



УЧЕБНЫЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки
«Эффективный директор по управлению персоналом»

№	Название дисциплины/ модуля	Трудоемкость (часы)						Форма итогового контроля
		Всего	Самостоятельных	Аудиторных				
				Всего	в том числе			
			лекционных		практических	С использ. дистан. форм обучения		
	ЭКОНОМИКА	192	40	152	120	-	32	
1	Стратегический менеджмент	50	10	40	30	-	10	экзамен
2	Финансовый менеджмент	50	10	40	30	-	10	экзамен
3	Профессиональные навыки менеджера	46	10	36	30	-	6	зачет
4	Создание и управление потребительской ценностью	46	10	36	30	-	6	зачет
	ДИСЦИПЛИНЫ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ	388	208	180	160	-	20	
1	Стратегия и ключевые показатели эффективности УЧР	38	18	20	16	-	4	экзамен
2	Организационная культура и УЧР	30	18	12	12	-	-	экзамен
3	Финансы для HR	30	18	12	12	-	-	зачет
4	Моделирование компетенций	35	19	16	16	-	-	зачет
5	Отбор и оценка персонала	35	19	16	16	-	-	экзамен
6	Управление эффективностью персонала	30	18	12	12	-	-	экзамен
7	Управление вознаграждением	38	18	20	16	-	4	экзамен
8	Обучение и развитие персонала. Talent management	38	18	20	16	-	4	экзамен
9	Управление культурой и вовлеченностью персонала	30	18	12	12	-	-	зачет
10	HR — эксперт, партнер, стратег.	42	22	20	16	-	4	зачет
11	Управление численностью персонала	42	22	20	16	-	4	экзамен
	Подготовка аттестационной работы	32	16	16	16	-	-	-
	Защита аттестационной работы	4	-	4	4	-	-	-
		616	264	352	300	-	52	-

Условия приема на программу и вступительные испытания:

На программу принимаются специалисты, руководители и предприниматели с высшим образованием, имеющие опыт практической работы не менее 3 лет, планирующие систематизировать знания в области управления персоналом, приобрести или развить компетенции директора по управлению персоналом.

Контакты (заявка, вопросы): Воробьева Анна, + 7 (495) 921-41-80, доб. 120, mba@mirbis.ru

Описание дисциплин «Экономика»:

Стратегический менеджмент

В рамках курса рассматриваются базовые концепции и методы, применяемые в деловой практике для обеспечения эффективного развития бизнеса и поддержания его конкурентоспособности, в том числе:

- анализ процессов развития внешней среды;
- прогнозирование основных тенденций развития внешней среды и оценка ее возможного влияния на будущие перспективы бизнеса;
- формирование стратегии ведения бизнеса, как ответ организации на «вызовы» внешней среды;
- применение инструментария, методов и приемов, используемых при формировании стратегии ведения бизнеса;
- определение зон полномочий и ответственности менеджеров в достижении стратегических целей (обеспечение эффективной реализации стратегии).

Финансовый менеджмент

В курсе представлены ключевые аспекты и универсальные методы, разработанные ведущими российскими и зарубежными школами финансового менеджмента. В процессе изучения рассматриваются базовые понятия и основные показатели финансового менеджмента, а также логика функционирования финансового механизма предприятия. Особое внимание уделяется формированию рациональной структуры источников средств предприятия, комплексному управлению текущими активами и текущими пассивами предприятия. Логика изложения курса дает возможность получить теоретические знания и практические навыки принятия управленческих решений по основным направлениям финансового менеджмента.

Профессиональные навыки менеджера

Настоящий курс ориентирован на развитие профессиональных навыков, необходимых в реальной управленческой деятельности. Он рассматривает общие принципы исследования поведения человека и групп в организации и управления этим поведением.

Создание и управление потребительской ценностью

Данный курс MBA призван сформировать понимание у слушателей смысла потребительской ценности, как основного создаваемого маркетингом продукта в компании. Научить выявлять проблемы, проводить ревизию ценностных сигналов продукта, создаваемого компанией для потребителя.

Описание дисциплин специализации:

Дисциплины	Содержание	Часы
Стратегия и ключевые показатели эффективности УЧР	<ul style="list-style-type: none"> · Определение и цели УЧР · Основные модели УЧР · Развитие концепции УЧР · Современные требования к системе УЧР · Роли HR менеджера · Понятие стратегии и стратегического УЧР · Стратегическое УЧР: теория и практика · Модели и подходы к стратегическому УЧР · Формулировка и составляющие УЧР стратегии · Вопросы для оценки стратегического УЧР · Превращение УЧР стратегии в конкретный план действий · Основные барьеры в процессе планирования и реализации стратегии УЧР 	20
Организационная культура и УЧР	<ul style="list-style-type: none"> · Понятие и виды организационной культуры · Влияние организационной культуры на особенности УЧР в конкретной организации · Изменение организационной культуры · Управление мотивацией сотрудников · Методы повышения приверженности сотрудников организации · Управление изменениями организационных структур · Управление изменениями бизнес процессов и моделей с точки зрения УЧР · Управление изменениями поведения в организации · Управление слияниями и поглощениями с точки зрения УЧР · Преодоление сопротивления переменам 	12
Финансы для HR	<p>Курс подготовлен специально для программы "МВА — Управление человеческими ресурсами" в МИРБИС, цель курса: формирование базовых представлений об основных финансовых и экономических понятиях деятельности предприятия, создания базы для дальнейшего освоения практических дисциплин.</p>	12
Моделирование компетенций	<ul style="list-style-type: none"> · Понятие компетенции · Понятие модели компетенций · Применение модели компетенций в УЧР (набор, оценка исполнения работы, обучение и развитие, управление вознаграждением) · Процесс создания модели компетенций · Методы моделирования компетенций · Практикум по моделированию компетенций 	16
Отбор и оценка персонала	<ul style="list-style-type: none"> · Рынок труда: возможности и ограничения · Стратегия компании в сфере обеспечения ресурсами · Планирование набора персонала · Текучесть персонала · Процесс отбора персонала · Анализ работы, описание работы, формулировка критериев для отбора кандидатов · Способы привлечение кандидатов 	16

	<ul style="list-style-type: none"> · Методы оценки кандидатов · Эволюция видов интервью и особенности проведения каждого из них · Типичные ошибки при оценке кандидатов · Стоимость ошибки при наборе персонала · Оценка эффективности набора · Адаптация новых сотрудников в организации: цели, содержание, выгоды для организации 	
Управление эффективностью персонала	<p>Цель дисциплины — сформировать у слушателей следующие знания, навыки и умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание алгоритмов разработки системы управления по целям и системы управления по результатам • навыки интеграции показателей КPI и процессных показателей • умения разработки карт премирования на основе КPI • знания практических подходов к внедрению систем управления по результатам и КPI 	12
Управление вознаграждением	<ul style="list-style-type: none"> · Формулировка стратегии управления вознаграждением · Виды вознаграждений · Виды льгот: история и современные тенденции · Критерии для определения уровня вознаграждений · Разработка систем премирования · PRP (Performance related pay) – оплата, основанная на результатах работы: возможности и ограничения · Оценка работ: критерии, подходы, методика · Разработка системы грейдов · Разработка сеток заработных плат · Подходы к назначению и пересмотру заработных плат · Роль вознаграждения в мотивации персонала · Оценка эффективности системы вознаграждения в компании 	20
Обучение и развитие персонала. Управление талантами	<ul style="list-style-type: none"> · Стратегии развития персонала в организации · Определение потребностей в развитии · Методы обучения и развития (на рабочем месте, вне рабочего места) · Методы максимального переноса знаний, полученных на тренинге, на рабочее место · Особенности развитие менеджеров · Составление планов развития · Оценка эффективности обучения и развития · Анализ потенциала сотрудников: подходы и методы · Программы развития для высокопотенциальных сотрудников: разработка, внедрение, оценка эффективности · Программы по развитию управленческого резерва · Планирование карьеры внутри организации · Формирование интеллектуальным капиталом · Самообучающаяся организация · Понятие «талантливый сотрудник» · Способы оценки · Программы развития талантливых сотрудников · Методы удержания талантливых сотрудников · Планирование карьеры для талантливых сотрудников · Внешний и внутренний резерв талантливых сотрудников 	20

Управление организационными коммуникациями и вовлеченностью персонала	<ul style="list-style-type: none"> · Теория коммуникаций · Коммуникация стратегии и целей · Коммуникация как инструмент управления корпоративной культурой · Интранет · Управление межкультурной коммуникацией · Управление конфликтами 	12
Управление численностью персонала	<ul style="list-style-type: none"> · Понятия эффективности, производительности труда. Обзор подходов к классификации численности персонала. Внутренние и внешние факторы, влияющие на численность персонала. · Планирование численности различных категорий персонала. · Нормирование труда. Метод «защиты функций». · Оптимизация численности персонала. Аутстаффинг. · Аутсорсинг/инсорсинг. Режим сокращенного рабочего времени. · Процедуры управления численностью персонала в организации 	20
HR эксперт, партнер, стратег. Новые роли HR менеджера.	<p>Изменения в HRM на фоне глобальных экономических тенденций. Зависимость роли и функций HR от состояния рынка. Влияние международного опыта на политику и практику трудовых взаимоотношений. Соотношение требований рынка труда и кадровой политики. Кросс культурная коммуникация и диверсификация в рамках управления персоналом. Зона ответственности HR -менеджера. Традиционные, инновационные и управленческие функции HR –менеджера. Роли HR –менеджера согласно позиции Э. Шейна: «Защитник сотрудников», «Эксперт в администрировании», «Стратегический партнер», «Профессионал и лидер организационного развития». Анализ этих ролей в новых экономических условиях.</p> <p>Новые типы HR карьеры. Роль HR в стратегическом управлении компанией. Альянс CEO и HR: мифы и реальность. Роль лидеров CEO и HR в формировании эффективной команды. Ситуации экстремального альянса. Взаимодействие CEO и HR в условиях перемен и организационных изменений.</p>	20
Итого часов		180