



Уважаемые коллеги!

Представляем Вашему вниманию новую программу профессиональной переподготовки **«Руководитель службы по подбору персонала (Recruitment Manager)»**.

Для участия в программе приглашаются менеджеры по персоналу, рекрутеры, молодые и перспективные руководители практик по подбору персонала.

Основная цель курса — актуализация и совершенствование компетенций, соответствующих современным требованиям, тенденциям и технологиям поиска, подбора и оценки персонала и позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность в сфере управления персоналом.

В преподавательской команде - ведущие преподаватели НИУ ВШЭ, эксперты и практики международных и российских корпораций.

Формат программы совмещает традиционные формы обучения с дискуссионными сессиями, мастер-классами, тренингами и другими современными образовательными форматами.

Лицам, успешно завершившим обучение, выдается **диплом Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»** о профессиональной переподготовке по программе **«Руководитель службы по подбору персонала (Recruitment Manager)»**.

Программа профессиональной переподготовки «Руководитель службы по подбору персонала /Recruitment Manager/»

Направление подготовки: управление персоналом

Категория слушателей: лица, имеющие высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратуру

Трудоемкость программы: 16 зачетных единиц, 608 часов, в том числе 208 аудиторных часов.

Срок обучения: 30 учебных недель

Форма обучения: очно-заочная

График реализации программы: 2 дня в неделю по 4 аудиторных часа (с 19.00 по 21.50)

Вступительное испытание: собеседование

Выдаваемый документ: диплом о профессиональной переподготовке по программе «Руководитель службы по подбору персонала (Recruitment Manager)» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Стоимость обучения: 160 тыс. рублей (возможна оплата двумя частями)

Скидки: если от одной организации на программу приходит трое и более слушателей, каждому предоставляется скидка 10% от стоимости

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование дисциплин, тем
1.	Система подбора персонала
1.1	Кадровая политика организации. Определение потребности в персонале. Анализ рынка труда
1.2	Построение бизнес-процесса «подбор персонала», особенности формирования бюджета
1.3	Подбор персонала на основе модели компетенций
1.4	Формирование требований к квалификации работников с учетом профессиональных стандартов
1.5	Разработка штатного расписания и должностных инструкций
2.	Источники поиска и привлечения персонала на рынке труда
2.1	HR-бренд и имидж работодателя в системе подбора персонала
2.2	Источники поиска персонала, оценка их эффективности
2.3	Взаимодействие компании – заказчика персонала и кадрового агентства: организационно-правовые модели. Договоры о подборе персонала
2.4	Talent Mapping и программы привлечения молодых специалистов
2.5	Headhunting. Executive search. Подбор персонала в условиях дефицита квалифицированных кадров. Программы релокации персонала
3.	Алгоритм отбора персонала. Формы, методы, инструменты оценки кандидатов
3.1	Сбор и анализ данных о кандидате, допустимость их использования
3.2	Современная система оценочных средств кандидата
3.3	Интервью с кандидатом как инструмент оценки
3.4	Ассесмент-центр при подборе персонала
3.5	Испытание при приеме на работу, независимая оценка квалификации и аттестация работников как инструменты оценки эффективности системы подбора персонала
4.	Компетенции руководителя службы подбора персонала
4.1	Разработка модели компетенций руководителя службы персонала
4.2	Построение взаимодействия с внутренним заказчиком процедуры подбора персонала. Формирование запроса на подбор
4.3	Тренинг для сотрудников службы подбора персонала «Проведение первого телефонного (скайп-интервью) с кандидатом»
4.4	Тренинг для сотрудников службы подбора персонала «Проведение структурированного интервью (интервью по компетенциям) с кандидатом»
4.5	Тренинг «Проведение Ассесмент-центра на вакантную позицию»
5.	Прием на работу. Заключение трудового договора
5.1	Алгоритм приема на работу. Правовой анализ документов, предъявляемых кандидатами
5.2	Формирование работодателем предложения о приеме на работу. Переговоры о заключении трудового договора. Job offer, его юридическое значение
5.3	Договоры и соглашения в системе подбора персонала: гражданско-правовые договоры в сфере труда, ученический договор с лицом, ищущим работу, договор о предоставлении труда работников
5.4	Особенности приема на работу отдельных категорий работников (руководителей организаций, дистанционных работников, иностранных граждан или лиц без гражданства и других)
5.5	Защита конфиденциальной информации при приеме на работу
5.6	Взаимосвязь систем подбора и адаптации персонала
	Итоговая аттестация: междисциплинарный экзамен

СООТВЕТСТВИЕ ПРОГРАММЫ ПРОФСТАНДАРТАМ

Нормативные документы, определяющие квалификационные характеристики (требования) к выпускнику программы:

- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями и дополнениями). Раздел I. Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях. Должности руководителей. Начальник отдела кадров. Менеджер по персоналу.
- Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда России от 6 октября 2015 г. N 691н).
- Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (утв. приказом Минтруда России от 9 октября 2015 г. N 717н).

Руководитель программы: Митрофанова Ольга Игоревна – магистр права, психолог, главный эксперт Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, директор по управлению персоналом Концерна «Русэлпром», более 15 лет опыта работы в сфере HR, в том числе в управляющих компаниях крупнейших производственных холдингов (ЕВРОЦЕМЕНТ групп, Сибур), из них – более 10 лет руководителем HR-служб.

ПРЕПОДАВАТЕЛИ И ЭКСПЕРТЫ ПРОГРАММЫ

Аполонская Ксения Александровна - менеджер продукта Clickme HeadHunter. В hh.ru с 2012 года, 5,5 лет опыта в интернет-рекламе. 3 года менеджер рекламных продуктов в hh.ru;

Белицкая Ирина Яковлевна - заместитель директора Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, руководитель программы профессиональной переподготовки «Руководитель кадровой службы» Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, партнер-руководитель практики трудового права юридической компании «Аронов и партнеры», лучший преподаватель НИУ ВШЭ – 2013, 2014, 2015, 2016;

Куваев Павел Константинович - основатель и генеральный директор компании Healthman & Partners. Более 23 лет опыт работы в сфере поиска руководителей и редких специалистов. Прошел путь от консультанта по подбору персонала в агентствах «ТРИЗА», «ИМПЕРИЯ КАДРОВ», старшего HR специалиста НК «ЮКОС РМ», до руководителя проекта «АНКОР Энерджи Сервисез» и генерального директора «АНКОР Центральная Азия». Отвечал за развитие бизнеса и работу с ключевыми клиентами в крупных частных аутсорсинговых и executive search проектах;

Кузнецов Дмитрий Леонович - доктор делового администрирования (DBA), ординарный профессор, директор Высшей школы юриспруденции Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», лучший преподаватель НИУ ВШЭ – 2013, 2014, 2015, 2016, заместитель председателя Экспертного совета по дополнительному профессиональному образованию и корпоративному обучению, дополнительному образованию взрослых Комитета по образованию и науке Государственной Думы РФ, лауреат конкурса Правительства Москвы в области науки и образовательных технологий;

Кузнецова Дарья Сергеевна Sr. HR Business Partner Johnson & Johnson, Consumer; MslHRM /Кингстонский университет/, Executive Education /Кейптаунский университет/, CIPD;

Свиридова Инна Валерьевна эксперт-практик по оценке и развитию персонала, бизнес-тренер, коуч. В сфере HR более 15 лет. Опыт работы в проектах крупнейших компаний российского и зарубежного бизнеса: Роснефть, Лукойл, ТНК-ВР, ЕвразХолдинг, Пепси, Филипс, Лео-фарм, ОТС-фарм, Альфацемент/Хольсим, Еврохим, Сбербанк, РЖД, Внешэкономбанк и др. Руководитель проектов, коуч, эксперт-практик по оценке и развитию персонала (в том числе в проектах под патронажем столичной мэрии, Комитета общественных связей Правительства

Москвы). Опыт работы in-house: ЭКОПСИконсалтинг, ЕВРОЦЕМЕНТгруп (руководитель направления).

Филимонов Никита Владимирович Бренд-директор HeadHunter 10 лет опыта работы в интернет-маркетинге, более 5 лет в бренд-менеджменте hh.ru

Хабаров Виктор Витальевич Генеральный директор и основатель компании HRS Group (аналитика в области подбора топ менеджеров). Экспертиза в рекрутинге более 15 лет. Опыт работы с международными компаниями по поиску и подбору управленцев, директоров в РФ, СНГ, странах Европы. Специализация: формирование внешнего кадрового резерва, talent mapping, консультирование по вопросам найма.

Щербаков Сергей Эдуардович Управляющий директор по управлению персоналом АО "ВЭБ-лизинг" Более 20 лет опыт работы в управлении персоналом в компаниях, отраслевых лидерах: СБЕРБАНК, Евроцемент , ЕВРОХИМ, ЮКОС. Победитель престижнейшей профессиональной премии HR-бренд в 2015 году. Получил степень MBA в Стокгольмской школе экономики.

Умнов Сергей Владимирович - генеральный директор компании MIDOT Russia . В консалтинге с 1999 года, более 17 лет возглавляет проекты в сфере управленческого консультирования и оценки персонала, в компании "ЭКОПСИ Консалтинг" в роли Партнера и руководителя направления «Talent management» курировал консалтинговые проекты для компаний: ЛУКОЙЛ, РЖД, СИБУР, СЕВЕРСТАЛЬ, МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ, СИБИРСКАЯ ГЕНЕРИРУЮЩАЯ КОМПАНИЯ, ВТБ-24, ПОЧТА РОССИИ, АДМИНИСТРАЦИЯ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН, АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ и пр.", являлся одним из инициаторов и разработчиков Первого российского стандарта центра оценки.

Хабаров Виктор Витальевич - Генеральный директор и основатель компании HRS Group (аналитика в области подбора топ менеджеров). Экспертиза в рекрутинге более 15 лет. Опыт работы с международными компаниями по поиску и подбору управленцев, директоров в РФ, СНГ, странах Европы. Специализация: формирование внешнего кадрового резерва, talent mapping, консультирование по вопросам найма.

Юлдашев Сергей - Генеральный директор TalentCode. Руководит проектами и консультирует по вопросам управления талантами, кадрового резерва и HR-аналитики крупные российские компании. Поводит авторские мастерские по HR-тематике. Клиенты: ВТБ24, Газпром нефть, Hoff, Сибур, ОТП-банк, Леруа Мерлен, Эфес Рус, Ростелеком, Сбербанк, СНС, Stada, РЖД, Магнит и другие. Более 10 лет в HR. Руководство проектами по оценке персонала, карьерному планированию в Сбербанке, Экопси.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

В ходе освоения программы слушатели научатся:

- выстраивать и обеспечивать эффективное функционирование систем поиска, подбора, адаптации, оценки персонала;
- участвовать в разработке политики управления персоналом и кадровой стратегии компании;
- выявлять кадровые дефициты, разрабатывать и реализовывать стратегии подбора персонала, ориентированные на их заполнение;
- планировать работу по подбору персонала;
- организовывать работу персонала структурного подразделения;
- определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации;
- проводить анализ рынка труда;
- формировать бюджет на подбор персонала;

- внедрять современные корпоративные практики по привлечению и оценке персонала, использовать эффективные методы и средства адаптации персонала;
- применять технологии и методики поиска и подбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой;
- формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала;
- собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда;
- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом;
- производить поиск кандидатов в соответствии с профилем должности;
- привлекать кандидатов через публикацию информации о вакансии в средствах массовой информации;
- находить работников, не занимающихся поиском работы для себя, но потенциально заинтересованных в рассмотрении предложений, аналогичных профилю должности (прямой поиск);
- составлять объявление для публикации в средствах массовой информации о профиле должности;
- налаживать и поддерживать контакты в профессиональной среде;
- организовывать и проводить собеседования;
- получать информацию от кандидата и работодателя о результатах собеседования;
- предоставлять кандидату обратную связь по итогам собеседований с работодателем;
- осуществлять профессиональную и личностную оценку кандидатов с использованием соответствующих инструментов;
- разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации;
- определять ресурсы, выбирать средства и методы проведения оценки персонала;
- организовывать проведение оценки персонала в соответствии с планами организации;
- осуществлять анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу;
- обеспечивать документационное сопровождение подбора и оценки персонала;
- обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством;
- обеспечивать соблюдение организацией требований действующего законодательства, нормативных правовых актов, соглашений в сфере труда.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



<http://law.hse.ru>



@LSHSE



LawSchoolHSE

Адрес: 109028, Москва, Большой Трёхсвятительский переулок, д. 3., оф. 338, 340
(м. Китай-город).

+ 7 (495) 951-06-62, + 7 (499) 238-32-84, моб. +7-916-028-11-33

Менеджеры программ: Алексеева Елена Викторовна, Моисеева Мария Сергеевна

E-mail: evalekseeva@hse.ru; mmoiseeva@hse.ru