

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УР и КО

Ю.Е. Леденева

«27» 12 2023 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«Управление человеческим капиталом»

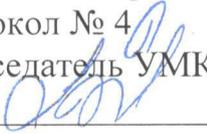
Форма обучения

очная

Рассмотрена
на заседании кафедры ЭМ
от «22» декабря 2023г.
протокол № 4
зав. кафедрой

 Е.В. Кащеева

Одобрена
на заседании учебно-
методической
комиссии ЭФ
от «22» декабря 2023г.
протокол № 4
председатель УМК

 Н.В. Снегирева

Согласована

Начальник УМУ

 Д.В. Гришин

Ставрополь, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|---|
| 1. Общая характеристика образовательной программы | 3 |
| 2. Планируемые результаты обучения | 4 |
| 3. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса | 5 |
| 3.1. Календарный учебный график | 5 |
| 3.2. Учебный план | 5 |
| 3.3. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) | 5 |
| 3.4. Программы практик | 6 |
| 4. Организационно-педагогические условия реализации образовательного процесса | 6 |
| 4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации программы | 6 |
| 4.2. Кадровое обеспечение реализации программы | 6 |
| 4.3. Материально-техническое обеспечение реализации программы | 6 |
| 5. Оценка качества освоения программы | 6 |
| 5.1. Фонды оценочных средств | 7 |
| 5.2. Итоговая аттестация обучающихся | 7 |
| 6. Регламент по организации периодического обновления программы в целом и составляющих ее документов | 7 |

1. Общая характеристика образовательной программы

1.1. Общие положения

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» является элементом комплексной системы подготовки управленческих кадров организаций любых отраслей деятельности в условиях реализации требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

Программа «Управление человеческим капиталом» направлена на формирование компетенции организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности работников для сферы управления персоналом. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» учитывает:

-Квалификационные требования, указанные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 37 от 21 августа 1998 г. (ред. от 27.03.2018) по должностям руководителей;

– Профессиональный стандарт: «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. № 109н);

- Требования федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 970.

По освоении дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» и успешного прохождения итоговой аттестации выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

Программа рассчитана на следующие категории слушателей: специалистов и руководителей структурных подразделений организаций и учреждений, руководителей подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями, специалистов по кадрам и профориентации, а также иных лиц, которые желают повысить квалификацию в области управления человеческим капиталом.

1.2. Цель реализации программы

Целью реализации программы является повышение квалификации руководителей и специалистов в области управления человеческим капиталом по следующим направлениям:

- HRM в системе управления организацией;
- Стратегическое управление человеческим капиталом в структурном подразделении;
- Разработка программы управления персоналом в структурном подразделении организации;
- Поиск, анализ и использование нормативных и правовых документов в профессиональной деятельности;
- Формирование кадрового состава структурного подразделения;
- Аутсорсинг управления персоналом;
- Эффективный рекрутинг;
- KPI – ключевые показатели эффективности управления персоналом.

1.3. Срок обучения по программе

Срок обучения по программе повышения квалификации составляет 5 календарных дней.

1.4. Трудоемкость дополнительной образовательной программы

Трудоемкость программы за весь период обучения составляет 30 академических часов, включает все виды аудиторной и самостоятельной работы слушателя, а также время, отводимое на контроль качества освоения слушателем ДПП.

1.5. Язык обучения.

Обучение по данной программе осуществляется на государственном языке РФ – русском языке.

1.6 Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения программы

Для освоения программы необходимо наличие высшего образования (бакалавриат, магистратура, специалитет).

Исходный образовательный уровень и профессиональная подготовленность слушателей, которые необходимы для освоения ДПП, должен соответствовать наличию следующих профессиональных компетенций:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

2. Планируемые результаты обучения

Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации.

В результате освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» у слушателя должны быть сформированы или усовершенствованы ниже следующие компетенции:

1. Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать деятельность персонала, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Знать:

- содержание понятий «HRM в системе управления организацией», «стратегическое управление человеческим капиталом»,
- принципы управления человеческим капиталом;
- методы управления человеческим капиталом;
- типы организационных структур управления;
- принципы построения организационных структур управления.

Уметь:

- осуществлять диагностику организационной структуры управления;
- разрабатывать карьерограмму;

Владеть:

- навыками построения организационной структуры;
- методикой комплексной оценки системы управления персоналом.

2. Способность разрабатывать программы управления персоналом в структурном подразделении организации с использованием групповых и индивидуальных технологий управления, оценивать эффективность управления персоналом;

Знать:

- основы гражданского, административного, трудового законодательства;
- принципы тайм-менеджмента;
- методы группового процесса принятия решений;
- современные формы мотивации персонала;
- виды KPI показателей

Уметь:

- осуществлять постановку задач подчиненным;
- оценивать степень мотивации сотрудников;
- оценивать эффективность работы команды;
- рассчитывать потребность в производственном персонале.

Владеть:

- навыками расчетов потребности в производственном персонале;
- технологией привлечения, подбора персонала;
- навыками эффективного рекрутинга;
- навыками расчета ключевых показателей эффективности управления персоналом (KPI).

3. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса

3.1. Календарный учебный график

Последовательность и распределение по периодам обучения видов учебной деятельности дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» определяются календарным учебным графиком (Приложение 1). Календарный учебный график конкретизируется в форме расписания занятий.

3.2. Учебный план

Учебный план дополнительной профессиональной программы «Управление человеческим капиталом» определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации (приложение 2).

3.3. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей)

Рабочая программа курса дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» определяет цель освоения

дисциплины, содержание и структуру дисциплины, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

3.4. Программы практик

При реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» не предусмотрено прохождение практики.

4. Организационно-педагогические условия реализации образовательного процесса

4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации программы

Дополнительная программа повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем темам ДОП. Рабочая программа курса представлена в виде соответствующих образовательных ресурсов в ЭИОС института.

Библиотечный фонд укомплектован электронными изданиями основной учебной и научной литературы.

Фонд дополнительной литературы включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания.

Каждый обучающийся обеспечивается доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по изучаемому курсу и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

Электронно-библиотечная система института обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого слушателя из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

4.2. Кадровое обеспечение реализации программы

Реализация программы обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими образование, соответствующее профилю преподаваемых тем или смежных дисциплин, опыт профессиональной деятельности в соответствующей профессиональной сфере.

4.3. Материально-техническое обеспечение реализации программы

Основные материально-технические условия реализации ДПП для проведения аудиторных занятий (лекций, практических занятий):

- компьютерные классы с выходом в Интернет,
- специально оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами аудитории (кабинеты),

Основные материально-технические условия реализации ДПП для самостоятельной работы слушателей:

- компьютерные классы с выходом в Интернет,
- библиотечно-информационный центр (БИЦ).

5. Оценка качества освоения программы

Оценка качества освоения обучающимися ДПП включает текущий контроль успеваемости и итоговую аттестацию.

5.1. Фонды оценочных средств

Формами текущего контроля по программе являются: решение практических задач, кейсов, устный опрос слушателей, тестирование. Все используемые контрольно-измерительные материалы подробно указаны в рабочей программе курса.

Формой итоговой аттестации является зачет.

5.2. Итоговая аттестация обучающихся

Итоговая аттестация является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Итоговая аттестация проводится в форме зачёта. На зачет выносятся материал практических и лекционных занятий, позволяющих объективно оценить степень усвоения слушателем учебного материала. Зачет проводится в виде устных ответов на вопросы к зачету и решения практических задач.

Критерии оценки итогового контроля (зачет): зачтено, не зачтено.

«Зачтено» - выставляется при условии, если слушатель показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью выполняет практическое задание; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при выполнении практического задания; если слушатель показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы.

6. Регламент по организации периодического обновления программы в целом и составляющих ее документов

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление человеческим капиталом» подлежит обновлению по мере необходимости с учетом развития науки, техники, социальных технологий.