**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТАМБОВСКИЙ НОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г.Р.ДЕРЖАВИНА»**

**ИНСТИТУТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Аннотация программы повышения квалификации**

«**СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА**»

1. **Цель и планируемые результаты обучения:**

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Современные методы отбора персонала» направлена на получение слушателями систематизированных знаний в области отбора персонала и приобретение навыков их практического применения.

**Основной целью программы является формирование профессиональных компетенций, необходимых для эффективного решения профессиональных задач в области отбора персонала.**

В результатеосвоения программы повышения квалификации слушатель должен приобрести следующие знания, умения, необходимые для качественного изменения или формирования следующих **профессиональных компетенций**:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Видыдеятельностиили трудоваяфункция(по ПС) | Профессиональныекомпетенции | Практическийопыт | Умения | Знания |
| ВД1 Деятельность по обеспечению персоналом ТФ - В/01.6Сбор информации о потребностях организации в персонале, ТФ - В/02.6Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | ПК-2знание основ кадрового и планирования контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки иреализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике | Владетьнавыками кадрового планированияи контроллинга, маркетингаперсонала,разработкии реализации стратегии привлечения персонала | Уметь применятьНа практикезнание основкадровогопланирования и контроллинга,основмаркетингаперсонала,разработки иреализациистратегиипривлеченияперсонала | Знатьосновыкадровогопланированияи контроллинга, маркетингаперсонала,разработки иреализациистратегиипривлеченияперсонала |
|  | ПК-3знание основразработки и внедрения требований к должностям,критериев подбора и расстановки персонала,основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценкиперсонала при найме и умение применятьих на практике | Владетьнавыками разработки и внедрения требований кдолжностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала | Уметь разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала | Знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбораперсонала |
| ВД2Формированиекарты поискакандидатовТФ - C/01.6 Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности,ТФ - C/02.6Анализ рынка труда) | ПК-2знаниеоснов кадрового и планирования контроллинга,основ маркетингаперсонала, разработкии реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их напрактике | Владетьнавыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала | Уметь применятьна практике знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетингаперсонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала | Знатьосновыкадровогопланированияиконтроллинга, маркетингаперсонала,разработки иреализациистратегии привлечения персонала |
|  | ПК-3знание основ разработки и внедрения требований к должностям,критериев подбора и расстановкиперсонала, основнайма, разработки ивнедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методамиделовой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | Владетьнавыками разработкии внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала | Уметь разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, программы ипроцедурыподбора иотбора персонала | Знатьосновы разработки ивнедрения требований к должностям,критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбораи отбораперсонала |

1. **Требование к уровню освоения содержания программ**
2. **Слушатель должен знать:**
* основы кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
* знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;
* знать основы кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
* знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.
1. **Слушатель должен уметь**:
* применять на практике знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
* уметь разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала;
* уметь применять на практике знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга;
* уметь разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.
1. **Слушатель должен владеть:**
* навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
* навыками разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;
* навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
* навыками разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.
1. **Учебный план**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование учебных тем** | **Формы промежуточной аттестации** | **Обязательные учебные занятия** | **Самостоятельная работа обучающегося** | **Всего (час.)** |
|  |  |  | Всего (час.) | в т.ч. лабораторные и практические занятия (час.) | Всего (час.) | в т.ч. лабораторные и практические занятия (час.) |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Определение потребности организации в персонале | - | 8 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 2 | Формирование требований к вакантной должности и разработка модели компетенций | - | 8 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 3 | Методы поиска и источники привлечения кандидатов на вакантную должность | - | 8 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 4 | Технология подбора персонала на вакантную должность | - | 8 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 5 | Методы отбора кандидатов на вакантную должность | - | 8 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 6 | Адаптация новыхсотрудников | - | 8 | 4 | 2 |  | 10 |
| 7 | Итоговая аттестация |  | 2 |  |  |  | 2 |
| **8** | **Всего по программе** |  | **50** | **24** | **22** | **10** | **72** |

**Составитель программы:** Труфанова Татьяна Анатольевна,к.псх. н., доцент.