**Программа профессиональной переподготовки**

**«Управление персоналом: подбор, оценка, развитие»**

**(250 часов)**

**Целью** программы является формирование у слушателей системных теоретических и практических знаний в области организации обеспечения, оценки, обучения и развития кадрового потенциала предприятия, а также формирование комплексных профессиональных навыков и компетенций в соответствии с требованиями к квалификациям, установленными профессиональным стандартом. В результате изучения программы слушатели сформируют навыки применения методов подбора конкурентоспособного персонала организации; формирования корпоративных системы обучения и оценки; разработки и внедрения этих систем в систему управления персоналом организации; документационного сопровождения и администрирования процессов подбора, оценки и развития персонала.

**Преподаватели программы**:

Симонова М.В. - зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом СГЭУ, HR-консультант в области управления персоналом.

Илюхина Л.А.- доцент кафедры экономики труда и управления персоналом СГЭУ, HR-консультант в области управления персоналом;

Соловьев Д.П. – доцент кафедры экономики труда и управления персоналом СГЭУ, HR-консультант в области управления персоналом.

Программа профессиональной переподготовки ориентирована на руководителей структурных подразделений, руководителей и специалистов отделов кадров и служб по управлению персоналом, имеющих или получающих среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Документ, выдаваемый слушателям по результатам освоения программы: **диплом о профессиональной переподготовке установленного образца** **(**п. 1 ч. 10 ст. 60, ч. 15 ст. 76 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

Период обучения: апрель-июнь 2018г.

**Аннотация программы:**

* Как провести анализ и описать работу? Как разработать требования к кандидатам на должность?
* Какие методы и инструменты набора и отбора кандидатов сегодня наиболее востребованы? Что представляют собой инструменты Digital рекрутинга в современном кадровом консалтинге?
* Что представляет собой корпоративная система обучения и развития персонала? Как ее разработать и какие элементы она должна включать? Разработка корпоративной системы обучения. Какие последовательные этапы (шаги) необходимо пройти при построении корпоративной системы обучения
* Кто и как разрабатывает образовательную программу и каковы критерии выбора поставщиков образовательных услуг? Методы выявления потребностей в обучении, используемые сегодня в компаниях
* Как сформировать план и бюджет на обучение персонала?
* Насколько выгодными сегодня для компании являются вложения в обучение персонала? Какие методические подходы к оценке результативности и эффективности обучения используются?
* Какие формы документирования процесса обучения должны быть разработаны в компании на разных этапах его реализации? Как сформировать организационно-управленческий механизм планирования карьеры персонала
* Как планировать и организовывать работу с кадровым резервом? Каковы условия эффективного управления кадровым резервом
* Оценка персонала как система. Виды оценок труда и персонала
* Оценка качественной характеристики трудового потенциала с помощью количественных показателей (методика Дональда Киркпатрика, методика Джека Филипса, методика бипараметрической оценки МакГи, оценка эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки типа BSC, KPI.)
* Оценка персонала в системе обучения и развития. Критерии и соответствующие им показатели для оценки уровня компетенций
* Методика и техника оценки компетенций («Competencies Assessment»)
* Эффективность системы управления по итогам обучения персонала. Целевые модели (модель ROI Д. Филипса, модель Корпоративного университета, критериальная модель, оценка по методу черт) и системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).