**Управление персоналом организации**

В результате освоения программы повышения квалификации слушатель должен приобрести знания и умения, необходимые для качественного изменения профессиональных компетенций, отраженных в профессиональном стандарте : «Специалист по управлению персоналом». Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России 19 октября 2015 г., регистрационный № 39362).

**2. Категории слушателей.**

Директора по персоналу; заместители директора по персоналу; специалисты по управлению персоналом, нацеленные на карьерный рост; руководители подразделений, планирующие дальнейшее развитие карьеры; работники других отраслей, планирующие реализоваться в области управления персоналом.

Дисциплина “Управление персоналом организации” имеет целью дать слушателям основы знаний и навыков по основным бизнес-процессам управления персоналом организации.

Приобретенные слушателями знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне организовывать и совершенствовать систему управления персоналом организации. В процессе преподавания проводятся лекции, практические занятия, решение ситуаций и деловые игры.

**3. Форма обучения**: очная.

**4. Трудоемкость программы**: 56 часов

**5. Тематический план курса**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п.  п. | Наименование разделов и тем | Количество часов | | | | |
| Всего | Всего ауди-торных | в том числе: | | Самостоя-тельная работа |
| лекции | практ. занят. |
| 1. | Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом организации персонала» | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 |
| 2. | Профессиональные требования к менеджеру по персоналу | 4 | 4 | 2 | 2 | 0 |
| 3. | Процедура подбора персонала | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | Построение системы адаптации персонала | 6 | 5 | 3 | 2 | 0 |
| 5. | Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | Организационно-управленческий механизм работы с кадровым резервом организации | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | Формирование системы оценки и аттестации персонала | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| 8. | Системы мотивации и стимулирование труда персонала | 6 | 5 | 3 | 2 | 0 |
| 9. | Разработка и внедрение системы премирования на основе ключевых показателей результативности. | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| 10. | Система бюджетирования затрат на персонал | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 |
|  | Итого | 56 | 48 | 30 | 18 | 6 |

Форма контроля – **зачет.**

**Преподаватель: Богданова Галина Пантелеевна.**