

Аннотации к рабочим программам дисциплин
программы профессиональной переподготовки
«HR-менеджмент»

1. Стратегический HR-менеджмент

Цели и задачи дисциплины:

- формирование понимания, корпоративной культуры и организационного дизайна компании;
- формирование базовых навыков, управления вовлеченностью сотрудников компании;
- формирование видения, перспектив внедрения цикла управления талантами.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать: Фокусы в задачах HR бизнес партнера, в частности уровень стратегического партнерства, стадии развития корпоративной культуры и ее влияние на управление эффективностью бизнеса, ключевые параметры и факторы организационного дизайна, стадии ее жизненного цикла и виды организационных структур, технологии оптимизации организационных структур; определение вовлеченности персонала, ключевые драйверы, принципы ее развития; Составляющие цикла управления талантами, составляющие этого процесса. Ключевые инструменты оценки потенциала. Лучшие практики развития талантов в организации.

уметь: Разрабатывать модель компетенций, формировать видение и миссию компании, формировать подход к управлению преемственностью. Создавать модель для анализа уровня вовлеченности персонала. Отбирать инструменты для повышения вовлеченности. Определять потенциал (Learning agility). Уметь разрабатывать индивидуальный план развития компетенций.

владеть: подходом к разработке Ценностного предложения сотруднику, использованием факторов внешней среды при формировании HR стратегии, технологией анализа проблематики организационного дизайна, методологией планирования человеческих ресурсов; системой анализа драйверов вовлеченности и методами создания корпоративной среды поддерживающей высокую вовлеченность. Система определения категорий талантов в организации. Ключевыми методами развития компетенций.

Трудоемкость дисциплины: 34 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.

2. Корпоративная культура и развитие бренда работодателя

Цели и задачи дисциплины:

- получение представлений об актуальных трендах в области управления персоналом и развития рынка труда, актуализировавшими применение маркетинговых технологий и в частности управление брендом работодателя;
- формирование представление о том, что такое бренд работодателя и система управления им, его ключевыми составляющими и подходами к разработке ценностного предложения компании и его актуализации с учетом трендов рынка и стратегии развития компании;
- знакомство с технологиями формирования стратегии и программ продвижения бренда работодателя, адаптации и развития HR-коммуникации, применении различных маркетинговых и коммуникационных инструментов для развития бренда работодателя;
- ознакомление с технологиями формирования пути сотрудника и управления опытом сотрудника, актуальными трендами в этой области;
- освоение навыков применения основных маркетинговых и коммуникационных технологий для решения задач и в области УЧР.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать:

- основные концепции, теоретические подходы и понятия в области управления брендом работодателя;
- технологию формирования и развития бренда работодателя;
- технологии продвижения бренда работодателя;
- технологии управления опытом кандидата и сотрудника;

уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации для выявления факторов, определяющих стратегию развития бренда работодателя;
- анализировать факторы и тенденции, влияющие на реализацию стратегии компании в области развития бренда работодателя;
- разрабатывать и реализовывать проекты по развитию и управлению брендом работодателя;
- уметь сегментировать и формировать профили целевых аудиторий компании;
- разрабатывать стратегии продвижения бренда работодателя;
- описывать путь кандидата и сотрудника и разрабатывать программы по улучшению опыта кандидата и сотрудника;
- разрабатывать маркетинговые активации для решения задач компании в области УЧР и развития бренда работодателя;
- уметь представлять результаты работы в форме доклада, презентации, письменного отчета;

владеть: методологией и методами исследований, анализа рынка, необходимых для управления брендом работодателя, его продвижением, а также креативными методами и

актуальными инструментами для реализации отдельных активаций, необходимых для решения задач в области УЧР.

Трудоемкость дисциплины: 34 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.

3. HR-аналитика

Цели и задачи дисциплины:

- формирование понимания методологии анализа HR-данных;
- формирование базовых навыков анализа данных для управления HR-процессами;
- формирование видения перспектив внедрения HR-аналитики в российских компаниях.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать: подходы к анализу данных; существующие инструменты для анализа данных.

уметь: ориентироваться в имеющихся данных; использовать имеющиеся данные для управления HR-процессами.

владеть: методами математического анализа данных и интерпретации полученных результатов для управления HR-процессами.

Трудоемкость дисциплины: 34 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.

4. Поиск и привлечение персонала

Цели и задачи дисциплины: получить знания и навыки по организации ресурсного планирования, обеспечения персоналом организации.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

Знать: основные подходы к ресурсному планированию;

Уметь: организовать процесс поиска и подбора персонала;

Иметь: навыки организации процессов адаптации и карьерного планирования персонала;

Владеть:

- знаниями о технологиях поиска и подбора сотрудников в компанию, об эффективных методах и техниках оценки кандидата на открытую вакансию. Студент владеет навыками создания собственного резюме, проведения собеседования;
- знаниями о процессе адаптации сотрудников в компании, об эффективных методах адаптации сотрудников, используемых современными компаниями.

Трудоемкость дисциплины: 34 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.

5. Правовые аспекты HR-деятельности**Цели и задачи дисциплины:**

- формирование понимания цели и задач трудового права;
- формирование базовых навыков применения трудового законодательства в конкретных жизненных ситуациях;
- формирование видения вариантов и перспектив разрешения различных видов трудовых споров.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать:

- понятие и функции трудового права, его предназначение и задачи,
- правила заключения, изменения и прекращения трудового договора,
- основания ответственности сторон трудового договора;

уметь:

- отличать трудовые отношения от иных отношений, опосредующих труд человека,
- применять наиболее распространенные основания увольнения,
- квалифицировать дисциплинарные проступки;

владеть:

- специальной трудо-правовой терминологией,
- навыками составления трудового договора и основных кадровых приказов, навыком составления обращений в надзорно-контрольные органы.

Трудоемкость дисциплины: 34 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.

6. Управление эффективностью персонала**Цели и задачи дисциплины:**

- формирование понимания, HR цикла, его этапах и инструментах повышающих эффективность персонала на каждом их этапов, инструменты мотивации персонала и их влияние на эффективность;
- формирование базовых навыков определения релевантных каждому этапу HR цикла инструментов, формирование базовых навыков оценки персонала;
- формирование видения и понимания современных трендов в области повышения эффективности персонала и практических инструментов, роли HR.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать: HR цикл, инструменты оценки, развития, мотивации персонала.

уметь: определять какие инструменты помогут помочь организации/бизнес –компании повысить эффективность персонала, уметь их применить.

владеть: техниками оценки и развития, мотивации персонала.

Трудоемкость дисциплины: 34 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.

7. Обучение и развитие персонала в эпоху цифровизации

Цели и задачи дисциплины:

- формирование понимания правил и принципов обучения взрослых, построения модели корпоративного обучения;
- формирование базовых навыков: выбора оптимальных видов и форм обучения в зависимости от целей бизнеса, планирования и организации полного цикла корпоративного обучения, оценки эффективности обучения;
- формирование видения общих трендов, влияющих на бизнес сегодня, вызовов, стоящих перед HR-сообществом, места и роли системы обучения персонала в общей структуре HR-процессов организации.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать: правила и принципы обучения взрослых, тренды и тенденции на рынке бизнес-обучения.

уметь: выбирать оптимальный формат обучения в зависимости от целей и задач организации.

владеть: коучинговыми техниками развития персонала, методикой составления индивидуального плана развития, методикой оценки эффективности обучения.

Трудоемкость дисциплины: 34 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.

8. Компенсации и вознаграждения

Цели и задачи дисциплины:

- формирование знаний что включает в себя компенсационный пакет, цели внедрения, законодательные нюансы при внедрении;
- формирование понимания этапов разработки компенсационного пакета;
- формирование представления что такое грейдинг и для чего он необходим;
- формирование базовых знаний для разработки диапазонов окладов, системы премирования.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать: составляющие компенсационного пакета, цели внедрения, правила формирования;

уметь: разрабатывать систему вознаграждения персонала;

владеть: подходами по разработке системы диапазонов окладов, системы премирования.

Трудоемкость дисциплины: 24 часа, в том числе 8 часов контактной работы с преподавателем.

9. Мотивация и удержание персонала

Цели и задачи дисциплины: практическое освоение навыков мотивации и удержания персонала.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать:

- виды и теории мотиваций (материальная, нематериальная);
- инструменты для выявления мотивации сотрудников;

- ведущие мотивы сотрудников;
- способы и инструменты мотивации;
- компоненты для эффективного управления вовлеченностью;
- техники вовлечения сотрудников.

уметь:

- определять ключевые ценности сотрудника;
- выявлять ведущие потребности и мотивы сотрудника;
- применять инструменты мотивации (Техника открытых вопросов, Техника «свойства-выходы», Анализ ценностей, Управление вовлеченностью сотрудника);
- вовлечь сотрудника в решение определенной задачи, замотивировав его.

Трудоемкость дисциплины: 24 часа, в том числе 8 часов контактной работы с преподавателем.

10. Развитие лидерского потенциала

Цели и задачи дисциплины:

Цель: формирование представлений о лидерском потенциале, путях и механизмах его развития у HR –менеджеров.

Задачи:

1. Знакомство с ключевыми трендами мирового и российского лидерства.
2. Анализ моделей лидерского потенциала и возможностей их использования в практике HR менеджера;
3. Формирование навыков развития лидерского потенциала у HR – менеджеров.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать: ключевые тренды мирового и российского лидерства, создающих условия для развития лидерского потенциала; модели лидерского потенциала; методы оценки лидерского потенциала; инструменты и технологии развития лидерского потенциала у HR – менеджеров.

уметь: анализировать опыт различных компаний по развитию лидерского потенциала своих сотрудников; использовать методы оценки лидерского потенциала в решении кейсов на практических занятиях

владеть: инструментами и технологиями развития лидерского потенциала у сотрудников компании, составления индивидуальной программы развития ЛПП.

Трудоемкость дисциплины: 24 часа, в том числе 12 часов контактной работы с преподавателем.

11. Эмоциональный интеллект как надпрофессиональная компетенция

Цели и задачи дисциплины:

- реализация системы стратегического управления персоналом организации;
- формирование базовых навыков, организации и проведения оценки персонала.

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) слушатель должен:

знать:

- подходы к определению эмоционального интеллекта;
- существующие теории и модели эмоционального интеллекта;
- методы диагностики эмоционального интеллекта;
- основные методы и технологии развития эмоционального интеллекта;

уметь:

- ориентироваться в существующих подходах к интерпретации эмоционального интеллекта;
- использовать знания об эмоциональном интеллекте для личностного роста и развития;

владеть:

- методами оценки эмоционального интеллекта для диагностики уровня его развития;
- навыками идентификации, понимания, использования и управления собственными эмоциями и эмоциями других для совершенствования межличностных отношений.

Трудоемкость дисциплины: 32 часа, в том числе 16 часов контактной работы с преподавателем.