

22 апреля — 27 мая 2023

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

**ОНЛАЙН**-курс с выдачей удостоверения  
о повышении квалификации в объеме 48 ак. часов

Программа курса разработана в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России от 09.03.2022 №109Н

Прокачайте **свои навыки по управлению персоналом**  
за 1 месяц, не отрываясь от работы!

*6 видеоуроков и онлайн-практикумов под руководством эксперта  
со степенью MBA «Управление персоналом»*

# ВАШ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

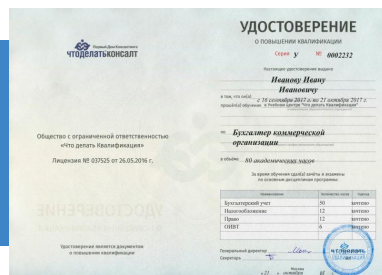


## ИРИНА ЛЯЛИНА, эксперт по управлению персоналом

- Сертифицированный член «Национального союза кадровиков» и член сообщества «Эксперты рынка труда»
- Участник рабочей группы по разработке профессиональных стандартов направления «Управление персоналом»
- Тренер-консультант по вопросам управления персоналом
- Обладатель степени MBA «Управление предприятием. Управление персоналом организации»

## ДОКУМЕНТ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

Удостоверение о повышении квалификации  
в объеме 48 ак. часов



## ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ

**Курс выстроен удобным и современным способом, предполагающим смешанную форму обучения.** Теоретическая часть представлена в виде видеолекций для самостоятельного изучения. При этом каждая тема завершается онлайн-практикумом с лектором (практические занятия проходят дистанционно по субботам с 10.00 до 16.30). Такой формат работы поможет вам освоить информацию максимально эффективно.

## ВАШИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ

- **Глубокое знание теории системы управления персоналом в организации**
- Умение разрабатывать и внедрять процедуру **найма персонала**
- **Разработка и ведение штатного расписания, оформление трудовых книжек и других документов**
- Использование современных технологий и способов отбора кандидатов
- **Разработка и внедрение программ адаптации новых сотрудников в компании**
- Владение методами оценки персонала
- **Умение выстраивать систему обучения и развития, а также систему мотивации и стимулирования персонала**
- Навык разработки системы вознаграждения сотрудников
- **Умение работать с кадровым резервом**
- Владение искусством корпоративной культуры компании, знание теории конфликтов

## ПОЛУЧЕННЫЕ ЗНАНИЯ ПОЗВОЛЯТ ВАМ

### 01

профессионально развиваться в сфере управления персоналом

### 02

претендовать на более высокую должность и заработную плату

### 03

иметь приоритет перед другими соискателями при поиске новой работы

# НОРМАТИВНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОНЛАЙН-КУРСА

Программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации относятся к дополнительным профессиональным программам (ст. 12 ФЗ «Об образовании в РФ»).

**К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:**

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование (п. 3 ст. 76 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Приказом Минтруда России от 09.03.2022 года №109Н утвержден профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом».

В настоящее время законодательная основа национальной системы профессиональных квалификаций продолжает формироваться. Часть нормативных правовых актов уже принята, другая часть находится в процессе обсуждения. Уже сейчас Трудовой Кодекс РФ устанавливает обязательность применения требований (вне зависимости от формы собственности организации или статуса работодателя), содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Также применение профстандартов обязательно для таких категорий работодателей, как государственные внебюджетные фонды; государственные (муниципальные) учреждения; унитарные предприятия; государственные корпорации, **компании и хозяйственные общества, у которых более 50% уставного капитала находится в государственной или муниципальной собственности.**

## ПАКЕТ СЛУШАТЕЛЯ ОНЛАЙН-КУРСА



Удостоверение о повышении квалификации в объеме 48 ак. ч. и сертификат ИПБ России на 40 ч.



Авторский методический материал в электронном виде



Личный кабинет с доступом к онлайн-обучению и просмотру видеозаписей занятий на 1 месяц



Поддержка куратора в чате Telegram на протяжении курса



Общение с лекторами и ответы на интересующие вопросы через чат

# ПРОГРАММА ОНЛАЙН-КУРСА

## 1. Система управления персоналом в организации

- Понятие системы управления персоналом, современные требования
- Факторы, влияющие на систему управления
- Функции HR подразделения на каждом этапе развития компании
- Структура службы управления персоналом и основные направления её деятельности
- Роли и место службы управления персоналом (менеджера по персоналу) в организации
- Кадровая политика организации, основные направления
- Принципы формирования кадровой политики
- Диагностика и этапы создания HR службы
- Практическая работа

## 2. Разработка процедуры найма персонала

- Общий алгоритм построения системы найма
- Планирование потребности в персонале. Учет текучести персонала при планировании найма
- Разработка критериев отбора, определение требований к кандидатам: требования к профессиональным и личностным качествам, соответствие корпоративной культуре
- Анализ вакансии через критические инциденты
- Объявление вакансии, правила составления
- Практическая работа

## 3. Привлечение персонала в компанию

- Источники привлечения персонала в компанию: анализ рынка труда, внешние и внутренние источники привлечения кандидатов, интернет ресурсы, кадровые агентства, печатные издания, ЦЗН – плюсы и минусы
- Выбор оптимальной технологии привлечения: рекрутинг, Executive Search, Headhunting, скрининг, Preliminary (прелиминаринг), массовый, региональный
- Интервью, как ключевой метод оценки кандидатов
- Виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное и др.
- Планирование и проведение собеседования
- Ошибки при оценке кандидата. Основные ошибки подбора кандидатов
- Анализ эффективности деятельности по привлечению кандидатов
- Практическая работа

## 4. Отбор кандидатов

- Анализ документов кандидатов: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма, анкета, портфолио и другие работы
- Использование современных технологий в подборе (Case study, метапрограммы, assessment center)
- Правила формирования кейсов
- Составление и оценка метапрограммного профиля кандидата
- Практическая работа

## 5. Адаптация новых сотрудников в компании

- Система адаптации персонала в организации: цели, виды, методы, инструменты и программы адаптации для разных категорий сотрудников
- Разработка программ введения в должность
- Критерии успешности прохождения испытательного срока, принятие решения о прохождении испытательного срока
- Критерии эффективности адаптации
- Наставничество
- Практическая работа

## 6. Оценка персонала

- Цели и задачи оценки персонала. Преимущества оценки для сотрудников и для организации
- Требования к процедуре оценки
- Разработка критериев оценки, определение профиля компетенций
- Виды, шкалы, алгоритм оценки персонала
- Процедура аттестации и сопроводительные документы
- Правила проведения постаттестационной беседы
- Практическая работа

# ПРОГРАММА ОНЛАЙН-КУРСА

## 7. Методы оценки персонала

- Цели и задачи оценки персонала.
- Аттестация и оценка сходство и отличие
- Методы оценки персонала: 360 градусов, интервью по компетенциям, ассесмент-центр (групповая дискуссия, презентация, ролевые игры, интервью и т.п.). Использование ключевых показателей эффективности (KPI) в оценке персонала
- Процедура разработки и внедрения системы проведения оценки персонала. Ошибки и трудности внедрения оценки персонала
- Практическая работа

## 8. Построение системы обучения и развития персонала в компании

- Цели и задачи корпоративной системы обучения
- Определение потребности в обучении, каналы выявления потребности
- Плюсы и минусы внутреннего и внешнего обучения персонала
- Формирование плана обучения
- Разработка программ обучения
- Виды и методы обучения
- Оценка эффективности обучения. Работа с провайдерами
- Практическая работа

## 9. Система мотивации и стимулирования персонала

- Понятие мотивации, основные принципы трудовой мотивации, современные мотивационные теории
- Выявление личных мотивов сотрудников организации
- Материальное и нематериальное стимулирование. Формы стимулирования. Социальный пакет и его составляющие
- Практическая работа

## 10. Система вознаграждения персонала

- Стимулирующая система оплаты труда: сколько и когда платить. Базовые и переменные части вознаграждения
- Премирование. Премия и переменная часть заработной платы. Выбор видов премирования для разных категорий сотрудников
- Разработка премиальной системы, на основе показателей эффективности (KPI, BSC, MBO)
- Разработка структуры заработных плат. Использование обзора рынка труда. Выработка плана пересмотра зарплат
- Практическая работа

## 11. Формирование кадрового резерва. Планирование деловой карьеры

- Цели и преимущество создания кадрового резерва
- Основные составляющие системы кадрового резерва: определение потребности, технологии отбора кандидатов, использование модели компетенций
- Принципы формирования резерва. Источники кадрового резерва. Подготовка кандидатов для кадрового резерва
- Технологии развития и сопровождения кадрового резерва: план индивидуального развития, выбор форм и методов обучения и развития (проекты, стажировка, ротация, дистанционное и очное обучение, коучинг)
- Практическая работа

## 12. Корпоративная культура компании. Конфликты

- Корпоративная (организационная) культура: понятие, свойства. Признаки сильной и слабой корпоративной культуры
- Взаимосвязь корпоративной культуры и стратегии компании
- Основные принципы изменения корпоративной культуры. Влияние изменений на корпоративную культуру
- Методы формирования и развития корпоративной культуры
- Практическая работа «Формирование корпоративной культуры в период реорганизации компании»
- Управление конфликтами: понятие, виды, стратегии поведения при конфликте
- Методы предупреждения и урегулирования конфликтов

# ИТОГОВОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

**Обучение завершается итоговым тестированием, которое проходит в онлайн-формате в личном кабинете. Доступ к тесту открывается за одну неделю до окончания курса. Набрав установленный проходной балл, вы получаете удостоверение о повышении квалификации.**

# ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Дата	Теория (просмотр видеоуроков)	Практика в онлайн-формате (тест / тема встречи с лектором)
<b>13 мая</b>	Система управления персоналом в организации	Проведение экспресс-диагностики системы управления персоналом в компании. Анализ организационной структуры и прогноз её реинжиниринга
	Разработка процедуры найма персонала	Деловая игра по открытию предприятия малого бизнеса с целью освоения методики планирования и аудита персонала. Разработка матрицы функций
	Привлечение персонала в компанию	Бизнес-симуляция по подготовке и проведению структурированного интервью. Ранжирование кандидатов по оценке требований вакансии
	Отбор кандидатов	Практикум по анализу метапрограмм в устной и письменной речи кандидата. Метапрограммный профиль должности и его разработка
<b>20 мая</b>	Адаптация новых сотрудников в компании	Стратегическая сессия по разработке системы наставничества в компаниях разных типов. Тренинг коучинга по методу GROW
	Оценка персонала	Практикум по разработке модели компетенций и профиля должности на примере отдела управления персоналом
	Методы оценки персонала	Практикум по проведению методики 360 градусов. Обработка данных. Анализ данных
	Построение системы обучения и развития персонала в компании	Практикум по разработке системы развития сотрудников в условиях дистанционного обучения
<b>27 мая</b>	Построение системы обучения и развития персонала в компании	Практикум по разработке системы развития сотрудников в условиях дистанционного обучения
	Система мотивации и стимулирования персонала	Практикум по построению мотивационного профиля компании с применением теста В. И. Герчикова. Аналитика профиля компании. Выбор инструментов мотивации и стимулирования
	Система вознаграждения персонала	Практикум по построению сетки грейдов для сотрудников компании
	Формирование кадрового резерва. Планирование деловой карьеры	Проектная сессия по созданию программы кадрового резерва компании
	Корпоративная культура компании. Конфликты	Конкурс-деловая игра по разработке и защите проекта новой КК в компании