

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
**«Межотраслевой институт повышения квалификации и
профессиональной переподготовки кадров» (МИПК)**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МИПК
от 28 декабря 2018 г. № 26

ПРОГРАММА

Дополнительная профессиональная образовательная программа
повышения квалификации

**Обеспечение организации персоналом: подбор, адаптация.
Нестандартные методы работы специалиста по подбору
персонала (рекрутера)**

Москва 2018

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Обеспечение организации персоналом: подбор, адаптация. Нестандартные методы работы специалиста по подбору персонала (рекрутера)». - М.: МИПК, 2018.

Составители: Кириллов Андрей Владимирович, доктор исторических наук, профессор, декан факультета управления РГСУ, Первый заместитель председателя правления национального союза «Управление персоналом»; Уколов Вадим Викторович, Генеральный директор Olymp Business Consulting.

Образовательная программа повышения квалификации **«Обеспечение организации персоналом: подбор, адаптация. Нестандартные методы работы специалиста по подбору персонала (рекрутера)»** включает характеристику программы, содержание программы, оценку качества освоения программы, организационно-педагогические условия реализации программы.

Рецензенты:

Лазукин А.Д. – заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, доктор педагогических наук, профессор;

Андреев А.А. – доктор педагогических наук, профессор

Раздел 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Актуальность программы

В связи с вступлением в силу с 1 июля 2016 г. профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», профессиональная деятельность руководителей по управлению персоналом, не имеющих образования в области управления персоналом, может быть признана не полностью соответствующей профессиональному стандарту. Такая практика вытекает из Планов мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, утвержденных организациями, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584.

Программа повышения квалификации является научно обоснованной и актуальной, поскольку разработана на комплексных основаниях:

- требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда РФ от 06.10.2015 №691н (зарегистрирован в Минюсте РФ 19 октября 2015 г., регистрационный № 39362).

- требований Постановления Минтруда РФ от 21 августа 1998 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, раздел "Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях";

- ФГОС высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. N 367 (зарегистрирован в Минюсте РФ 29 апреля 2015 г., регистрационный N 37058).

1.2. Цель реализации программы

Целью программы является – повышение квалификации руководителей в сфере управлению персоналом, формирование у слушателей общепрофессиональных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (седьмой уровень), утвержденного Приказом Минтруда России от 06.10.2015 №691н (зарегистрирован Минюстом России 19.10.2015 г., регистрационный № 39362).

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимому для освоения программы

- 1) Предшествующий уровень образования слушателя – высшее образование – бакалавриат, специалитет или магистратура.

- 2) Слушатель должен иметь документ государственного образца о высшем образовании с присвоением квалификации (степени бакалавр, магистр или квалификации «Дипломированный специалист»).

- 3) Дополнительные характеристики:

| Наименование документа | Код | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности |
|------------------------|--------|---|
| ОКЗ | 1232 | Руководители подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями |
| ЕКС | - | Заместитель директора по управлению персоналом |
| | | Начальник отдела кадров |
| | | Начальник отдела организации и оплаты труда |
| | | Начальник отдела подготовки кадров |
| | | Начальник отдела социального развития |
| | | Заведующий (начальник) отделом кадров |
| ОКПДТР | 24063 | Менеджер по персоналу |
| ОКСО | 080505 | Управление персоналом |

1.4. Трудоемкость обучения

Общая трудоемкость обучения по данной программе - **18 часов**, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

1.5. Форма обучения

Форма обучения - заочная, с применением дистанционных образовательных технологий Интернета, обеспечивается электронными учебно-методическими материалами, включает 3 лекции, которые могут проводиться в форме видеолекций или онлайн семинаров (вебинаров), и итоговую аттестацию.

1.6. Режим занятий

Режим занятий - не более 4 академических часов (час. в день).

1.7. Характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и/ или уровней квалификации

1.7.1. Характеристика новой квалификации – обеспечение организации персоналом: подбор, адаптация. Нестандартные методы работы специалиста по подбору персонала (рекрутера).

1.7.2. Вид профессиональной деятельности – управление персоналом организации. Цель вида профессиональной деятельности – обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации.

1.7.3. Общетрудовые и трудовые функции:

ОТФ (3.7) – Операционное управление персоналом и подразделением организации;

ТФ (3.7.1) – Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;

ТФ (3.7.2) – Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;

ТФ (3.7.3) – Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения;

ОТФ (3.8) – Стратегическое управление персоналом организации;

ТФ (3.8.1) – Разработка системы стратегического управления персоналом

организации;

ТФ (3.8.2) – Реализация системы стратегического управления персоналом организации;

ТФ (3.8.3) – Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.

1.8. Планируемые результаты обучения

Компетенции, формируемые у слушателей в процессе реализации программы повышения квалификации:

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-2 – знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;

ОПК-4 – владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

ОПК-9 – способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

Профессиональные компетенции:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

ПК-2 – знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;

ПК-3 – знание основ разработки 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 оценки персонала при найме и умение применять их на практике;

ПК-4 – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

информационно-аналитическая деятельность:

ПК-16 – владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике;

социально-психологическая деятельность:

ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

проектная деятельность:

ПК-34 – знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

В результате освоения программы обучающийся должен:

- **знать:**
 - базовые понятия и принципы рекрутинга персонала организации;
 - современные нестандартные методы поиска персонала;
 - принципы разработки программ адаптационных мероприятий для руководителей;
 - основные этапы отбора и профориентации персонала;
 - критериальные характеристики деловой оценки персонала;
 - основы кадрового планирования в организации.
- **уметь:**
 - находить эффективные источники набора персонала;
 - применять современные нестандартные методы поиска персонала;
 - разрабатывать программы адаптационных мероприятий для руководителей;
 - генерировать критерии деловой оценки персонала адаптированные к специфике функционирования и развития конкретной организации;
 - прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
 - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале.
- **владеть:**
 - современными нестандартными методами поиска персонала;
 - навыками разработки программ адаптационных мероприятий для руководителей;
 - навыками диагностики профессиональной пригодности персонала;
 - алгоритмами составления профессиограмм;

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

1.9. Особенности реализации программы

Программа курса построена по модульному принципу.

При реализации программы для каждой группы готовится вариативный учебно-тематический план. В нем разработчики имеют право вносить до 10% новых, скорректированных тем учебных занятий внутри модулей, отражающих изменения в действующей нормативно-правовой базе.

Раздел 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный и учебно-тематический план программы повышения квалификации «Обеспечение организации персоналом: подбор, адаптация. Нестандартные методы работы специалиста по подбору персонала (рекрутера)»

Учебный и учебно-тематический планы дополнительной профессиональной программы повышения квалификации определяют перечень, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, обеспечивающих формирование компетенций. Указывается общая трудоемкость дисциплин (модулей), стажировок, практик и т.д., а также форма итоговой аттестации.

Учебный план

| № п/п | Наименование раздела, дисциплин (модулей) | Общая трудоемкость, час. | По учебному плану с использованием дистанционных образовательных технологий, час. | | СРС, час. | Аттестация |
|----------|--|--------------------------|---|----------------------------|-----------|------------|
| | | | Аудиторные занятия, в том числе вебинары, час. | Электронное обучение, час. | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> | <i>9</i> |
|----------|--|------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| 1. | Модуль 1. Как организовать систему подбора персонала с нуля. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 2. | Модуль 2. Современные нестандартные методы поиска и оценки кандидатов. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 3. | Модуль 3. Эффективные программы адаптации руководителей. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 4. | Итого часов на 1-3 модуль | 16,5 | 6 | 6 | | 4,5 | 6 | |
| 5. | Итоговая аттестация | 1,5 | | | | | | 1,5 |
| 6. | ИТОГО | 18 | | | | | | |

Учебно-тематический план

| № п/п | Наименование раздела, дисциплин (модулей) | Общая трудоемкость, час. | По учебному плану с использованием дистанционных образовательных технологий, час. | | | | СРС, час. | Аттестация |
|----------|---|--------------------------|---|----------|----------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| | | | Аудиторные занятия, в том числе вебинары, час. | | Электронное обучение, час. | | | |
| | | | Всего | Из них | | | | |
| | | | | | лекции | Практические занятия, | | |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> | <i>9</i> |
| 1. | Модуль 1. Как организовать систему подбора персонала с нуля. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 2. | Тема 1.1. Как организовать систему подбора персонала с нуля. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 3. | Модуль 2. Современные нестандартные методы поиска и оценки кандидатов. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |

| | | | | | | | | |
|----|--|------------|---|---|--|-----|---|------------|
| 4. | Тема 2.1. Современные нестандартные методы поиска и оценки кандидатов. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 5. | Модуль 3. Эффективные программы адаптации руководителей. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 6. | Тема 3.1. Эффективные программы адаптации руководителей. | 5,5 | 2 | 2 | | 1,5 | 2 | |
| 7. | Итого часов на 1-3 модуль | 16,5 | 6 | 6 | | 4,5 | 6 | |
| 8. | Итоговая аттестация | 1,5 | | | | | | 1,5 |
| 9. | ИТОГО | 18 | | | | | | |

2.2. Календарный учебный график.

Образовательный процесс по программе может осуществляться в течение всего учебного года. Занятия проводятся по мере комплектования групп.

| Форма обучения | График обучения | Ауд. часов в день | Дней в неделю | Каникулы | Общая продолжительность программы (дней, недель, месяцев) |
|----------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------------|---|
| заочная | | 4 | 5 | 08.07-31.08. 2019 г. | 10 дней |

2.3. Содержание модулей дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации

2.3.1. Модуль 1. Как организовать систему подбора персонала с нуля.

Тема 1.1. Как организовать систему подбора персонала с нуля.

Этапы построения системы подбора персонала в организации и их характеристика.

Наиболее распространенные методы подбора персонала и их характеристика.

Порядок составления матрицы принятия решений о приеме новых работников.

Особенности составления плана подбора персонала на год. Данные, которые необходимо учесть при составлении плана подбора персонала.

Эффективное использование воронки подбора персонала.

Методика расчета сроков подбора персонала. Порядок расчета нагрузки на специалистов по подбору персонала (рекрутеров) и их оптимальной численности.

Основные этапы процесса подбора персонала.

Методика разработки профиля должности и заявки на подбор персонала.

Внутренние и внешние источники поиска персонала, их достоинства и недостатки. Виды интервью и их характеристика.

Правила сбора рекомендаций на кандидата.

Что необходимо включить в Job offer (джоб оффер) – предложение работы.

Методика оценки эффективности системы подбора персонала в организации.

Самостоятельная работа слушателей

Задания для самостоятельной работы:

1. Перечислите основные этапы построения системы подбора персонала в компании (организации).
2. Перечислите основные методы подбора персонала и опишите область их применения.
3. Приведите пример расчета сроков подбора персонала с помощью соответствующей формулы.

Литература по модулю 1

Основная литература:

1. Литвинюк А.А. Организационное поведение. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2014.
2. Управление персоналом /Под ред. проф. А.А. Литвинюка. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2015.
3. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом., 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2015. — 492 с.
5. Самоукина Н.В. Настольная книга директора по персоналу. Второе издание. Издательство Феникс, Ростов-на-Дону, 2013.

Дополнительная литература:

1. Папкина Л.Л. Практика эффективного рекрутмента. М.: Издательство Попковой Л.Л., 2013.
2. Барышников Е.И. оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии. М.: Издательство Манн, Иванов и Фербер, 2013.
3. Киселева М.Н. Оценка персонала. СПб: Питер, 2015.
4. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2016. — 360 с.
5. Пеленицын А.Б., Сошников А.П. оценка персонала. Психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2014.

Базы данных, Интернет-ресурсы, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Сайт журнала "Директор по персоналу" <https://www.hr-director.ru>
2. Сайт журнала «Кадровое дело» <https://www.kdelo.ru>

3. Сайт журнала "Справочник кадровика" <https://www.proflit.ru/kadry/zhurnaly/zhurnal-spravochnik-kadrovika>
4. Электронная система «Кадры» <https://www.1kadry.ru>
5. Сайт журнала "Управление персоналом" www.top-personal.ru
6. Аналитические статьи на специализированном сайте для HR-менеджеров www.hrm.ru
7. База данных рекрутинговых агентств www.pointjob.ru
8. Электронный банк профессиональных резюме www.rezume-bank.ru
9. Сайт "Российской газеты" www.rg.ru
10. Автоматизированная система поиска работы и работников <https://hh.ru>
11. Автоматизированная система поиска работы и работников www.superjob.ru
12. Автоматизированная система поиска работы и работников <https://rabota.ru>
13. Общероссийская база вакансий «Работа в России» <https://trudvsem.ru>
14. Электронный ресурс по защите прав работников и интересов работодателей <https://онлайнинспекция.рф>
15. Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации <https://rosmintrud.ru>
16. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>

2.3.2. Модуль 2. Современные нестандартные методы поиска и оценки кандидатов.

Тема 2.1. Современные нестандартные методы поиска и оценки кандидатов.

Особенности применения нестандартных методов привлечения кандидатов и их характеристика.

Стажировки – их виды, возможности и порядок использования.

Внешние – их виды, возможности и порядок использования.

Внутренние конкурсы – их виды, возможности и порядок использования.

Возможности краудсорсинга.

Рекомендации по применению нестандартных методов привлечения кандидатов.

Самостоятельная работа слушателей

Задания для самостоятельной работы:

1. Разработайте в письменном виде план стажировки студента 3-го курса в должности менеджера (специалиста) по подбору персонала.
2. Сформулируйте, какие основные нестандартные методы поиска, оценки и отбора кандидатов применяются в управлении персоналом?
3. Сформулируйте, какие возможности дает работодателю открытый конкурсный отбор?

Литература по модулю 2

Основная литература:

1. Литвинюк А.А. Организационное поведение. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2014.
2. Управление персоналом /Под ред. проф. А.А. Литвинюка. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2015.
3. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом., 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2015. — 492 с.
5. Самоукина Н.В. Настольная книга директора по персоналу. Второе издание. Издательство Феникс, Ростов-на-Дону, 2013.

Дополнительная литература:

1. Папкина Л.Л. Практика эффективного рекрутмента. М.: Издательство Попковой Л.Л., 2013.
2. Барышников Е.И. оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии. М.: Издательство Манн, Иванов и Фербер, 2013.
3. Киселева М.Н. Оценка персонала. СПб: Питер, 2015.
4. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2016. — 360 с.
5. Пеленицын А.Б., Сошников А.П. оценка персонала. Психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2014.

Базы данных, Интернет-ресурсы, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Сайт журнала "Директор по персоналу" <https://www.hr-director.ru>
2. Сайт журнала «Кадровое дело» <https://www.kdelo.ru>
3. Сайт журнала "Справочник кадровика" <https://www.proflit.ru/kadry/zhurnaly/zhurnal-spravochnik-kadrovika>
4. Электронная система «Кадры» <https://www.1kadry.ru>
5. Сайт журнала "Управление персоналом" www.top-personal.ru
6. Аналитические статьи на специализированном сайте для HR-менеджеров www.hrm.ru
7. База данных рекрутинговых агентств www.pointjob.ru
8. Электронный банк профессиональных резюме www.rezume-bank.ru
9. Сайт "Российской газеты" www.rg.ru
10. Автоматизированная система поиска работы и работников <https://hh.ru>
11. Автоматизированная система поиска работы и работников www.superjob.ru

12. Автоматизированная система поиска работы и работников <https://rabota.ru>
13. Общероссийская база вакансий «Работа в России» <https://trudvsem.ru>
14. Электронный ресурс по защите прав работников и интересов работодателей <https://онлайнинспекция.рф>
15. Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации <https://rosmintrud.ru>
16. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>

2.3.3. Модуль 3. Эффективные программы адаптации руководителей.

Тема 3.1. Эффективные программы адаптации руководителей.

Адаптация руководителей, назначенных на должность из числа работников организации. Особенности адаптации руководителей, «выросших» внутри организации.

Особенности адаптации руководителей, принятых в организацию извне.

Оптимальное соотношение «выросших» внутри и принятых из вне руководителей.

Методика разработки программы адаптационных мероприятий для руководителя.

Особенности введения в должность нового руководителя.

Методика оценки результатов адаптации нового руководителя.

Самостоятельная работа слушателей

Задания для самостоятельной работы:

1. Разработайте в письменном виде план адаптации HR-директора (новый топ-менеджер компании).
2. Сформулируйте, что необходимо сделать при приеме на работу генерального директора в организацию, где собственник хочет отойти от управления?
3. Сформулируйте, какие мероприятия необходимо провести в рамках адаптации нового топ-менеджера?

Литература по модулю 3

Основная литература:

1. Литвинюк А.А. Организационное поведение. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2014.
2. Управление персоналом /Под ред. проф. А.А. Литвинюка. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2015.
3. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом., 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2015. — 492 с.

5. Самоукина Н.В. Настольная книга директора по персоналу. Второе издание. Издательство Феникс, Ростов-на-Дону, 2013.

Дополнительная литература:

1. Папкина Л.Л. Практика эффективного рекрутмента. М.: Издательство Попковой Л.Л., 2013.
2. Барышников Е.И. оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии. М.: Издательство Манн, Иванов и Фербер, 2013.
3. Киселева М.Н. Оценка персонала. СПб: Питер, 2015.
4. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2016. — 360 с.
5. Пеленицын А.Б., Сошников А.П. оценка персонала. Психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2014.

Базы данных, Интернет-ресурсы, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Сайт журнала "Директор по персоналу" <https://www.hr-director.ru>
2. Сайт журнала «Кадровое дело» <https://www.kdelo.ru>
3. Сайт журнала "Справочник кадровика" <https://www.proflit.ru/kadry/zhurnaly/zhurnal-spravochnik-kadrovika>
4. Электронная система «Кадры» <https://www.1kadry.ru>
5. Сайт журнала "Управление персоналом" www.top-personal.ru
6. Аналитические статьи на специализированном сайте для HR-менеджеров www.hrm.ru
7. База данных рекрутинговых агентств www.pointjob.ru
8. Электронный банк профессиональных резюме www.resume-bank.ru
9. Сайт "Российской газеты" www.rg.ru
10. Автоматизированная система поиска работы и работников <https://hh.ru>
11. Автоматизированная система поиска работы и работников www.superjob.ru
12. Автоматизированная система поиска работы и работников <https://rabota.ru>
13. Общероссийская база вакансий «Работа в России» <https://trudvsem.ru>
14. Электронный ресурс по защите прав работников и интересов работодателей <https://онлайнинспекция.рф>
15. Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации <https://rosmintrud.ru>
16. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>

РАЗДЕЛ 3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Оценка качества освоения программы включает промежуточную и

итоговую аттестацию обучающихся.

Промежуточная аттестация включает в себя оценку качества выполнения контрольных заданий по каждому модулю. Форма проведения аттестации определяется руководителем программы в ходе ее ведения и может включать тестовые и письменные задания. Качество выполнения задания характеризует уровень сформированности общепрофессиональной и(или) профессиональной компетенции.

Критерии оценки выполнения промежуточных контрольных заданий

| № | Критерии оценки | Правильность (макс. балл по критерию – 1) |
|--|--|--|
| 1. | Выбор правильного ответа на вопрос теста | |
| Максимальное количество баллов – 10 | | |

0 баллов – ответ на вопрос теста выбран неправильно

1 балл – ответ на вопрос теста выбран правильно.

Соотношение набранных баллов общей оценке по 5-балльной шкале: 9-10 баллов – оценка «отлично», 7-8 баллов – оценка «хорошо», 5-6 баллов – оценка «удовлетворительно», 4 балла и менее – «неудовлетворительно».

Итоговая аттестация проводится в форме теста по всем модулям программы. Предметом оценки выступают **ответы на вопросы теста.**

Критерии оценки выполнения контрольного итогового задания

| № | Критерии оценки | Правильность (макс. балл по критерию – 1) |
|---|--|--|
| 1. | Выбор правильного ответа на вопрос теста | |
| Максимальное количество баллов – 9 | | |

0 баллов – ответ на вопрос теста выбран неправильно

1 балл – ответ на вопрос теста выбран правильно.

Соотношение набранных баллов общей оценке по 5-балльной шкале: 8-9 баллов – оценка «отлично», 6-7 баллов – оценка «хорошо», 5 баллов – оценка «удовлетворительно», 4 баллов и менее – «неудовлетворительно».

К итоговой аттестации допускаются слушатели, своевременно выполнившие контрольные задания промежуточной аттестации по всем модулям программы с оценкой не ниже «удовлетворительно».

Раздел 4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Материально-технические условия и организационное обеспечение реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Материально-техническая база, обеспечивающая проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической работы слушателей курсов, предусмотрена учебным планом. Перечень необходимых технических средств обучения, используемых в учебном процессе для освоения дисциплины:

- компьютерное и мультимедийное оборудование;
- видео- и аудиовизуальные средства обучения.

4.2. Учебно-методическое обеспечение реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

По каждой дисциплине программы в учебном процессе используются:

- электронные учебно-методические материалы для слушателей;
- учебные пособия, изданные профессорско-преподавательским составом Института по отдельным разделам программы;
- дополнительная профильная литература;
- федеральные и международные документы (Федеральные законы РФ, ФГОС ВО, профстандарты и др.);
- электронные ресурсы (сайт Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, сайт Института и т.д.).