

**Общество с ограниченной ответственностью
«Многопрофильный Институт Развития Компетенций»**

Генеральный директор _____



УТВЕРЖДАЮ

Программа
дополнительного профессионального образования
«СПЕЦИАЛИСТ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА»

Срок обучения: 250 ч.

(с применением дистанционных образовательных технологий)

Москва – 2019 г.



Пояснительная записка

Настоящая программа предназначена для профессиональной переподготовки сотрудников, которые занимают должности: менеджер по персоналу, менеджер по подбору персонала, специалист по подбору и адаптации персонала. В основу этого курса положен практический опыт работы и практика применения результатов в российских и зарубежных компаниях.

Квалификационные характеристики программы составлены в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» на основании установленных квалификационных требований и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Учебный план и программа отвечают требованиям к содержанию программ дополнительного профессионального образования.

К концу обучения каждый обучаемый должен обладать знаниями в сфере документа оборота, работы с кадровыми ресурсами и управления персоналом в данной отрасли.

Проверка знаний проводится в форме итогового тестирования, разработанного ООО «Многопрофильный Институт Развития Компетенций».

По результатам итоговой аттестации выдается диплом, подтверждающий прохождение обучения по программе дополнительного профессионального образования «Специалист по подбору персонала» в объеме 250ч.

На обучение принимаются лица, имеющие среднее профессиональное и высшее образование.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН **программы профессиональной переподготовки** **«Специалист по подбору персонала»**

Цель: получение знаний, умений и навыков по программе обучения, предусматривающих профессиональную подготовку менеджера по персоналу, необходимых для выполнения профессиональной деятельности. Получение практических навыков по основным трудовым функциям согласно профессиональному стандарту.

Категория слушателей: менеджеры по персоналу, совмещающие несколько трудовых функций, специалисты по подбору и развитию персонала.

Срок обучения: 3 месяца

Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

Количество часов: 250ч.



№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	Из них		Самостоят. работа	Форм а контр оля
			Теорет ич. занятия	Практ ич. заняти я		
Тема 1: «Подбор персонала как он есть. Методы подбора».						
Модуль 1. Теоритические основы подбора	Подбор персонала в системе управления персоналом.	10	5	5	-	-
	Методы подбора персонала: массовый подбор, прямой поиск (exclusive search, Headhunting), Прелиминаринг	20	10	5	5	-
	Нетрадиционные технологии подбора	10	5	-	5	-
	Системы найма персонала	10	5	5	-	-
Всего по разделу:		50	25	15	10	4 зачет
Тема 2. «Бизнес процесс подбора персонала в компании».						
Модуль 2. Процессы рекрутинга	Планирование подбора	10	5	5	-	-
	Организация подбора персонала в компании	20	10	5	5	-
	Источники подбора персонала	10	5	-	5	-
	Этапы подбора персонала	10	5	5	-	-
Всего по разделу:		50	25	15	10	4 Зачет
Тема 3. «Интервью, оценка соискателей, найм».						
Модуль 3. Практика подбора	Профиль должности	10	5	5	-	-
	Интервью и оценка кандидата	10	5	5	-	-
	Взаимодействие с Заказчиком и Клиентом	10	5	-	5	-
	Обратная связь кандидату	10	5	-	5	-



	Оффер	10	5	5	-	-
	Найм	25	10	5	10	-
Всего по разделу:		75	35	20	20	4 зачет
Тема 4. «Основы маркетинга для подбора персонала».						
Модуль 2. Маркетинг подбора	Копирайтинг: пишем «вкусные» объявления	10	5	5	-	-
	HR бренд и подбор	10	5	-	5	-
	EVP	5	5	-	-	-
Всего по разделу:		25	15	5	5	4 Зачет
Тема 5. «Основы адаптации персонала».						
Модуль 3. Адаптация	Первый рабочий день новичка	25	10	5	10	-
	Острая адаптация соискателя	10	5	5	-	-
	Как рекрутер влияет на адаптацию новичка	15	5	5	5	-
Всего по разделу:		50	20	15	15	4 зачет
Консультация		14	14	-	-	-
Итоговая аттестация		6	-	-	-	6
Итого:		250				

Примерный календарный учебный график

Виды занятий	1 месяц	2 месяц	3 месяц
Объем самостоятельных часов	22	30	30
Теоретические занятия	30	30	30
Практические занятия	20	20	20
Консультации	-	-	4



Итоговая аттестация	-	-	6
---------------------	---	---	---

1. Цели и задачи программы

Практические рекомендации, содержащиеся в данном курсе, носят универсальный характер и могут быть применены на любом малом и среднем предприятии независимо от его профиля и специфики деятельности.

Программа скорректирована с учетом требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

Цель курса выпустить высококвалифицированных специалистов по подбору персонала, владеющим всеми инструментами набора.

2. Получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности

- выстраивать бизнес-процессы подбора персонала
- знать основы маркетинга и применять его инструменты для подбора персонала в компании
- пересмотреть подходы к подбору персонала в компании
- подбирать наиболее эффективный персонал в компанию
- овладеть известными техниками подбора персонала

3. Содержание курса

Тема 1. «Подбор персонала как он есть. Методы подбора».

Модуль 1. Теоретические основы подбора персонала

Подбор персонала в системе управления персоналом.

Методы подбора персонала: массовый подбор, прямой поиск (exclusive search, Headhunting), Прелиминаринг

Нетрадиционные технологии подбора

Системы найма персонала

Контроль: тестирование.

Тема 2. «Бизнес процесс подбора персонала в компании».

Модуль 2. Процессы рекрутинга

Планирование подбора

Организация подбора персонала в компании

Источники подбора персонала

Этапы подбора персонала

Контроль: тестирование.

Тема 3. «Интервью, оценка соискателей, найм».

Модуль 3. Практика подбора



Профиль должности
Интервью и оценка кандидата
Взаимодействие с Заказчиком и Клиентом
Обратная связь кандидату
Оффер
Найм
Контроль: тестирование.

Тема 4. «Основы маркетинга для подбора персонала».

Модуль 2. Маркетинг подбора персонала
Копирайтинг: пишем «вкусные» объявления
HR бренд и подбор
EVP
Контроль: тестирование.

Тема 5. «Основы адаптации персонала».

Модуль 3. Адаптация
Первый рабочий день новичка
Острая адаптация соискателя
Как рекрутер влияет на адаптацию новичка
Контроль: тестирование.

Итоговая аттестация

Цель и задачи: работа над ошибками, повторение тем предыдущих лекций для сдачи успешного тестирования.

Содержание лекции: повторение тем лекций, подготовка по вопросам итоговой аттестации, получение консультаций у преподавателя

Результаты: проверка знаний по материалам всего курса, получение итогового результата.

Итоговое тестирование.

4. Планируемые результаты обучения

Слушатель получает знания по курсу с применением на практике:

- определять основные составляющие работы специалиста по подбору персонала;
- порядок подбора персонала исходя из бизнес-процессов организации;
- определять соответствие кандидата профилю должности;
- подбирать персонал в эффективных рабочих источниках.

5. Организационно-педагогические условия

Обеспечиваются условия для реализации Программы в полном объеме, соблюдения надлежащего качества подготовки слушателей,



соответствия применяемых форм, средств и методов обучения особенностям уровня стартовой подготовки, интересам и потребностям обучающихся.

В процессе проведения обучения организуется и контролируется самостоятельная работа обучающихся, используя новые образовательные технологии, включая информационные. Оказывать содействие развитию способностей слушателей, обеспечивается достижение и подтверждение уровней образования. Оценивается эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков.

Осуществляется контрольно-оценочная деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации).

Материально-технические условия реализации данной программы позволяют слушателям в полной мере отработать на практике весь материал.

Для обучения используются продукты мировых лидеров систем виртуализации, что позволяет обучающимся наилучшим образом организовывать учебное время. Все оборудование Института объединено в единую компьютерную сеть и имеет высокоскоростной выход в Интернет. Использование современного проекционного оборудования дает возможность обучающимся максимально эффективно воспринимать материалы курсов.

Учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию образовательной программы:

Представлены самой образовательной программой, методическими рекомендациями по организации образовательного процесса, утвержденными директором Института, материалами для проведения промежуточной и итоговой аттестации.

6.Формы аттестации

Результаты освоения Программы контролируются с помощью внутренней системы оценки качества, которая участвует во всех этапах реализации программы, начиная с зачисления слушателя на обучение и заканчивая его выпуском.

Промежуточный контроль знаний проводится посредством электронного тестирования по всем курсам учебного плана образовательных программ преподавателем, который ведет учебные занятия по данному курсу в учебной группе.

Тесты представлены к каждой дисциплине, входящей в программу, предполагают промежуточную аттестацию (после каждого модуля), и итоговую – по окончанию программы.

Тестирование проходит на рабочих станциях слушателей, имеющих



доступ в интернет, через специализированный портал. По каждому из модулей формируется список, состоящий из определенного количества вопросов. Для каждого из вопросов предусмотрено несколько вариантов ответов.

Задачи промежуточного контроля знаний:

- определения прогресса в освоении программы;
- корректировка темпов изучения программы в зависимости от качества освоения изученного.

Функции промежуточного контроля знаний:

- анализ соответствия знаний слушателей требованиям программы в соответствии с разработанными критериями оценивания и требованиями к знаниям учебного курса;
- установление уровня освоения определенного раздела (отдельной темы) программы (качества знаний);
- анализ ошибок и организация своевременной педагогической помощи обучающимся.

Итоговая аттестация осуществляется по каждой Программе, реализуемой Институтом.

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, успешно завершившие в полном объеме освоение дополнительной профессиональной программы. Порядок организации и проведения итоговой аттестации слушателей установлен соответствующими положениями.

7. Оценочные материалы

1. Какую функцию выполняет подбор персонала в системе управления персоналом?
2. Назовите основные признаки массового набора персонала.
3. Какой порядок действий рекрутера при подборе сотрудника методом Exclusive search?
4. В чем общее и отличие методов Exclusive search и Headhunting?
5. Какие положительные стороны для работодателя могут привести сотрудничества с учебными заведениями?
6. Какие инструменты подбора персонала можно использовать в социальных сетях?
7. Какие системы найма персонала Вам известны?
8. В чем основная функция планирования подбора персонала?
9. Какие из источники подбора персонала наиболее эффективные в регионах?
10. Из каких основных этапов строится подбор персонала?
11. Прескрининг резюме: какие основные принципы процесса?
12. Какие основные методы интервью известны?
13. Опиши те плюсы и минусы групповых собеседований.
14. Как и когда лучше давать обратную связь кандидату?
15. Какие принципы копирайтинга помогут решить проблемы рекрутинга?



16. Какими способами возможно отработать возражение соискателя о плохом бренде работодателя?
17. Какая роль рекрутера в адаптации новичка?

8. Рекомендуемые материалы для изучения данной программы

1. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. – М.: Альпина Диджитал, 2012 – 142 с.
2. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом: учебное пособие – М.: ЕАОИ, 2008.-200с.
3. Казанцева А., Эффективный подбор персонала. Практическое руководство для начинающих – Издательские решения, 2016-69 с.
4. Кибанова А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебно-практическое пособие – М.: Проспект, 2017 – 66 с.
5. Коттон Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом. 75 моделей, которые должен знать каждый менеджер/ пер. с англ. В. Н. Егорова. – М.: Лаборатория знаний, 2018. – 320 с.
6. Лукша Н. Л. Система подбора персонала. Системный бизнес. – М. Издательские решения, 2016
7. Стредвик Джон Управление персоналом в малом бизнесе/ Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Нева, 2003 – 288с.
8. Таран О., Алгоритм успешного общения при подборе персонала. Лайфхаки для руководителей и HR. – М.: Альпина Диджитал, 2016 - 131с.