Наименование программы

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

**Аннотация программы**

**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».

**ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ:**

- качественное изменение профессиональных компетенций и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации для выполнения профессиональной деятельности специалиста по подбору персонала:

- получение фундаментальных знаний в области применения современных технологий найма на основе профессионально-ориентированных информационных систем.

 Реализация образовательной программы «Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала». Подготовка к независимой оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам» направлена на достижение следующих результатов:

**знания:**

- на уровне представлений: о ситуации на рынке труда, специфике подготовки потенциальных работников на всех уровнях обучения;

- на уровне воспроизведения: обеспечить эффективное сопровождение персонала при первичном и вторичном трудоустройстве;

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

**умения:**

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

- практические: уметь формулировать профессиональные и личностные требования к персоналу на этапе подбора и найма персонала.

**навыки:**

- применять на практике инновационные технологии подбора и найма персонала.

 **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Код | Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций |
| **ВД 1** |  |
| ПК 1.1. | Компетенция использования знаний современных достижений науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач, относящихся к проблематике учебной дисциплины; |
| ПК 1.2. | Компетенция ответственности; готовность к принятию ответственности за свои решения, умение оценивать последствия решений; |
| ПК 1.3 | Уметь вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу; |
| **ВД 2** |  |
| ПК 2.1. | Разрабатывать системы стратегического, текущего и оперативного контроля, владеть принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности; |
| ПК 2.2. | Уметь систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы подбора, отбора и найма персонала. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Показатели уровня квалификации:  |
|  | Полномочия и ответственность | Характер умений | Характер знаний |
| 7 | Специалист по подбору персонала | - определять цели развития организации, основные потребности в кадрах с учетом требований профессиональных стандартов;- применять на практике нормативно-правовые знания при приеме на работу; | - знать нормативно-правовую базу, регламентирующую проведение оценочных мероприятий;- знать основы оценки квалификации персонала; |
|  |  | - формулировать критерии контроля и оценки результатов подбора персонала.  | -знать специфику оценки профессиональных и общих компетенций персонала;- знать методику разработки оценочных средств персонала. |