



УТВЕРЖДАЮ
Директор по персоналу ООО «Рубиус»
(по Доверенности №02 от 01.01.2023)
/ Ольга Сергеевна Мальцева
«26» октября 2023 г.

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ HR-менеджер

Пояснительная записка

- **Актуальность программы.** В условиях глобализации и роста конкуренции на рынке труда компании сталкиваются с необходимостью привлечения, развития и удержания высококвалифицированных сотрудников. HR-менеджер играет ключевую роль в решении этих задач. Программа курса HR-менеджер предназначена для тех, кто стремится повысить эффективность своей команды, создать сильный корпоративный дух и привлечь лучшие таланты на рынке. Вне зависимости от отрасли, в которой работает компания, профессиональные навыки HR-менеджера позволяют формировать успешную и гармоничную команду, способную справляться с вызовами современного бизнеса.
- **Специфика** данной программы обучения состоит в том, что она ориентирована на формирование компетенций управления персоналом, адаптированных к особенностям и потребностям любой компании. Программа включает практические занятия, кейсы и проекты, направленные на развитие коммуникативных навыков, стратегического планирования и эффективного управления командами.
- **Направленность программы:** естественно-научная.
- Данная программа повышения квалификации создает условия для **непрерывного образования** слушателей посредством применения и совершенствования их навыков, знаний и умений на практике, в своём рабочем пространстве.

- **Новизна программы** состоит в том, что все теоретические знания, полученные на курсе, закрепляются на практических примерах. Курс ведут опытные преподаватели, профессионалы своего дела. Все они успешно сочетают преподавание с практической работой.
- Данная программа **адресована** как для начинающих специалистов по управлению персоналом, так и для тех, кто имеет опыт работы в данной сфере.
- Данная программа **рассчитана** на 25 академических часов (11 часов аудиторных занятий, 14 часов самостоятельной работы).
- Данная программа **рассчитана** на людей, имеющих в\о, ср.п\о.
- Программа состоит из четырёх модулей. Все вместе они дают целостное содержание, которое необходимо для профессионального становления менеджеров в данной сфере.
- В результате освоения программы студенты получают сертификаты, подтверждающие прохождение данной программы.

Цель программы - подготовить участников к успешному и эффективному управлению персоналом. Программа разработана с учетом специфики компаний из различных сфер деятельности, чтобы участники могли формировать команды, мотивировать сотрудников и улучшать корпоративную культуру. Кроме того, курс поможет участникам стать уверенными в принятии решений, связанных с HR, и успешно справляться с вызовами в области управления персоналом. Данная программа нацелена на формирование следующих **профессиональных компетенций**:

- Умение выстраивать корпоративную культуру и мотивационные программы вне зависимости от специфики отрасли.
- Умение эффективно работать с разнообразными командами, учитывая особенности и потребности конкретной организации.
- Умение разрабатывать и реализовывать стратегии управления талантами, способствующие долгосрочному росту и развитию компании.

По итогам освоения программы слушатели смогут:

- Овладеть фундаментальными принципами управления персоналом;
- Освоить основные инструменты и методики HR-менеджмента, такие как отбор, адаптация и мотивация сотрудников;
- Разрабатывать и реализовывать стратегии управления талантами, способствующие росту и развитию организации;

- Применять современные подходы к формированию корпоративной культуры и укреплению командного духа;
- Применять полученные навыки и знания для решения реальных задач в сфере HR, как внутри компании, так и при взаимодействии с внешними партнерами.

Организационные формы учебной и познавательной деятельности

Для решения указанных задач особое внимание уделяется *организационным формам* учебного процесса, включающим инновационные социальные формы работы:

- аудиторные занятия под руководством тренера;
- обязательная самостоятельная работа по заданию преподавателя;
- индивидуальная самостоятельная работа.

Методы и принципы обучения

Методы обучения, реализуемые в рабочей программе, реализуемые в рамках индивидуального подхода к каждому студенту группы:

- Метод проблемно-ориентированного обучения;
- Лекции;
- Видеоматериалы;
- Практические занятия.

Данная рабочая программа реализуется на основе следующих **дидактических принципов** обучения:

- принцип мотивации – поддержание тренером мотивации обучения на высоком уровне, принимая за основу потребности учащихся.
- принцип личностно ориентированной направленности обучения – равновесное и равноправное взаимодействие всех участников учебного процесса, направленное на достижение общей цели;
- принцип профессиональной направленности – введение в содержание обучения профессионально значимого материала;
- принцип создания положительного отношения к учению – развитие сознательного отношения и мотивации к изучению на протяжении всего периода обучения в центре и после окончания обучения;
- принцип системности.

Учебный план

| Тема | Количество часов |
|---|---------------------|
| 1. Модуль 1. Роль HR в компании <ul style="list-style-type: none">● Кто такой HR и почему он нужен● Подбор и собеседование кандидатов | 2.75 часа |
| 2. Модуль 2. Привлекаем внимание, заводим диалог, делаем предложение <ul style="list-style-type: none">● Секреты текстов вакансий: как написать, чтобы заинтересовать● Какие шишки можно собрать, общаясь с кандидатами | 2.75 часа |
| 3. Модуль 3. Мотивация, удержание, работа с обратной связью <ul style="list-style-type: none">● Как процесс адаптации влияет на продуктивность и удержание сотрудников● Работа с жалобами | 2.75 часа |
| 4. Модуль 4. Специальное событие как инструмент решения HR-задач <ul style="list-style-type: none">● Организация и проведение внутренних мероприятий● Организация и проведение внешних мероприятий | 2.75 часа |
| Самостоятельная работа | 14 часов |
| Итого | 25 ак. часов |

Текущий и итоговый контроль (аттестация)

Для эффективного управления и контроля за качеством усвоения учащимися учебного материала организуется текущий контроль, который в себя включает следующие элементы:

- *домашние работы* (под домашними работами понимаются все виды работ, проводимые непосредственно в ходе самостоятельной работы и имеющие целью проверку состояния знаний учащихся);
- *краткие опросы* (проводятся при проверке пройденного на занятии материала);
- *блиц-опрос* (помогает организовать контроль усвоения текущего материала и закрепление изученного материала).

Итоговая аттестация состоит из корректного выполнения как минимум 60% домашних заданий.

Список учебной литературы

1. Руслан Мансуров: HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала ; Редактор · Кондукова Екатерина ; Издательство: ВHV, 2011 г. – 230 с.
2. Михаил Воронин: HR-квест. Как сделать сотрудников адвокатами бренда; Издательство: Манн, Иванов и Фербер, 2014 г. – 224 с.
3. Елена Русанова: HR-бренд без бюджета. 100 шагов к компании мечты без больших затрат на продвижение. Издательство: Издательские решения, 2019 г. – 86 с.
4. Джефф Сمارт: Кто. Решите вашу проблему номер один, Издательство: Манн, Иванов и Фербер, 2017 г. – 192 с.
5. Татьяна Кожевникова: HR как он есть. Издательство · Эксмо, 2023 г. – 208 с.
6. Нунчи. Корейское искусство предугадывать поступки людей и мягко управлять любой ситуацией. Издательство: Бомбора, 2020 г. – 224 с.
7. Дениел Койл: Культурный код. Секреты чрезвычайно успешных групп и организаций. Издательство: «КоЛибри», 2018 г. – 272 с.
8. Эми Эдмондсон - Работа без страха. Как создать в компании психологически безопасную среду для максимальной командной эффективности, 2023 г. – 280 с.
9. Бехар Говард: Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks. Издательство: «Альпина Бизнес Букс», 2008 г. – 184 с.
10. Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. – "HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources".

