

Частное учреждение дополнительного профессионального образования "ЭмМенеджмент"
620142 г. Екатеринбург, Степана Разина дом 16 офис 412

Утверждаю Директор:  Приказ № 40 от 11.01.2014
И. А. Тимофеева



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАМА
дополнительного профессионального образования

«Эффективный HR менеджмент: подбор, оценка и мотивация персонала»

Формат обучения: очно 60 часов и заочно 50 часов

Екатеринбург, 2014 г

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	5
3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН	7
4. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	9
5. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	13
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ	14

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа дополнительного профессионального образования регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки и профилю и включает в себя: учебный план; рабочие программы учебных дисциплин и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также календарный учебный график и методические и оценочные материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

Цель программы – получение новых знаний и практических навыков ведения кадрового делопроизводства и применения норм трудового права на предприятии, с учетом последних изменений в законодательстве и нормативных актах.

Категория слушателей - руководители и специалисты кадровых структур, и те слушатели, кто стремится профессионально ориентироваться и принимать решения на всех уровнях хозяйствования.

Организация учебного процесса:

Объем программы - 110 часов (в том числе 60 часов аудиторных)

Форма обучения:

– вечерняя, очно – заочная, 4-5 очных часа в день - 14 дней, без отрыва от работы

Место проведения, кабинет - 620142 г. Екатеринбург, Степана Разина дом 16 офис 412.

Обучение платное.

Набор группы происходит каждые 3 месяца

Документы, необходимые для зачисления:

- Ксерокопия паспорта;
- Ксерокопия документа о предшествующем образовании с присвоенной квалификацией*

* К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Зачисление в группу происходит после заключения договора на оказании образовательных услуг и внесении слушателем оплаты.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме зачета.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации

Нормативные документы, используемые для разработки программы

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.11.2013) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014)
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам"

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Область применения.

Настоящая программа учебной дисциплины «Эффективный HR менеджмент: подбор, оценка и мотивация персонала» устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям слушателя и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

2. Цели освоения дисциплины.

Целями освоения дисциплины являются:

Дать целостное представление о подборе, оценке и мотивации персонала

Дать практические навыки о подборе, оценке и мотивации персонала

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате освоения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- методы поиска и подбора персонала
- сайты для подбора персонала
- ошибки при подборе и мотивации персонала
- виды материальной и нематериальной мотивации
- типичные ошибки в мотивации персонала
- важность развития корпоративной культуры
- важность обучения и адаптации в развитие организации
- методы стрессоустойчивости и разрешения конфликтов

Уметь:

- разрабатывать профиль должности
- разрабатывать положения регламентирующие подбор и мотивацию персонала
- применять методы подбора и адаптации персонала
- применять методы материальной и нематериальной мотивации
- проводить оценку персонала
- разрабатывать корпоративную культуру

Выпускники данной программы могут занимать должность:

- менеджер по персоналу
- специалист по управлению персоналом
- специалист по подбору персонала
- специалист по мотивации персонала

Требования к кадровому обеспечению образовательного процесса

Реализация дополнительной профессиональной образовательной программы должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины. Преподаватели специальных дисциплин, должны иметь

опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере.

Требования к учебно-методическому обеспечению образовательного процесса

Реализация дополнительной профессиональной образовательной программы должна обеспечиваться доступом каждого слушателя к информационным ресурсам по содержанию соответствующим полному перечню дисциплин, наличием учебно-методических, методических пособий, разработок и рекомендаций по всем дисциплинам и по всем видам занятий, производственной (профессиональной) практике, а также наглядными пособиями, аудио-, видео- и мультимедийными материалами.

В образовательном процессе должны использоваться законодательные акты, нормативные документы и материалы профессионально ориентированных периодических изданий.

Требования к материально-техническому обеспечению образовательного процесса

Образовательное учреждение, реализующее дополнительную профессиональную образовательную программу, должно располагать материально-технической базой, соответствующей действующим санитарно-техническим нормам.

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета. Оборудование учебного кабинета:

- рабочее место преподавателя и учащихся (столы, стулья).
- шкафы и стеллажи для хранения учебно-методических материалов
- учебно-методический комплекс дисциплины
- бланки документации

Технические средства обучения: ноутбук, мультимедиапроектор.

Контроль знаний

По темам, включенным в учебный план образовательного учреждения, выставляется итоговая оценка в форме «зачета»

Итоговый контроль производится в соответствии со шкалой

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений, отметка
100 - 70%	ЗАЧЕТ
69- 0%	НЕЗАЧЕТ

3. Учебный план

Утверждено:

Директор ЧУДПО «ЭмМенеджмент»

И.А. Тимофеева

М.П.

Приказ №41 от «11» января 2014 г.



УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительного профессионального образования
повышения квалификации

«Эффективный HR менеджмент: подбор, оценка и мотивация персонала».

Форма обучения – очно - заочная

Длительность обучения – 110 часов.

Минимальный уровень образования – среднее специальное образование

№	Наименование раздела	Всего часов	В том числе, часов			
			Теория	Практика	Самостоятельная работа	Форма контроля
1	Актуальные методики подбора и оценки потенциала кандидатов	28	4	12	12	Зачет
2	Коучинг и адаптация персонала	15	2	5	8	Зачет
3	Обучение и развитие персонала	10	2	4	4	Зачет
4	Мотивация персонала	26	4	8	14	Зачет
5	Методы оценки персонала	10	2	4	4	Зачет
6	Корпоративная культура	10	1	3	6	Зачет
7	Личная эффективность	10	2	6	2	Зачет
ИТОГО:		110	27	44	50	

4. Тематический план и содержание программы

Утверждено:
 Директор ЧУДПО «ЭмМенеджмент»

 И.А. Тимофеева
 Приказ №42 от «11» января 2014 г.



№	Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	очно		заочно	Форма контроля
			лекции	практика		
1	Актуальные методики подбора и оценки потенциала кандидатов	28	4	12	12	Зачет
	Рекрутинг: актуальные и новые подходы к подбору персонала. Профиль должности. Источники поиска персонала.	8	1	3	4	
	Методы оценки компетенций кандидата. Анализ резюме кандидата. Телефонное интервью. Анализ документов и биографических фактов. Метод экспресс-диагностики. Автобиография кандидата как метод оценки. Метод интервью по компетенциям. Метод самопрезентации кандидата. Контент-анализ речи кандидата.	9	2	3	4	
	Тестирование	8	1	3	4	
2	Коучинг и адаптация персонала	15	2	5	8	Зачет
	Система управления адаптацией в организации. Оценка эффективности адаптационных процедур.	7	1	2	4	
	Коучинг и наставничество как основные инструменты адаптации. Коучинг - правильные вопросы для развития потенциала сотрудников.	8	1	3	4	
3	Обучение и развитие персонала	10	2	4	4	Зачет
	Система обучения и развития персонала организации. Виды и методы обучения.	5	1	2	2	

	Планирование и организация обучения и развития персонала. Бюджетирование затрат на обучение и развитие персонала.	5	1	2	2	
4	Мотивация персонала	26	4	8	14	Зачет
	Виды мотивации: материальная и нематериальная.	11	2	3	6	
	Стимулирующая система оплаты труда: сколько и когда платить. Индивидуальные и коллективные показатели. Причины неудач многих систем оплаты труда. Бюджет ФОТ. Принципы эффективной системы премирования. Переменная часть оплаты труда в привязке к результату.	8	1	3	4	
	Потенциал и возможности различных поколений.	7	1	2	4	
5	Методы оценки персонала	10	2	4	4	Зачет
	Оценка и аттестация персонала. Цель создания системы оценки и аттестации персонала. Требования к системе оценки. Регулярность и периодичность оценочных процедур. Связь процессов оценки и обучения.	5	1	2	2	
	Современные методы оценки персонала в компании. Технология Ассесмент-центр - современная технология оценки персонала. Анализ кадрового потенциала организации	5	1	2	2	
6	Корпоративная культура	10	1	3	6	Зачет
	Анализ существующей ситуации в компании, инструменты анализа. Документальное описание корпоративной культуры компании. Разработка положения (политики) по корпоративной культуре в компании.	10	1	3	6	
7	Личная эффективность	10	2	6	2	Зачет
	Личная эффективность. Целеполагание в "SMART"-формате. Методы планирования. Инструменты тайм-менеджмента. Инвентаризация рабочего времени. Лидерство. Групповая динамика и командообразование.	5	1	2	2	

	Конфликтология. Управление организационным конфликтом. Виды, причины, стадии развития конфликта. Стили поведения в конфликте. Этапы разрешения и способы урегулирования конфликта. Методы профилактики конфликтов.	2,5	0,5	2		
	Стресс-менеджмент. Причины и симптомы стрессового напряжения. Способы сохранения и восстановления эмоционального равновесия и работоспособности.	3,5	0,5	3		
	ИТОГО:	110	17	43	50	

5. УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Утверждено:
 Директор ЧУДПО «ЭмМенеджмент»

 И.А. Тимофеева
 Приказ №43 от 11 января 2014 г.



Вечерний учебный график

Календарный учебный график программы «Эффективный HR менеджмент: подбор, оценка и мотивация персонала».																									
Дисциплина	1 неделя						2 неделя						3 неделя						4 неделя						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
«Эффективный HR менеджмент: подбор, оценка и мотивация персонала».			Т/П	С	С	Т/П/З	С	С	Т/П	С	С	Т/П/З	С	С	Т/П	С	С	Т/П/З	С	С	Т/П	С	С	Т/П/З	
	5 неделя						6 неделя						7 неделя												
«Эффективный HR менеджмент: подбор, оценка и мотивация персонала».	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39							
	С	С	Т/П	С	С	Т/П/З	С	С	Т/П	С	С	Т/П/З	С	С	Т/П	С	С	Т/П/З							
Т - теоретическая часть Т/П - теоретическая и практическая часть З – зачет С – самостоятельная работа Т/П/З- теоретическая и практическая часть и зачет																									

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Актуальные методики подбора и оценки потенциала кандидатов.....	1
2. Коучинг и адаптация персонала.....	15
3. Обучение и развитие персонала.....	23
4. Мотивация персонала.....	34
5. Методы оценки персонала.....	43
6. Корпоративная культура.....	51
7. Личная эффективность.....	60