | Методы оценки. Биографический метод. Произвольные устные или письменные характеристики. Оценка по результатам. Метод групповой оценки. Метод эталона. Матричный метод. Метод заданной группировки работников. Тестирование. Метод графического профиля. Метод критического инцидента. Метод альтернативных характеристик. |
| 4.3 | Принятие решения по итогам аттестации.  Нормативные акты, обеспечивающие проведение аттестации. | Положение об аттестации сотрудников организации – как локальный нормативный акт принятия решения по итогам аттестации.  Оценка деловых и личностных качеств (объекты и критерии).  Оценка качества труда (измерение и оценка труда по времени, оценка сложности труда).  Оценка результатов труда (непосредственные и косвенные результаты). |
| 4.4 | Аттестация как основа формирования кадрового резерва, развития персонала, соответствие работника его должностным обязанностям. | Характеристика основных этапов очередной аттестации работников: подготовительный этап; этап оценки работника и его трудовой деятельности; этап проведения аттестации; этап принятия решений по ее результатам.  Значения весов оценок при аттестации персонала: характер оценок (объективных/субъективных); вид и содержание оценок (оценка профессионализма и личностных качеств); оценка и выводы аттестационной комиссии; оценка непосредственного руководителя. |
| Практические занятия | | Решение ситуационных задач |
| Самостоятельная работа слушателя | |  |