

Программа профессиональной переподготовки по направлению
«Директор по персоналу» с присвоением квалификации «Менеджер по операционному и стратегическому управлению» - (252-504 ч)

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 экспертами Ассоциации «HR –партнёр» www.hr-partner-39.ru и реализуется на базе АНО ДПО «Балтийский институт развития и подготовки персонала» <https://study-baltic.ru>.

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 соответствии 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. Освоят инструменты риск-менеджмента и принципы HR-партнёрства.

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);

Срок обучения: 4-6 месяцев

Форма проведения обучения – «очно-заочная» с применением дистанционных технологий. Режим занятий -3 раза в неделю: 2 занятия - он-лайн (по будням-вечер, 2 пары), суббота- офф-лайн(4 пары). Видеозаписи практических и теоретических занятий.

По итогам курса

- Вы узнаете, как выйти на новый уровень профессиональных взаимоотношений с руководством, и поймете, как работает в компании партнерство на всех уровнях бизнеса.
- Сможете оцифровывать HR-процессы, пользоваться метриками, визуализировать результаты

работы.

- Вы узнаете, как стать проводником корпоративных ценностей и изменений и научитесь влиять на изменение моделей управления компанией.
- У вас будут необходимые навыки и инструменты для трансформации и реализации HR-стратегии нового уровня.
- Вы поймете, как работать с личной мотивацией, измените осознание роли HR в компании, обретете уверенность и внутренние силы для собственной и профессиональной трансформации, сможете добиться высоких результатов. успешно применять технологии управления коллективом;

Получите диплом установленного образца АНО ДПО «Балтийский институт развития и подготовки персонала» <https://study-baltic.ru>, дающий право ведения профессиональной деятельности в сфере кадрового менеджмента.

Содержание программы

№	Наименование разделов и дисциплин
1.модуль	Правовые основы профессии и модель компетенций – HR-директора
	Профессиональный стандарт ««Специалист по управлению персоналом» (Стратегический и операционный уровень, Н и G).
	Основные тренды рынка труда и трансформация функции. Личностная и профессиональная идентификация. Компетенции HR-директора -модель и карта профессионального и личного роста.
	Комплаенс в сфере HR и регулирования трудовых отношений
2. модуль	Основы стратегического управления организацией
	Стратегическое управление как процесс. Стратегическое планирование, его содержание и этапы. Стратегический анализ, технология его проведения. Анализ стратегических альтернатив. Инструменты анализа внешних изменений. Сценарное планирование. Типологии стратегий. Определение приоритетов и реализация стратегии. Иерархия стратегий, деловые стратегии. Виды персонал - стратегий
	Концепция управления персоналом - HRM. Управление человеческими ресурсами – стратегический уровень. Основные принципы и особенности стратегического анализа внешнего контекста в HRM. Концепция управления «человеческим капиталом»
	Разработка Кадровых политик и кадровых стратегий. HR-бизнес-партнёрство. Инструменты эффективного взаимодействия HR со службами как бизнес-партнерами.
3.модуль	Технологии личной эффективности директора по персоналу
	Личность в профессии: HR как лидер. Диагностика стилей лидерства. Выбор стиля лидерства. Эмоциональный интеллект как надпрофессиональная компетенция.
	Деловые коммуникации. Механизмы влияния, власти и убеждения. Модели коммуникации в психологически напряженных ситуациях. Взаимодействие со сложнымистейкхолдерами. Как понимать интересы стейкхолдеров и доносить свою позицию внутри организации. Роль HR в обеспечении эффективных внутренних и внешних коммуникаций. Управление корпоративными коммуникационными каналами
	Управление конфликтами: 5 стратегий в конфликтах. Коммуникационные инструменты при адаптивных изменениях. Конфликты внутри команды. Медиация трудовых конфликтов
	Кросс-культурная компетентность менеджера. Управление многообразием
	Самоменеджмент. Стресс-менеджмент. Саморегуляция. Основы саморефлексии: 4 техники, 2 метода
	Самоменеджмент: Управление временем(тайм-менеджмент)
	Оперативное управление подчинёнными. Управление эффективностью подчинённых

	Основы коучинга. Модели для использования в индивидуальной и групповой работе
	Технологии принятия управленческих решений. Вовлечение персонала в процесс принятия решений. Роль фасилитации групповой работы для принятия командных решений. Навыки эффективного фасилитатора. Технологии и инструменты фасилитации командной работы. Краудсорсинг: вовлечение персонала в решение корпоративных проблем
	Управление проектом и командой проекта. Гибридные команды
	Технологии управления человеческими ресурсами
	Маркетинг в hrm. Анализ рынка труда: как его провести. Executive search и Headhunting. Подбор как бизнес-процесс: основные этапы и регламенты. Цифровые инструменты подбора персонала.
	Оценка персонала. Плановая и текущая. Мастер-отбор-Профайлинг. Формы и инструменты оценки. Технологии ассесмента в оценке персонала. Управление на основе модели компетенций.
	Принципы организации корпоративного обучения под бизнес-цели. Методы и формы обучения персонала в эпоху цифровизации.
	Технологии формирования кадрового резерва. Управление талантами как конкурентное преимущество компании. Индивидуальные треки развития. Технологии коучинга в развитии персонала.
	Разработка системы материального стимулирования на основе сбалансированной системы показателей и KPIs. Построение грейдов. Система льгот и компенсаций. Эффективность структуры вознаграждения. Использование ресурсов немонетарного вознаграждения. Теория поколений в мотивации: различия в ожиданиях у представителей поколений X, Y, Z
	Принципы формирования компенсационного пакета. Well-being: Разработка и внедрение программы благополучия сотрудников.
	Построение системы управления персоналом в соответствии с бизнес-целями организации. Показатели эффективности деятельности Службы Персонала. Создание системы метрик и отчетности.
	Цифровизация hrm -процессов. Современные <u>HRM-системы</u> . Построение HR аналитики, работа с аналитикой и принятие решений, подход data-driven. Структурирование и визуализация результатов. Кейс: Как «продать» генеральному важный HR-проект
	Кризис-менеджмент в работе HRD. Оптимизация hrm - процессов.
	Бюджетирование и оптимизация расходов на персонал. Формирование бюджета на персонал: расходы, относящиеся к бюджету HR, подготовка годового бюджета, защита и обоснование бюджета.
4.модуль	Организационное развитие
	Организационный дизайн. Принципы оптимизации структуры.
	Корпоративная культура: ценности, миссия как часть бизнес-стратегии предприятия. Концепция управления с помощью организационной культуры. Практические кейсы построения культуры разного типа.
	Устойчивое развитие как новая парадигма корпоративной и личной стратегии. Культура традиционных и гибких организаций. Инструменты формирования лояльности и вовлечённости персонала.
	Формирование и управление положительным имиджем работодателя. Ценностное предложение EVP/ Инструменты внутреннего PR. Бренд работодателя.
	Управление изменениями в организации. Системный подход к управлению изменениями. Эффективная стратегия и управление изменениями и командами.
	Культура риск-менеджмента в системе управления организацией. Управление кадровой безопасностью и рисками персонала.
5. модуль	Проблемы современной этики
	Деловая этика и Социальная ответственность бизнеса. Бизнес-этикет

	Принципы Устойчивого развития. ESG -концепция
	Противодействие коррупции
Итоговая аттестация	Защита проекта по разработке персонал-технологии

Преимущества программы:

В программе минимизирована форма обучения в виде лекций-теория максимально вынесена на самостоятельное изучение. Практике посвящено 80% всего времени занятий - обучение построение по принципу максимизации практико-ориентированности и использования активных и интерактивных форм обучения: деловых игр, мастер-классов, мозговых штурмов, разбор кейсов, модерации, дискуссии и т.д.

Формой итоговой аттестации является защита слушателем разработанного проекта по внедрению HR-технологии в своей компании.

Эксперты-преподаватели программы профессиональной переподготовки «Директор по персоналу»

Кобзева Светлана - Руководитель программы



Эксперт в области управления человеческими ресурсами и организационного развития. Опыт разработки и реализации стратегий управления персоналом в компаниях – более 20 лет, опыт корпоративного обучения-25 лет. Президент региональной **Ассоциации «HR-партнёр»** www.hr-partner-39.ru, г. Калининград, сертифицированный бизнес-тренер ШБ «Синергия», преподаватель, бизнес-консультант.

Гордиенко Инга



Эксперт в области стратегического управления персоналом и внедрения HR-технологий в международных компаниях. Директор по персоналу **ООО Управляющая Компания «Содружество»** <https://sodrugestvo.ru>, HR-партнёр. Преподаватель, председатель аттестационной комиссии программы переподготовки «Управление персоналом организации», преподаватель.

Краснова Наталья



Эксперт в области управления человеческими ресурсами, мотивации и оплаты труда, организационного дизайна, управления эффективностью,

Эксперт Комиссии по аккредитации ЦОК и экспертов Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

Руководитель программы Master of Human Resource Management in Compensation and Benefits «Мастер по управлению вознаграждением (Rewards Manager) НИУ ВШЭ

Руководитель программы «Директор департамента организационного дизайна» НИУ ВШЭ

Преподаватель программ МВА, Executive МВА и DBA в РАНХиГС при Президенте РФ, НИУ ВШЭ, в Московском городском университете управления Правительства Москвы

Хатько Инна



Эксперт в области оценки и развития персонала, управления кадровым резервом компании.

Преподаватель, бизнес-тренер, сертифицированный коуч. 2014 – 2020гг - Начальник отдела развития персонала Прибалтийского Судостроительного Завода «Янтарь» <https://shipyard-yantar.ru>. С 2021г -

Директор **Центра оценки квалификаций в отрасли судостроения и морской техники (ГК «ОСК»)** г. Санкт-Петербург <https://www.aosk.ru>.

Остапенко Александр



Эксперт в области разработки, внедрения и сертификации систем менеджмента в соответствии с международными стандартами ISO 9001, ISO 14001, OHSAS, ISO 22000, GMP+, ISCC, Cert ID (ProTerra, Non-GMO). Действительный член Ассоциации профессионалов процессного управления (ABPMP Russian chapter). 2023- менеджер по развитию и управлению результативностью **Concept Group** <https://www.conceptgroup.ru>

Кудрявцева Ольга



Эксперт в области практической психологии, опыт практической работы 25 лет. Социальный практический психолог клиника «МЕДиКО» г. Калининград <https://medico39.ru>, член коллегии медиаторов при Торгово-Промышленной Палате Калининградской области (международный сертификат «Посредник в разрешении межличностных и общественных конфликтов» Института по исследованию и разрешению конфликтов, США). Психолог-консультант, бизнес-тренер.

Чехович Инна



Эксперт в области оценки и развития персонала. Сертифицированный специалист по организации ассесмент-центра (СПб, «Иматон»). Директор по персоналу **торговой-промышленной компании "Продукты Питания"** <http://www.ppitania.ru>, психолог, бизнес-тренер.

Чемакин Дмитрий



Эксперт в области внешнеторговой деятельности. Вице-президент компании «**Автотор Холдинг Менеджмент**» <http://www.avtotor.ru>. Руководитель российских и международных проектов локализации производства и аутсорсинга производственных проектов. Кандидат экономических наук, доцент института ФМНИИТ БФУ. 2011-2015 Министр по промышленной политике, развитию предпринимательства и торговли Калининградской области.

Шатрова Елена



Когнитивный лингвист, коуч ICF, бизнес-тренер, предприниматель, методист, преподаватель, переводчик. 2018 – 2020 – руководитель отделения ICF (Международная федерация коучинга) в Красноярском крае.

Приглашенный эксперт и автор тренинговых программ и семинаров для муниципальных и государственных служащих в Управлении делами губернатора Красноярского края

Войтюк Валерий



Эксперт в области корпоративного управления, риск-менеджмента, сертифицированный специалист по управлению проектами (Сертификационный центр МГТУ им. Н.Э. Баумана). Владелец компании по разработке специализированного ПО по управлению рисками (**ООО «Лаборатория риска»**), преподаватель, бизнес-тренер, бизнес-консультант. Опыт управления промышленными предприятиями — более 15 лет: директор ООО «Балтфармацевтика» 2016-2020гг www.ecobaltic.com, управляющий компании индустриального парка «Экобалтик». 2015-2017 Зам. Министра по промышленной политике, развитию предпринимательства и торговли Калининградской области. Действительный государственный советник 2-го класса

Пилипенко Дмитрий



Эксперт в области анализа поведения человека, верификации лжи и управляемой коммуникации. Основатель ГК «Центр экономической безопасности бизнеса» www.cebb.info, обеспечивающей безопасность крупнейших российских банков, страховых компаний и государственных корпораций. Лицензированный частный детектив, полиграфолог. Основатель и руководитель проектов: www.lietome.club и www.phoenix.cebb.info

Ланская Татьяна



Эксперт в вопросах обеспечения экономической безопасности бизнеса, управленческой экономики, к.э.н. Бизнес-консультант, бизнес-тренер, коуч ICF. Генеральный директор «**Lanskaia Consulting**», опыт консалтинговой деятельности - более 10 лет.