

Программа профессиональной переподготовки по направлению «Директор по персоналу» - (252 ч) с присвоением квалификации

Дополнительная программа профессиональной переподготовки по направлению «Директор по персоналу» (далее – Программа) представляет собой комплекс документов, разработанных с учетом потребностей общероссийского и регионального рынка труда на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Стратегический и операционный уровень), утвержденного приказом Министерства труда РФ от 06.10.2015 г. № 691н, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Курс для руководителей управления персоналом разработан на основе отечественного и зарубежного опыта. Директор по персоналу управляет формированием, использованием и развитием кадров компании. Он должен определить и внедрить кадровую политику на предприятии, заложить основы корпоративной культуры и проконтролировать, чтобы ей следовали структурные подразделения. Профессионалу требуется знать конъюнктуру современного рынка труда, уметь обеспечивать своего работодателя человеческими ресурсами требуемых профессий и квалификаций, своевременно принимать меры по повышению мотивации работников, улучшать условия их труда, создавать условия для повышения производительности работы.

Цель программы: дать практические знания, а также навыки построения комплексной и эффективной системы управления персоналом в организации в соответствии с этапом её развития, бизнес- стратегией и в соответствие с требованиями профессионального стандарта для уровней Н и G(стратегического и операционного уровней управления персоналом), что соответствует уровню компетенции руководителя Службы персонала организации(директора по персоналу).

В процессе обучения слушатели приобретут компетенции построения корпоративной культуры и внутренних коммуникаций в организации, получат представление о разновидностях корпоративной социальной политики, изучат принципы ассесмента и коучинга, инструменты оценки персонала и его профессионального развития, управления талантами в компании, принципы оптимизации расходов на персонал и правила построения системы оплаты труда и распределения бюджета кадровой службы, изучат инструменты создания и продвижения HR-бренда.

Программа даст ответы на вопросы:

Как сформировать конкурентоспособный трудовой потенциал с учётом стратегических целей и задач, стоящих перед предприятием?

Каким образом управлять развитием организации через корпоративную культуру?

Как формируется социальная политика компании?

Какие инструменты нужны для качественной оценки штатных и внештатных сотрудников?

Как выстроить справедливую систему оплаты труда?

Как компания должна взаимодействовать с потенциальными и существующими работниками, чтобы людям хотелось работать именно в ней?

Целевая аудитория:

Действующие сотрудники Служб персонала организаций (менеджеры и специалисты кадровых подразделений), планирующие карьерное продвижение в данном направлении.

Руководители Служб персонала, не имеющие профильного образования и желающие получить диплом, который станет документальным подтверждением вашего профессионализма.

Категория слушателей:

- лица имеющие высшее профессиональное образование (на основании диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании различных ступеней);
- лица имеющие среднее профессиональное образование (на основании документа государственного образца о среднем профессиональном образовании)
- лица имеющие высшее или среднее профессиональное образование, полученное в образовательных учреждениях иностранных государств (на основании документа о высшем или среднем образовании, документа о нострификации).

Срок обучения: 2-3 месяца, 252 часа

Режим занятий: 3 дня в неделю, не более 8 академических часов в день.

Форма обучения: очно-заочная.

Выдаваемый документ: диплом установленного образца АНО ДПО «Региональный Учебный Центр, дающий право ведения профессиональной деятельности в сфере кадрового менеджмента.

Содержание программы

№	Наименование разделов и дисциплин
1 модуль	Основы стратегического управления организацией
	Стратегическое управление как процесс. Стратегическое планирование, его содержание и этапы.
	Стратегический анализ, технология его проведения. Анализ стратегических альтернатив.
	Типологии стратегий. Определение приоритетов и реализация стратегии. Иерархия стратегий, деловые стратегии. Персонал -стратегии
2 модуль	Технологии личной эффективности директора по персоналу
	Деловые коммуникации. Управление конфликтом
	Эффективное лидерство. Эмоциональная компетентность руководителя
	Управление проектом.
	Технологии принятия управленческих решений
	Управление исполнением подчинённых
	Кросс-культурная компетентность менеджера
3. модуль	Технологии управления персоналом
	Концепции управления персоналом. Кадровая политика и кадровые стратегии.
	Управление персоналом – стратегический уровень. HR-партнёрство.
	Построение системы управления персоналом в соответствии с бизнес-целями организации
	Оценка персонала. Технологии ассесмента в оценке персонал. Управление на основе модели компетенций
	Развитие персонала. Технологии коучинга в развитии персонала
	Технологии формирования кадрового резерва. Управление талантами
	Показатели эффективности деятельности Службы Персонала.
	Разработка системы материального стимулирования на основе KPIs и построения грейдов
	Бюджетирование и оптимизация расходов на персонал
4. модуль	Организационное развитие
	Концепция управления с помощью организационной культуры. Управление организационными изменениями
	Инструменты формирования лояльности и вовлечённости персонала.
	Формирование положительного имиджа работодателя
	Культура риск-менеджмента в системе управления организацией