Автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Орловской области «Учебный центр службы занятости»
(АУ ДПО ОО «Учебный центр службы занятости»)

Рассмотрено на заседании
Методического совета Учреждения,
протокол от «__» _____ 20__ г.
№ ___

УТВЕРЖДАЮ
Директор АУ ДПО ОО
«Учебный центр службы
занятости»
_____ Т.Н. Бородкин
«__» _____ 20__ г.

Программа повышения квалификации

«Внедрение профессиональных стандартов»

Орёл, 2017

I. Пояснительная записка

Программа повышения квалификации «Внедрение профессиональных стандартов» разработана с учетом Федерального закона об образовании в Российской Федерации и является важной составной частью в получении дополнительного образования.

Цель повышения квалификации - Ознакомление с новым профессиональным стандартом. Построение системы подбора и адаптации, обучения и оценки, мотивации и вознаграждения персонала на основе Профессиональных стандартов.

Программа предусматривает проведение лекционных и практических занятий по ознакомлению с новыми Профессиональными стандартами.

Основная цель вида профессиональной деятельности - Реализация обеспечивающих функций управления организацией; внедрение лучших технических разработок и новейших технологий в обеспечение управления организацией.

Категория слушателей:

- ✓ руководители компаний и индивидуальные предприниматели;
- ✓ руководители HR служб и HR специалисты;
- ✓ работники кадровых служб и руководители структурных подразделений;
- ✓ юристы.

Цели программы:

Передача технологии внедрения профессиональных стандартов, разработки нормативных документов для повышения эффективности бизнеса.

Формирование умения разрабатывать профили должности на основе профессиональных стандартов на примере специалиста по управлению персоналом.

Передача ключевых принципов подбора, оценки, обучения и мотивации персонала на основе профессиональных стандартов.

Знакомство с технологией адаптации специалистов с учетом профессиональных стандартов.

Знакомство с современными методами оценки персонала для выявления соответствию профессиональным стандартам.

Умение разрабатывать матрицу развивающих действий, планов индивидуального развития для построения системы обучения персонала в соответствии с профессиональными стандартами.

Освоение принципов построения системы мотивации и вознаграждения персонала в соответствии с профессиональными стандартами.

Знакомство с технологией внедрения изменений в компании.

Результат освоения программы повышения квалификации:

- ✓ Освоение ключевых принципов подбора, оценки, обучения и мотивации персонала на основе профессиональных стандартов.
- ✓ Знакомство с технологией разработки профиля должности на основе профессионального стандарта на примере специалиста по управлению персоналом.
- ✓ Знакомство с технологией адаптации специалистов с учетом профессиональных стандартов.
- ✓ Знакомство с современными методами оценки персонала для выявления соответствию профессиональным стандартам.
- ✓ Умение разрабатывать матрицу развивающих действий, планов индивидуального развития для построения системы обучения персонала в соответствии с профессиональными стандартами.
- ✓ Освоение принципов построения системы мотивации и вознаграждения персонала в соответствии с профессиональными стандартами.
- ✓ Умение анализировать соответствие текущих наименований должностей в организации наименованиям должностей, указанных в профессиональном стандарте.
- ✓ Умение проверить должностные обязанности работников на соответствие трудовым функциям и трудовым действиям, указанных в стандарте.

- ✓ Алгоритм оценки работников службы персонала на соответствие квалификационным требованиям, указанным в профессиональном стандарте, проведя аттестацию.
- ✓ Алгоритм построения порядка получения соответствующего образования и необходимых знаний и умений.

II. Учебный план программы повышения квалификации

№ п. п.	Наименование дисциплин	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практика	
1.	Внедрение профессиональных стандартов	20			Зачет
2.	Современные методы оценки персонала для выявления соответствия профессиональному стандарту	24			Зачет
3.	Инструменты развития и обучения персонала для соответствия профессиональным стандартам	24			Зачет
4	Системы мотивации и вознаграждения с учетом профессиональных стандартов	24			Зачет
5.	Экзамен	1	-	-	-
	Итого	96			-

III. Учебно-тематический план программы повышения квалификации

№ п./п.	Наименование дисциплин	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практика	
1.	**Внедрение профессиональных стандартов**	**20**	**-**	**20**	**Зачет**
1.1	Работа с сайтом Министерства труда и социальной защиты РФ	4	-	4	-
1.2	Разработка нормативных документов для внедрения профессиональных стандартов	4	-	4	-
1.3	Разработка профиля должности с учетом профессиональных стандартов	4	-	4	-
1.4	Практикум 1: разработка профилей должности для специалистов по управлению персоналом квалификации 5, 6 и 7	8	-	8	-
2.	**Современные методы оценки персонала для выявления соответствия профессиональному стандарту**	**24**	**8**	**16**	**Зачет**
2.1	Тесты «Управление персоналом в современных условиях: Стратегия управления персоналом; Индивидуальный план развития как инструмент управления развитием работника; Мотивация персонала и эффективная система оплаты труда» и др.)	4	-	4	-
2.1	Методы оценки корпоративных компетенции. Матрица компетенций как инструмент управления профессиональными компетенциями.	8	4	4	-
2.2	Аттестации персонала на соответствие профессиональным стандартам	4	1	-	-
2.3	Практикум 1: проведение отборочного интервью на соответствие профессиональному стандарту.	4	-	4	
2.6	Практикум 2: анализ результатов психометрического тестирования.	4	-	4	-

3	**Инструменты развития и обучения персонала для соответствия профессиональным стандартам**	**20**	**12**	**8**	**Зачет**
3.1	Удержание персонала: виды, цели и методы	4	4	-	-
3.2	Виды и методы обучения персонала	4	4	-	-
3.3	Кадровый резерв как механизм управления карьерой. Задачи по созданию кадрового резерва. Используемые методы. Виды кадрового резерва. Критерии отбора в кадровый резерв	4	4	-	-
3.4	Практикум 1: разработка матрицы развивающих действий для специалистов по управлению персоналом 5, 6 и 7 квалификации.	8		8	-
4	**Система мотивации и вознаграждения с учетом профессиональных стандартов**	**28**	**20**	**8**	**Зачет**
4.1.	Мотивация персонала и эффективная система оплаты труда	4	4	-	-
4.2.	Структура дохода сотрудника. Формирование постоянной, переменной части заработной платы. Формирование гибких надбавок и льгот	4	4	-	-
4.3	Процесс внедрения новой системы материальной мотивации на предприятии	4	4	-	-
4.4	Моральная мотивация персонала. Управление психологическим климатом в трудовом коллективе организации	4	4	-	-
4.5	Параметризация результатов труда	4	4	-	-
4.6	Практикум 2: Фасилитационная сессия: Техника «Мировое кафе». Технология «Мировое кафе» на примере разработки мотивации персонала. Анализ как эта технология работает на повышение качества. Варианты применения технологии.	8	-	8	-
5	**Экзамен**	**4**	**4**	**-**	**-**
	Итого	**96**	**44**	**52**	**-**

IV. Содержание программы

1. Внедрение профессиональных стандартов

Профессиональные стандарты основа для повышения профессионального уровня сотрудников компании, повышения эффективности бизнеса. Создание проектной группы.

Работа с сайтом Министерства труда, отраслевыми стандартами.

Разработка нормативных документов для внедрения профессиональных стандартов. Как использовать профессиональные стандарты в построении системы подбора, адаптации, оценки, обучения и мотивации персонала.

Разработка профиля должности с учетом профессиональных стандартов. Как внедрять изменения в сложившуюся систему в связи с обязательным введением профессиональных стандартов.

Практикум по разработке профилей должности для специалистов по управлению персоналом квалификации 5, 6 и 7.

2. Современные методы оценки персонала для выявления соответствия профессиональному стандарту

Профессиональные тесты. Психометрические тесты.

Методы оценки корпоративных, профессиональных компетенций.

Ассессмент-центр	Специально организованная процедура оценки компетенций работников, включающая в себя различные методы оценки (деловые игры, тесты и интервью), дополняющие друг друга. В качестве оценщиков в ассессмент-центре выступают специально подготовленные эксперты
Интервью по компетенциям	Тип интервью ориентированный на оценку уровня развития компетенции работника
Оценка методом 90 градусов	Оценка компетенций работника руководителем и самооценка оцениваемого работника
Оценка	Оценка компетенций работника руководителем,

методом 180 градусов	полученными оцениваемого и самооценка работника
Оценка методом 270 градусов	Оценка компетенций работника руководителем, подчиненными, коллегами и самооценка работника
Оценка методом 360 градусов	Оценка компетенций работника руководителем, подчиненными, коллегами, клиентами (внешними и внутренними) и самооценка работника

Структурированное интервью по компетенциям. Центр оценки. Оценка показателей деятельности.

Организация аттестации персонала на соответствие профессиональным стандартам. Понятие «валидность» и «надежность» инструментов оценки.

Роль кадровика, hr-менеджера и директора по персоналу в оценке персонала для различных целей. Принятие решения о приеме на работу. Обратная связь по результатам оценки. Составление плана индивидуального

Практикум 1: проведение отборочного интервью на соответствие профессиональному стандарту.

Практикум 2: анализ результатов психометрического тестирования.

3. Инструменты развития и обучения персонала для соответствия профессиональным стандартам

Система первичной и вторичной адаптации сотрудников. Методы адаптации. Инструменты развития персонала.

Методы обучения персонала. Матрица развивающих действий. Формирование плана обучения персонала на основе результатов оценки. Оценка эффективности обучения.

Формирование кадрового резерва на основе профессиональных стандартов.

Практикум 1: разработка матрицы развивающих действий для специалистов по управлению персоналом 5,6 и 7 квалификации.

4. Система мотивации и вознаграждения с учетом профессиональных стандартов

Система оплаты труда на основе профессиональных стандартов.

Инструменты не материальной мотивации персонала, стимулирующие профессиональный рост. Процесс внедрения новой системы материальной мотивации на предприятии. Связь профессиональных стандартов, уровней развития компетенций с системой вознаграждения. Бонусная и премиальная часть по результатам труда. Вовлечение сотрудников в процесс разработки системы мотивации. Фасилитационная сессия «Мировое кафе» для разработки предложений по системе мотивации и вознаграждения специалистов по управлению персоналом.

V. Учебно-методическое обеспечение

Программа предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков слушателей.

В процессе реализации различных видов учебной работы по дисциплине предусмотрено использование следующих образовательных технологий (пример):

- лекционные и практические аудиторные занятия (в традиционной форме);
- использование различных интерактивных форм занятий в ходе образовательного процесса (деловые игры, групповые дискуссии, решение ситуационных и контекстно-ориентированных задач в малых группах, презентация учебного материала с использованием слайдов PowerPoint, проекторов, просмотр и обсуждение видеосюжетов, а также другие средства и методы, способствующие вовлечению обучающихся в активный процесс получения и переработки знаний);
- работа обучающихся в аудиторных условиях по индивидуальным заданиям под методическим контролем преподавателя с целью выработки у обучающихся необходимых практических навыков;
- самостоятельное изучение обучающимися отдельных вопросов учебного материала дисциплины, представленного на бумажных и электронных носителях информации;
- Тестирование обучающихся по учебному материалу темы (раздела) в традиционной форме (на бумажных носителях);

Материально-техническое обеспечение дисциплины: учебные аудитории для лекционных и практических занятий, компьютерные классы с выходом в Интернет.

VI. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

2. Федеральный закон от 03.12.2012г. № 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании".

3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. N 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)».

6. Макет профессионального стандарта, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. №655н.

7. План-график подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.11.2012 г. № 565.

8. Письмо Министерства Образования и Науки Российской Федерации от 24 июня 2014 г. № Ак-1666/05 «Об Установлении соответствий при утверждении новых перечней профессий, специальностей и направлений подготовки указанным в предыдущих перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки».

9. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 239 с.

10. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с.

11. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.

12. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.

13. Каптанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каптанова. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.

14. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.

15. Шинкаренко, О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000. / О.Н. Шинкаренко. - М.: ДиС, 2010. - 448 с.

Дополнительная

1. Реестр профессиональных стандартов.

2. Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ). Дата введения 01.07.2015 г.

3. Таблица соответствия ОКЗ-2014 и ОКЗ-93.

4. Лукаш, Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы / Ю.А. Лукаш. - М.: ДиС, 2007. - 208 с.

5. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, Н.А. Мазуев. - М.: Дашков и К, 2015. - 344 с.

6. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2015. - 80 с.

7. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинойд. - М.: Проспект, 2014. - 64 с.

8. Трухачев, В.И. Управление персоналом: технология формирования команды: Учебное пособие / В.И. Трухачев и др. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 544 с.

9. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.

10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2012. - 368 с.

Интернет-ресурсы

1. http: www.rosmintrud.ru – Министерство труда и социальной защиты РФ.

2. http: profstandart.rosmintrud.ru – Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты».

3. http: nark.ru – Национальное агентство развития квалификаций.

4. http: www.vcot.info – ВНИИ Труда Минтруда России.

5. http: pst-c.ru – Портал разработки профессиональных стандартов и квалификаций.