

**Федеральное государственное образовательное бюджетное  
учреждение высшего образования  
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Высшая школа управления государственными и муниципальными финансами

**Аннотация**

программа профессиональной переподготовки  
**«Специалист по управлению персоналом»**  
(256 часов)

**Цель программы:** формирование и совершенствование компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, совершенствование навыков по различным аспектам профессиональной деятельности, освоение слушателями новых способов решения профессиональных задач, развития кадрового потенциала для повышения эффективности деятельности организации с учетом профессиональных стандартов.

**Категория слушателей:** лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование (специалитет, бакалавриат, магистратура) и лица, получающие среднее профессиональное и высшее образование (специалитет, бакалавриат, магистратура).

**Форма обучения:** очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

**Режим занятий:** 4-8 часов в день.

**Программа профессиональной переподготовки основана на требованиях профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России от «09» марта 2022 г. № 109н (регистрационный номер 559) в части Обобщенных трудовых функций:**

- *«Деятельность по обеспечению персоналом»*
- *«Деятельность по оценке и аттестации персонала»*
- *«Деятельность по развитию персонала»*
- *«Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации».*

Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Приказом Минобрнауки России от «12» августа 2020 г. № 955.

**Планируемые результаты обучения по программе**

По итогам освоения программы слушатели должны:

**знать**

- теории управления персоналом и его мотивации;
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом;
- основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью;
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- основы кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом;
- основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного

метода);

- основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
  - основы основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;
  - методы внедрения системы управления персоналом;
  - системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям);
  - основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;
  - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;
  - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам привлечения персонала;
  - источники обеспечения организации кадрами;
  - технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
  - основы определения целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
  - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации;
  - технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций;
  - технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик;
- уметь**
- разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала;
  - внедрять стратегию по управлению персоналом;
  - анализировать экономические показатели деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
  - распределять функции, полномочия и ответственность на основе их делегирования;
  - проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
  - проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
  - определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения;
  - разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений;
  - формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала;
  - вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности);
  - определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
  - применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности;
  - определять и применять средства и методы проведения оценки персонала;
  - обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала;
  - собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по

оценке персонала на рынке труда;

**владеть**

- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- навыками определения показателей эффективности работы персонала подразделения;
- методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации;
- методами анализа социальных программ и определения их экономической эффективности;
- навыками управления эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда;
- навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации;
- методами анализа планов и программ и определения их экономической эффективности;
- навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности;
- способами и методами привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами;
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- навыками определения параметров и критериев оценки персонала.

**Формируемые профессиональные компетенции по результатам обучения слушателей:**

Слушатель, успешно прошедший обучение по программе профессиональной переподготовки «Специалист по управлению персоналом», должен обладать следующими компетенциями, необходимыми для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере управления персоналом:

**ПК-1** – способность формировать требования к вакантной должности;

**ПК-2** – способность разработки стандартов деятельности подразделения и унификация процессов.

**ПК-3** – способность разработки планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом;

**ПК-4** – способность разработки планов профессиональной карьеры работников;

**ПК-5** – способность разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом;

**ПК-6** – способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

**ПК-7** – способность проведения оценки персонала в соответствии с планами организации.

**ПК-8** – способность применять современные формы и методы управления персоналом в организациях с учетом профессиональных стандартов;

**ПК-9** – способность применять современные технологии поиска, набора, отбора кандидатов на вакантную должность, подбора и расстановка кадров.

**ПК-10** – способность применять нормы федерального законодательства, документы профессиональных сообществ и организаций в управлении персоналом организаций;

**ПК-11** – способность подготовки предложений по совершенствованию управления персоналом.

**ПК-12** – способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале;

**ПК-13** – способность организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.

**ПК-14** – способность определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала.

**ПК-15** – способность использовать результаты передового опыта для совершенствования качества управления персоналом организации.

**ПК-16** – способность анализа успешных корпоративных практик по вопросам управления персоналом;

**ПК-17** – способность формирования кадрового резерва;

**ПК-18** – способность ставить стратегические и оперативные цели в управлении персоналом;

**ПК-19** – способность определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала;

**ПК-20** – способность внедрять планы и мероприятия по управлению персоналом.

**Форма итоговой аттестации:** экзамен.

**Выдаваемый документ:** диплом о профессиональной переподготовке.

**Кадровое обеспечение:**

**Вучкович Алла Александровна**, канд. эк. наук, Председатель Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, член Национального Совета по профессиональным квалификациям при Президенте РФ. Исполнительный директор по персоналу и социальной политике государственной корпорации «Роскосмос», независимый консультант.

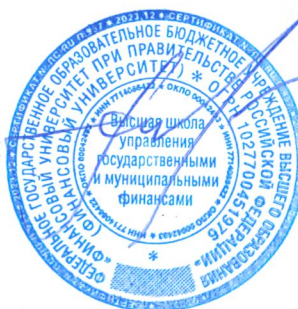
**Данильченко Марина Владимировна**, заместитель исполнительного директора ООО «Союз работодателей ракетно-космической промышленности России», заместитель Председателя Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом.

**Кириллов Андрей Владимирович**, доктор ист. наук, профессор, заместитель проректора по дополнительному профессиональному образованию Финансового университета при Правительстве РФ.

**Бондалетов Валерий Викторович**, канд. соц. наук, доцент, директор Высшей школы управления государственными и муниципальными финансами Финансового университета при Правительстве РФ.

**Смирнов Юрий Иванович**, бизнес-тренер, Генеральный директор ООО «Менеджмент».

Директор Высшей школы управления  
государственными и муниципальными финансами



В.В. Бондалетов