

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

Институт дополнительного профессионального образования
НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор

_____ В.С. Катькало
_____ 2019 г.
МП

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
программы профессиональной переподготовки
«Стратегический HR»

Год набора: 2019/2020.

Направление подготовки: менеджмент.

Программа разработана с учетом профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Минтруда России от 6 октября 2015 г. № 691н / квалификационных требований, указанных в квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37.

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: лица, имеющие высшее образование, в том числе: действующие руководители (директора) по персоналу, руководители подразделений департамента по управлению персоналом.

Трудоемкость программы: 21 зач. ед., 798 академических час. (в том числе 252 ауд. час.).

Минимальный срок обучения: 6 месяцев.

Форма обучения: очно-заочная.

Форма организации учебного процесса: модульная.

Программа реализуется

с частичным использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ) включая контактную работу с преподавателем.

Численность группы: от 20 чел.

№ п/п	Наименование модулей	Трудоемкость		Объем ауд. часов			Обучение с использованием ДОТ		Форма контроля
		в зачетных единицах	в часах	всего часов	лекции	практические занятия	Контактная работа с преподавателем	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Функция HR как стратегического партнера бизнеса	2	76	24	8	16	8	44	зачет
2	HR аналитика	2	76	24	6	18	8	44	зачет
3	Стратегия и планирование в области обеспечения компании трудовыми ресурсами	2	76	24	10	14	8	44	зачет
4	Обучение и развитие персонала	2	76	24	6	18	8	44	экзамен

№ п/п	Наименование модулей	Трудоемкость		Объем ауд. часов			Обучение с использованием ДОТ		Форма контроля
		в зачетных единицах	в часах	всего часов	лекции	практические занятия	Контактная работа с преподавателем	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Создание системы компенсаций и льгот	2	76	24	6	18	8	44	зачет
6	Управление вовлеченностью персонала	2	76	24	8	16	8	44	зачет
7	Управление результативностью персонала	2	76	24	10	14	8	44	зачет
8	Вовлечение персонала в процесс принятия решений	2	76	24	8	16	8	44	зачет
9	Управление организационными изменениями	2	76	24	6	18	8	44	экзамен
10	Внедрение системы коучинга и наставничества	2	76	24	8	16	8	44	зачет
	ВСЕГО:	20	760	240	76	164	80	440	8 зачетов, 2 экзамена
	Итоговая аттестация: подготовка и защита проекта	1	38	12	4	8	6	20	
	ИТОГО:	21	798	252	80	172	86	460	

Директор Института дополнительного профессионального образования
НИУ ВШЭ - Санкт-Петербург

А.К. Кадырбаева

Руководитель ДПП
Ведущий HR эксперт
JetStaff recruitment & consulting

О.А. Серебряная

Исполнитель:
Серебряная О.А., тел.: +7-921-8870688