

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»**

Институт дополнительного профессионального образования
НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург

УТВЕРЖДАЮ

Директор по дополнительному
профессиональному образованию

_____ Е.А. Коваль

_____ 2018 г.

МП

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
программы профессиональной переподготовки
«Стратегический HR»
на 2018/2019 учебный год

Направление подготовки: менеджмент.

Программа ориентирована на профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 6 октября 2015 г. № 691н.

Цель программы: приобретение системных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере управления персоналом организации с формированием /совершенствованием компетенций:

- сформировать системное представление о функции HR как стратегического партнера бизнеса, обеспечивающего компанию высокорезультативным, мотивированным персоналом;
- фасилитировать создание видения компании, оценивать текущие потребности организации и способствовать развитию организации в будущем, внедрять изменения, управляя ими, развивать бренд работодателя и осуществлять подбор и адаптацию персонала в соответствии с ним;
- оценивать и эффективно применять методики подбора персонала, эффективно использовать средства и методы оценки персонала, в том числе, основанные на результативности и потенциале сотрудников, создавать карту компетенций и стратегию их развития, исходя из потребностей компании;
- определять индивидуальные и коллективные потребности в обучении, внедрять новые инструменты и подходы к обучению, разрабатывать и эффективно внедрять системы материального и нематериального стимулирования исходя из приоритетов компании и тенденций рынка труда;
- разрабатывать и развивать инструменты постановки и контроля целей в соответствии со стратегией компании, исследовать и управлять мотивацией работников, направленной на достижение целей компании.
- освоить современные тренды и технологии в области управления человеческими ресурсами: разработка и внедрение стратегических HR метрик и HR бенчмарков, принятие управленческих решений на основе HR аналитики, в том числе с использованием технологий Big Data, управление вовлеченностью персонала на основе концепции развития корпоративной культуры, внедрению коучинговых инструментов, с целью повышения мотивации и раскрытия потенциала работников.
- разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами релевантной корпоративной стратегии и ценностям компании, принимать эффективные управленческие решения на основе HR аналитики, разрабатывать стратегию найма, адаптации и развития персонала, а также план управления карьерой; разрабатывать модель компетенций для различных должностей и проводить оценку уровня компетенций; управлять талантами и создавать кадровый резерв; разрабатывать систему монетарного и немонетарного стимулирования персонала; разрабатывать и внедрять систему наставничества, для обеспечения преемственности и сохранения ключевых компетенций в компании; использовать коучинговые технологии для раскрытия потенциала и углубления мотивации работников.

Категория слушателей: руководители (директора) по персоналу, руководители подразделений департамента по управлению персоналом; лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование; лица, получающие высшее образование.

Трудоемкость программы: 22 зачетные единицы, 836 часов, в том числе 264 аудиторных часа.

Минимальный срок обучения: 4 месяца.

Форма обучения: очно-заочная.

Форма организации учебного процесса: модульная.

№ п/п	Наименование модулей	Трудоемкость		Объем ауд. часов			Внеаудиторная (самостоятельная) работа	Форма контроля
		в зачетных единицах	в часах	всего ауд. часов	лекции	практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Функция HR как стратегического партнера бизнеса	2	76	24	8	16	52	зачет
2	HR аналитика	2	76	24	6	18	52	зачет
3	Стратегия и планирование в области обеспечения компании трудовыми ресурсами	2	76	24	10	14	52	зачет
4	Обучение и развитие персонала	2	76	24	6	18	52	экзамен
5	Создание системы компенсаций и льгот	2	76	24	6	18	52	зачет
6	Управление вовлеченностью персонала	2	76	24	8	16	52	зачет
7	Управление результативностью персонала	2	76	24	10	14	52	зачет
8	Вовлечение персонала в процесс принятия решений	2	76	24	8	16	52	зачет
9	Управление организационными изменениями	2	76	24	6	18	52	экзамен
10	Внедрение системы коучинга и наставничества	2	76	24	8	16	52	зачет
11	Работа над исследовательским проектом	1	38	12	2	10	26	
	ВСЕГО:	21	798	252	78	174	546	8 зачетов, 2 экзамена
	Итоговая аттестация: подготовка и защита проекта	1	38	12	4	8	26	
	ИТОГО:	22	836	264	82	182	572	

Директор Института дополнительного профессионального образования
НИУ ВШЭ - Санкт-Петербург

А.К. Кадырбаева

Исполнитель:
Козлова Е.Г.
Тел. *61215