

# «АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка)

**«УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»**  
(объем 250 академических часа(ов))

г. Москва

## 1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Программа направлена на освоение (совершенствование) профессиональных компетенций, необходимых для осуществления следующих обобщенных трудовых функций:

- разработка системы стратегического управления персоналом организации;
- реализация системы стратегического управления персоналом организации;
- администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.

2. **НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** – Профессиональный стандарт 07.003 Специалист по управлению персоналом (рег. № 559).

3. **ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** – 250 академических часа(ов), 3 месяца.

4. **ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ** - заочная и заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

## 5. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6
1.	Усиление HR-команды	25	8	17	экзамен
2.	Трансформация найма	52	19	33	экзамен
3.	Изменения в кадровом делопроизводстве	42	13	29	экзамен
4.	Непрерывное развитие и счастье персонала	40	15	25	экзамен
5.	Бюджетирование и система поощрений	43	15	28	экзамен
6.	Обновление навыков HR-директора	43	11	32	экзамен
<b>A</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
1.	Итоговый междисциплинарный экзамен	5	-	5	экзамен
	<b>ИТОГО:</b>	<b>250</b>	<b>81</b>	<b>169</b>	<b>-</b>

6. **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ** – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

## 7. СОСТАВИТЕЛИ:

1. Потапова Л.А., редакционный директор группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Актион»;
2. Шиповский В.В., преподаватель образовательных проектов группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Актион».
3. Щепетова Н.М., редактор образовательных проектов группы Кадры и Право ООО «Актион МЦФЭР».

---

---

# «АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»

---

---

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ С ДПО  
«АКТИОН»  
  
Д.А. Зацепин  
«31» октября 2023 г.

## УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

### «УСИЛЕНИЕ HR-КОМАНДЫ»

программы дополнительного профессионального образования  
(профессиональная переподготовка)

### «УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»

(объем 250 академических часа(ов))

г. Москва

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

В результате успешного освоения модуля слушатель будет:

### знать:

- модели управления HR-департаментом;
- степень автоматизации бизнес-процессов;
- элементы HR-стратегии;
- методы оценки эффективности работы HR-службы;
- приоритеты развития сотрудников в условиях ограниченного бюджета;
- инструменты презентации руководству результатов работы HR-службы.

### уметь:

- контролировать процессы управления персоналом подразделений;
- перенастраивать действия HR-службы под достижение целей и оперативное реагирование на изменения;
- проводить работу с внутренними заказчиками и выяснять их потребности;
- разрабатывать и согласовывать с руководством компании HR-стратегию.

## 2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН МОДУЛЯ

### 2.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ МОДУЛЯ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Усиление HR-команды	24	8	-	16
А	Аттестация по модулю - экзамен	1	-	-	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>17</b>

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ МОДУЛЯ

#### Тема 1. Усиление HR-команды

Какие навыки развивать HR, чтобы успешно внедрять в компании инновации. Какие функции HR пора переложить на искусственный интеллект. Какие тактики менеджера по персоналу помогут повысить эффективность подбора.

### 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ - РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Электронный журнал «Директор по персоналу». <http://e.hr-director.ru/>
2. Н. Володина «Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы»
3. Дж. Лайкерс «Корпоративная культура TOYOTA»
4. Ю. Стенебау «Вся правда об ИКЕА. Что скрывается за успехом мегабренда»
5. Е. Щепин «ВкусВилл. Как сделать революцию в ритейле, делая все не так»
6. Н. Доши «Заряженные на результат»
7. Р. Гандапас «101 совет оратору»
8. Ш. Ричи и П. Мартин «Управление мотивацией»
9. Г. Подовжня «HR без стереотипов».

#### 4. АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ – экзамен

Оценка эффективности освоения модуля проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Ответ не засчитывается при выборе одного неверного варианта ответа или выборе верного и неверного варианта ответа одновременно.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения экзамена оценку не ниже «удовлетворительно»:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 9 вопросов;

- оценка «хорошо» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 8 вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 7 вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему на 6 и менее вопросов).

---

---

# «АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»

---

---

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ С ДПО  
«Акцион»  
  
Д.А. Зацепин  
«31» октября 2023 г.

## УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

### «ТРАНСФОРМАЦИЯ НАЙМА»

программы дополнительного профессионального образования  
(профессиональная переподготовка)

### «УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»

(объем 250 академических часа(ов))

г. Москва

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

В результате успешного освоения модуля слушатель будет:

### знать:

- методы анализа выполнения эффективности воронки найма, работы персонала;
- формы и методы оценки работы внутренних рекрутеров и результатов их труда;
- способы оперативного управления персоналом организации;
- технологии и методы оптимизации бюджета на подбор и оптимизацию кадрового состава.

### уметь:

- распределять задачи на сотрудников HR-подразделения и ключевых специалистов для сокращения текучести новичков на испытательном сроке;
- проводить аудит работы рекрутеров и других специалистов по подбору персонала;
- работать с информационными системами и базами данных по координации работы с персоналом.

## 2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН МОДУЛЯ

### 2.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ МОДУЛЯ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Как схантить и удержать линейных сотрудников	26	8	-	18
2.	Как обойти скрытые проблемы подбора менеджеров	25	11	-	14
А	Аттестация по модулю - экзамен	1	-	-	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>52</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>33</b>

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ МОДУЛЯ

**Тема 1.** Как схантить и удержать линейных сотрудников.

Как и чем привлекать линейный и массовый персонал в новых условиях. Аудит заявок на подбор и вакансий: что исправить, что добавить, а что безвозвратно удалить. Ключевые факторы, которые сподвигнут соискателя выйти к вам на работу после собеседования. Какую ложь в резюме и на собеседовании нельзя пропускать даже от самого перспективного специалиста. Как организовать стажировку на позициях с высокой текучкой. Как подобрать тактику удержания линейного персонала по видам квалификации. Как сократить траты на адаптацию линейных сотрудников.

**Тема 2.** Как обойти скрытые проблемы подбора менеджеров.

Ошибки при подборе руководителей. Как правильно использовать кадровый резерв для руководящих позиций. Как нанять суперпрофи и не навредить бизнесу. Как управлять людьми, которые превосходят вас по уровню экспертности.

## 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ - РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Электронный журнал «Директор по персоналу». <http://e.hr-director.ru/>
2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации. Учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2020.
3. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебное пособие. ИЦ РИОР, 2019.
5. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Чуланова О. Л., Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. НИЦ ИНФРА-М, 2020.
7. Михеев А. 50 секретов найма, управления и мотивации. Практичные инструменты, которые сделают вашу команду. Издательство: Омега-Л, 2020.
8. Карпов А. Управление персоналом. Стратегия, привлечение, обучение, мотивация. Издательство: Москва, 2021.

## 4. АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ – экзамен

Оценка эффективности освоения модуля проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Ответ не засчитывается при выборе одного неверного варианта ответа или выборе верного и неверного варианта ответа одновременно.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения экзамена оценку не ниже «удовлетворительно»:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 10 вопросов;

- оценка «хорошо» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 8 вопросов;

- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 7 вопросов;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему на 6 и менее вопросов.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ С ДПО  
«АКТИОН»  
  
Д.А. Зацепин  
«31» октября 2023 г.

## УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

### «ИЗМЕНЕНИЯ В КАДРОВОМ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ»

программы дополнительного профессионального образования  
(профессиональная переподготовка)

### «УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»

(объем 250 академических часа(ов))

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

В результате успешного освоения модуля слушатель будет:

### знать:

- порядок подготовки по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках;

- порядок заключения трудового договора;

- порядок оформления, ведения и хранения документов по изменениям условий труда и увольнению;

- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, формы документов по изменениям условий труда и увольнению;

- порядок сбора, обработки, хранения и уничтожения персональных данных;

- приемы и методы работы с информационными системами и базами данных.

### уметь:

- выявлять ошибки, неточности, исправления и недостоверную информацию в документах по изменениям условий труда и увольнению;

- оформлять выдачу работнику кадровых документов о его трудовой деятельности;

- анализировать документы и переносить информацию в базы данных и отчеты.

## 2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН МОДУЛЯ

### 2.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ МОДУЛЯ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Как по новым правилам работать с кадровыми документами по персданным	14	4	-	10
2.	Как вести учет военнообязанных	14	5	-	9
3.	Как увольнять с учетом новой судебной практики	13	4	-	9
А	Аттестация по модулю - экзамен	1	-	-	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>29</b>

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ МОДУЛЯ

**Тема 1.** Как по новым правилам работать с кадровыми документами по персданным.

Как оформить актуальный шаблон согласия на обработку персональных данных. Какие особенности учесть при уничтожении электронных документов. Какие кадровые документы помогут немедленно среагировать на утечку персданных.

**Тема 2.** Как вести учет военнообязанных.

Как отчитываться о трудоустройстве сотрудников призывного возраста и военнообязанных. Как учитывать военнообязанных. Какими будут санкции за сотрудников-уклонистов.

**Тема 3.** Как увольнять с учетом новой судебной практики.

Какие документы теперь понадобятся, чтобы доказать законность увольнения по соглашению сторон. Как описать обстоятельства проступка в приказе об увольнении за дисциплинарку. Какие документы обязательны для увольнения инвалида, который не может больше работать.

## 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ - РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Электронный журнал «Директор по персоналу». <http://e.hr-director.ru/>

2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации. Учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2020.

3. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Чуланова О. Л., Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. НИЦ ИНФРА-М, 2020.

#### **4. АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ – экзамен**

Оценка эффективности освоения модуля проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Ответ не засчитывается при выборе одного неверного варианта ответа или выборе верного и неверного варианта ответа одновременно.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения экзамена оценку не ниже «удовлетворительно»:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 10 вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 8 вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 7 вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему на 6 и менее вопросов.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ СПО  
«Акцион»  
  
Д.А. Зацепин  
«31» октября 2023 г.

**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ**  
**«НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ И СЧАСТЬЕ ПЕРСОНАЛА»**  
программы дополнительного профессионального образования  
(профессиональная переподготовка)  
**«УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»**  
(объем 250 академических часа(ов))

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

В результате успешного освоения модуля слушатель будет:

### знать:

- методы обучения персонала;
- способы организации обучения;
- инструменты для построения корпоративной системы обучения;
- методы раскрытия потенциала сотрудников;
- способы обучения топ-менеджеров;
- способы организации благоприятной корпоративной среды;
- трендовые изменения в повышении квалификации сотрудников, корректировке мер заботы о персонале;
- способы развития талантов у сотрудников.

### уметь:

- разрабатывать адаптивные системы обучения;
- проводить обучающие мероприятия;
- диагностировать потребность компании в обучении сотрудников;
- выявлять ошибки в программах благополучия и обучения и корректировать меры;
- организовывать корпоративное обучение в компании;
- разрабатывать стратегию развития потенциала сотрудников;
- разрабатывать систему обучения топ-менеджеров.

## 2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН МОДУЛЯ

### 2.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ МОДУЛЯ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Как запустить и поддерживать концепцию well-being по реальным запросам команды	19	8	-	11
2.	Как организовать в компании самообучающуюся среду	20	7	-	13
А	Аттестация по модулю - экзамен	1	-	-	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>25</b>

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ МОДУЛЯ

**Тема 1.** Как запустить и поддерживать концепцию well-being по реальным запросам команды.

Дизайн экспериментов для благосостояния сотрудников. Как с пользой применять результаты регулярных опросов состояния сотрудника. Как внедрить в команде культуру многообразия и инклюзивности.

**Тема 2.** Как организовать в компании самообучающуюся среду.

Как построить путь сотрудника в компании: сбор данных, визуализация и обновление карты. Как с помощью обратной связи повышать ценность сотрудника. Как обучать сотрудников через деловые игры. Как обсуждать с сотрудником его развитие в компании, если он не знает, как и куда расти.

## 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ - РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Электронный журнал «Директор по персоналу». <http://e.hr-director.ru/>
2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации. Учебник: НИЦ ИНФРА-М 2020.
3. Бет Комсток, Тал Раз Вообразить будущее. Креативный подход к изменениям в бизнесе. Альпина Паблишер 2019.
4. Н. Доши «Заряженные на результат».
5. Ш. Ричи и П. Мартин «Управление мотивацией».

#### **4. АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ – экзамен**

Оценка эффективности освоения модуля проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Ответ не засчитывается при выборе одного неверного варианта ответа или выборе верного и неверного варианта ответа одновременно.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения экзамена оценку не ниже «удовлетворительно»:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 10 вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 8 вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 7 вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему на 6 и менее вопросов.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ С ДПО  
«Акцион»  
  
Д.А. Зацепин  
«31» октября 2023 г.



## УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

### «БЮДЖЕТИРОВАНИЕ И СИСТЕМА ПООЩРЕНИЙ»

программы дополнительного профессионального образования  
(профессиональная переподготовка)

### «УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»

(объем 250 академических часа(ов))

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

В результате успешного освоения модуля слушатель будет:

### знать:

- методы прогнозирования и корректировки бюджета;
- способы расчета и формирования бюджета;
- методы аудита и контроллинга оперативных управленческих процессов;
- инструменты для оценки основных HR-показателей;
- способы оптимизировать численность HR-службы за счет цифровизации процессов;
- приемы и методы работы с информационными системами и базами данных.

### уметь:

- рассчитывать и корректировать бюджет, фонд премирования;
- прогнозировать затраты на персонал;
- контролировать расходование бюджетов на персонал;
- составлять дерево целей и закреплять зоны ответственности за персоналом;
- использовать ключевые HR-метрики для расчета эффективности процессов;
- представлять бюджет руководству компании;
- использовать ETL-системы при работе с данными;
- работать с информационными системами и базами данных по координации работы с персоналом.

## 2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН МОДУЛЯ

### 2.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ МОДУЛЯ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Как составить сбалансированный бюджет даже в условиях жесткой экономии	20	6	-	14
2.	Как запустить справедливую систему материального и нематериального стимулирования команды	22	9	-	13
А	Аттестация по модулю - экзамен	1	-	-	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>28</b>

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ МОДУЛЯ

**Тема 1.** Как составить сбалансированный бюджет даже в условиях жесткой экономии.

Как управлять расходами на персонал: разные подходы. Как использовать в бюджетировании данные HR-аналитики.

**Тема 2.** Как запустить справедливую систему материального и нематериального стимулирования команды.

Как выстроить систему материальных поощрений с учетом специфики бизнеса. Как благодаря методике РИЧИ и МАРТИНА собрать систему мотивации по уровню удовлетворенности сотрудников. Какие компенсации важно предусмотреть, чтобы не потерять ответственных работников. Как корректно снять надбавку с работника, который ее больше не заслуживает. Как удержать работников от бегства к гигантам отрасли. Почему нематериальные стимулы не работают: ищем и исправляем ошибки.

## 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ - РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Электронный журнал «Директор по персоналу». <http://e.hr-director.ru/>
2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации. Учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2020.
3. Н. Хан и Д. Миллнер «HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных».



4. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебное пособие. ИЦ РИОР, 2019.
5. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Чуланова О. Л., Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. НИЦ ИНФРА-М, 2020.
6. Балашов А.П., Организационная культура. Учебное пособие. Вузовский учебник, 2021.
7. Карпов А. Управление персоналом. Стратегия, привлечение, обучение, мотивация. Издательство: Москва, 2021.

#### **4. АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ – экзамен**

Оценка эффективности освоения модуля проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Ответ не засчитывается при выборе одного неверного варианта ответа или выборе верного и неверного варианта ответа одновременно.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения экзамена оценку не ниже «удовлетворительно»:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 10 вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 8 вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 7 вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему на 6 и менее вопросов.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ СПО  
«Акцион»  
  
Д.А. Зацепин  
«31» октября 2023 г.

## УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

### «ОБНОВЛЕНИЕ НАВЫКОВ HR-ДИРЕКТОРА»

программы дополнительного профессионального образования  
(профессиональная переподготовка)

### «УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»

(объем 250 академических часа(ов))

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

В результате успешного освоения модуля слушатель будет:

### знать:

- траектории развития карьеры HR-специалиста;
- ключевые навыки для кризис-менеджмента;
- методы составления плана развития личной карьеры руководителя, персонала;
- способы формирования системного, критического, предпринимательского и креативного мышления;
- приемы и методы работы с эмоциональным интеллектном;
- приёмы укрепления HR-бренда;
- способы борьбы с выгоранием сотрудников;
- приёмы урегулирования конфликтов в коллективе;
- инструменты трансляции и развития HR-бренда на внешний рынок;
- инструменты трансляции и развития внутреннего HR-бренда;
- правила общения в мессенджерах;
- технологии формирования и соблюдения Tone of voice HR-бренда;
- приемы выстраивания системы благополучия сотрудников в кризисное время;
- методы продвижения HR-бренда.

### уметь:

- определять зоны роста и потенциал;
- составлять траекторию развития;
- составлять план развития;
- развивать системное, критическое, предпринимательское и креативное мышление;
- переводить сотрудников в амбассадоров бренда;
- проводить сессии по сбору обратной связи от сотрудников;
- подбирать рекомендации по работе сотрудников в информационном пространстве;
- транслировать HR-бренд на внутренний и внешний рынки;
- проводить обучение персонала этикету в интернет-общении;
- формировать и соблюдать Tone of voice HR-бренда;
- выстраивать систему благополучия сотрудников в кризисное время;
- продвигать HR-бренд.

## 2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН МОДУЛЯ

### 2.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ МОДУЛЯ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Защита HR-бренда от дезинформации	21	6	-	15
2.	Самопрезентация и работа с негативом	21	5	-	16
A	Аттестация по модулю - экзамен	1	-	-	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>32</b>

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ МОДУЛЯ

**Тема 1.** Защита HR-бренда от дезинформации.

Какие триггеры заставляют людей вестись на фейки про работодателей. Какие маркеры фейков прячутся в текстах, фото и видео. Как защитить и очистить репутацию HR-бренда от дезинформации.

**Тема 2.** Самопрезентация и работа с негативом.

Как HR развить навык спонтанного выступления. Как расположить аудиторию: приемы захвата внимания. Как эффектно рассказать о себе и своей компании. Как противостоять негативным выпадам руководителя и сотрудников. Как критиковать с пользой для себя и оппонента.

### **3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

1. Электронный журнал «Директор по персоналу». <http://e.hr-director.ru/>
2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации. Учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2020.
3. Р. Гандапас «101 совет оратору».
5. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Чуланова О. Л., Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. НИЦ ИНФРА-М, 2020.
7. Михеев А. 50 секретов найма, управления и мотивации. Практичные инструменты, которые сделают вашу команду. Издательство: Омега-Л, 2020.
8. Карпов А. Управление персоналом. Стратегия, привлечение, обучение, мотивация. Издательство: Москва, 2021.

#### **4. АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ – экзамен**

Оценка эффективности освоения модуля проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Ответ не засчитывается при выборе одного неверного варианта ответа или выборе верного и неверного варианта ответа одновременно.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения экзамена оценку не ниже «удовлетворительно»:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 10 вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 8 вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 7 вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему на 6 и менее вопросов.

# «АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»



**ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
программы дополнительного профессионального образования  
(профессиональная переподготовка)  
**«УПРАВЛЕНИЕ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ - 2024»**  
(объем 250 академических часа(ов))

г. Москва

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель итоговой аттестации по программе - определение теоретической и практической подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач, соответствующих его квалификации.

К итоговой аттестации допускаются слушатели, успешно завершившее в полном объеме освоение образовательной программы. Слушатели, не прошедшие промежуточную аттестацию и не выполняющие виды учебных занятий и учебных работ, предусмотренных учебным планом, могут быть не допущены к итоговой аттестации.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается диплом о профессиональной переподготовке (установленного образца).

## 2. ВИДЫ ИТОГОВЫХ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

**2.1. ИТОГОВЫЙ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ЭКЗАМЕН** – проводится в форме тестирования на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения итогового междисциплинарного экзамена оценку не ниже «удовлетворительно»:

- оценка «отлично» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 20 вопросов;

- оценка «хорошо» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 18 вопросов);

- оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 17 вопросов;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, верно ответившему на 16 и менее вопросов.

Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам.

Ответ не засчитывается при выборе одного неверного варианта ответа или выборе верного и неверного варианта ответа одновременно.

## 2.2. ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ИТОГОВОГО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА:

### Модуль 1. Усиление HR-команды

1. Что значит EVP?
2. Какую роль играет обратная связь после собеседования при найме сотрудника?
3. Какова вероятность того, что кандидат на должность Frontend-разработчика откажется от предложения IT-компании, если вакансия не подразумевает возможности работать над интересными проектами?
4. Что относится к важнейшим гибким навыкам руководителя?
5. Что такое цифровая насмотренность?
6. Что подразумевает кибербезопасное поведение?
7. Назовите три шага автоматизации и цифровизации подбора, которые помогут повысить эффективность найма.
8. Какие решения руководителям и HR помогает принимать предиктивная аналитика?
9. В чем польза ранжирования резюме?

### Модуль 2. Трансформация найма

1. Как поступать с наставниками, которые будут курировать работу стажеров?
2. Что включает в себя расписание стажировки?
3. С какой целью проводят выходное интервью?
4. Какое влияние, согласно двухфакторной теории мотивации Герцберга, на сотрудников оказывают гигиенические факторы?
5. С какого этапа начинается процесс удержания?
6. Распределите по областям меры примеры.
7. Когда начинается адаптация нового сотрудника?

8. Какие вопросы про адаптацию новый сотрудник/кандидат задает себе подсознательно чаще всего?
9. Что поможет вам создать для новичка «вау-эффект»?
10. Можно ли принимать кандидата на руководящую должность на основе резюме и рекомендации?

### Модуль 3. Изменения в кадровом делопроизводстве

1. Как можно прописать срок действия согласия на обработку персональных данных?
2. В каком случае не нужно запрашивать согласие сотрудника на обработку его данных?
3. Какие данные можно обрабатывать без согласия сотрудника?
4. Какой адрес работодателя нужно указать в согласии на обработку персональных данных?
5. Что должно быть видно из приказа об увольнении сотрудника?
6. Сидоров принес объяснительную о распитии алкоголя на работе 15 апреля. Какой датой нельзя издавать приказ об увольнении?
7. Какая из формулировок будет верной для приказа об увольнении за неоднократное нарушение?
8. Какие требования предъявляет Верховный суд к описанию обстоятельств проступка при увольнении сотрудника?
9. Какой документ носит рекомендательный характер, и от него работник может отказаться?
10. Что нужно сотруднику, чтобы уволить инвалида, которому противопоказана работа по должности?

### Модуль 4. Непрерывное развитие и счастье персонала

1. Что такое D&I?
2. Отметьте базовые составляющие многообразия в команде.
3. Согласно спиральной динамике Грейвза, компания находится на “оранжевом” уровне. Что это значит?
4. В каком виде удобно строить карту пути сотрудника?
5. На какие части условно делят инструментарий при работе с картой пути сотрудника?
6. Выберите верное утверждение.
7. Чем отличается бизнес-симуляция от бизнес-игры?
8. Сотрудникам отдела продаж в компании по производству сайдинга нужно прокачать навык работы с возражениями клиентов. Какой формат деловой игры подойдет в данном случае?
9. Как часто стоит обращаться к деловым играм?
10. Выберите главные достоинства ЕМ (карты пути сотрудника)?

### Модуль 5. Бюджетирование и система поощрений

1. Если в качестве компенсации рассматриваете 13-ю зарплату, какой минус инструмента стоит учесть?
2. Что НЕ включает в себя моральная мотивация?
3. Что необходимо для успешного удержания персонала?
4. По каким причинам нематериальная мотивация может не сработать?
5. К чему приводит шаг предоставить сотрудникам свободу действий?
6. Выберите верное суждение об использовании исключительно денежной мотивации.
7. Как часто следует проводить тест РИЧИ и МАРТИНА?
8. Сколько групп мотивационных потребностей в методике РИЧИ и МАРТИНА?
9. Какова главная польза от методики РИЧИ и МАРТИНА в управлении персоналом?
10. Соотнесите позицию сотрудника в компании и наиболее подходящий подход, чтобы пересматривать его зарплату.

### Модуль 6. Обновление навыков HR-директора

1. Как поступить, если во время вашего выступления слушатель в комментариях переходит на личности?
2. В ваш адрес прозвучала конструктивная и справедливая критика. Ваши дальнейшие действия?

3. Какими механизмами можно воспользоваться, чтобы отстаивать свою точку зрения без конфликтов?
4. На какие блоки можно разделить самопрезентацию?
5. Назовите экспресс-способы справиться со стрессом.
6. Что поможет выступить максимально убедительно со спонтанной речью?
7. Выберите верный перечень вариантов заключения для выступления.
8. Перечислите основные виды критики.
9. Назовите основной принцип конструктивной критики.
10. Соотнесите пример критики с ее типом.