

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления дополнительного
профессионального образования

 Н.Н. Берёзка
« 16 » января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 С.С. Чернов
2023 г.



**УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И HR-МЕНЕДЖМЕНТ»**

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	в том числе			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					с применением ДОТ						
всего	лекции	практические/ лабораторные	всего	лекции	практические/ лабораторные	всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ		
Дисциплина 1. Становление теории и практики управления персоналом	20	4	2	2	-	-	-	15	4	1	1
<i>Модуль 1. Развитие теории и практики управления персоналом</i>	<i>13</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	-	-	-	<i>9</i>	-	-	-
Тема 1.1. Истоки и предпосылки выделения функционала по управлению персоналом	9	2	2	-	-	-	-	7	-	-	-
Тема 1.2. Основные направления развития прикладного знания об управлении персоналом	4	2	-	2	-	-	-	2	-	-	-
<i>Модуль 2. Современные направления развития управления персоналом</i>	<i>6</i>	-	-	-	-	-	-	<i>6</i>	<i>4</i>	-	-
Тема 2.1. Служба управления персоналом: типология и инструментарий для работы	3	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Тема 2.2. Влияние цифровизации на работу с персоналом	3	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-
Дисциплина 2. Поведенческая экономика	24	8	4	4	8	4	4	15	4	1	1
Тема 1.1 Экономическая модель поведения	9	2	-	2	2	-	2	7	1	-	-
Тема 1.2 Критерии принятия рациональных решений	4	2	-	2	2	-	2	2	1	-	-
Тема 1.3 Психофизиологическая модель поведения	5	2	2	-	2	2	-	3	1	-	-
Тема 1.4 Факторы нерационального поведения	5	2	2	-	2	2	-	3	1	-	-
Дисциплина 3. Международная и отечественная практика управления персоналом: кейсы и инструменты	20	4	2	2	-	-	-	15	4	1	1
<i>Модуль 1. Базисные основы управления персоналом в зарубежной и отечественной практике</i>	<i>14</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>10</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Тема 1.1 Регламентирующая база	7	2	2	-	-	-	-	5	-	-	-
Тема 1.2. Корпоративная культура. Восток	3	2	-	2	-	-	-	1	-	-	-
Тема 1.3. Корпоративная культура. Запад	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	в том числе с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Тема 1.4. Инструменты управления персоналом	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-
<i>Модуль 2. Кейсы и практики</i>	5	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-
Тема 2.1. Международные тенденции в управлении персоналом под влиянием цифровых технологий	3	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-
Тема 2.2. Отдельные кейсы и практики	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
Дисциплина 4. HR-подразделение организации: назначение, профессиональная сертификация HR-специалистов	16	-	-	-	-	-	-	15	6	1	1
<i>Модуль 1. Количественная и качественная потребность в HR-специалистах</i>	9	-	-	-	-	-	-	9	4	-	-
Тема 1.1. Факторы, влияющие на структурно-содержательное наполнение HR-подразделения	7	-	-	-	-	-	-	7	2	-	-
Тема 1.2. Методы определения потребности в персонале	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
<i>Модуль 2. Виды профессиональной сертификации: отечественный и зарубежный опыт</i>	6	-	-	-	-	-	-	6	2	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	в том числе			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					с применением ДОТ						
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Тема 2.1. Независимая оценка квалификации специалиста по управлению персоналом в РФ	3	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-
Тема 2.2. Международная сертификация HR-специалистов: системы и способы	3	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-
Дисциплина 5. Стратегия управления персоналом	16	-	-	-	-	-	-	15	6	1	1
<i>Модуль 1. Теоретический</i>	9	-	-	-	-	-	-	9	3	-	-
Тема 1.1. Стратегическое управление персоналом: сущность	9	-	-	-	-	-	-	9	3	-	-
<i>Модуль 2. Практический</i>	6	-	-	-	-	-	-	6	3	-	-
Тема 2.1. Анализ среды как отправная точка стратегического управления персоналом	6	-	-	-	-	-	-	6	3	-	-
Дисциплина 6. Инструменты мониторинга рынка труда и воронка подбора	16	-	-	-	-	-	-	15	8	1	1
<i>Модуль 1. Мониторинг рынка труда</i>	15	-	-	-	-	-	-	15	8	-	-
Тема 1.1. Назначение мониторинга рынка труда	5	-	-	-	-	-	-	5	2	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Тема 1.2. Виды мониторинга рынка труда и технология проведения	5	-	-	-	-	-	-	5	4	-	-
Тема 1.3. Виды воронок подбора персонала и принятие управленческих решений	5	-	-	-	-	-	-	5	4	-	-
Дисциплина 7. Подходы и инструменты привлечения, отбора и адаптации персонала	20	4	2	2	4	2	2	15	8	1	1
<i>Модуль 1. Текучесть персонала</i>	<i>10</i>	-	-	-	-	-	-	<i>10</i>	2	-	-
Тема 1.1. Факторы, обуславливающие движение персонала. Виды текучести персонала	7	-	-	-	-	-	-	7	1	-	-
Тема 1.2. Методика оценки экономического ущерба вследствие текучести персонала	3	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-
<i>Модуль 2. Инструменты подбора персонала</i>	<i>6</i>	4	2	2	4	2	2	2	2	-	-
Тема 2.1. Планирование потребности в персонале	3	2	2	-	2	2	-	1	1	-	-
Тема 2.2. Анализ содержания работ и обоснование выбора инструментов диагностики пригодности соискателей	3	2	-	2	2	-	2	1	1	-	-
<i>Модуль 3. Программы онбординга: разработка и оценка их результативности</i>	<i>3</i>	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	в том числе с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Тема 3.1. Виды программ адаптации и подходы к их разработке	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
Тема 3.2. Кейсы компаний по реализации программ онбординга	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Дисциплина 8. Оценка и аттестация персонала: инструменты диагностики и принятия управленческих решений	16	-	-	-	-	-	-	15	6	1	1
<i>Модуль 1. Теоретический</i>	10	-	-	-	-	-	-	10	3	-	-
Тема 1.1. Организация и проведение оценки персонала	7	-	-	-	-	-	-	7	1	-	-
Тема 1.2. Организация и проведение аттестации персонала	3	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-
<i>Модуль 2. Практический</i>	5	-	-	-	-	-	-	5	3	-	-
Тема 2.1. Оценка трудового вклада работника	5	-	-	-	-	-	-	5	2	-	-
Дисциплина 9. Документационное обеспечение работы с персоналом	16	-	-	-	-	-	-	15	10	1	1
<i>Модуль 1. Документационное обеспечение работы с персоналом: цифровой документооборот</i>	9	-	-	-	-	-	-	9	4	-	-
Тема 1.1 Введение в кадровое делопроизводство. Виды кадровых документов	7	-	-	-	-	-	-	7	2	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Тема 1.2. Цифровой документооборот: понятие и параметры. Система электронного документооборота	3	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-
<i>Модуль 2. Кадровое администрирование в организации</i>	6	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-
Тема 2.1. Трудовой договор: содержание и порядок составления	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
Тема 2.2. Должностная инструкция: понятие, содержание, требования к разработке. Практика применения профессиональных стандартов	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Тема 2.3. Трудовые книжки. Электронные трудовые книжки: риски и преимущества	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Тема 2.4. Личное дело: порядок формирования. Личная карточка работника (Т2)	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Тема 2.5 Приказы и распоряжения по персоналу	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Дисциплина 10. Нормативно-правовое регулирование организации трудовой деятельности	20	4	2	2	4	2	2	15	6	1	1
Тема 1.1 Трудовое право	8	2	2	-	2	2	-	5	1	-	-
Тема 1.2 Локальные нормативные акты: понятие, виды, разработка и принятие в организации	8	2	-	2	2	-	2	6	1	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Тема 1.3 Рабочее время и время отдыха	2	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
Тема 1.4 Трудовой распорядок, дисциплина труда	2	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
Тема 1.5 Охрана труда. Специальная оценка условий труда	2	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
Тема 1.6 Материальная ответственность сторон трудового договора	2	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
Дисциплина 11. Система вознаграждения и подходы к организации оплаты труда	20	4	2	2	4	2	2	15	6	1	1
<i>Модуль 1. Современные системы стимулирования и мотивации</i>	<i>13</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	-	-
Тема 1.1. Формы и системы вознаграждения	8	2	2	-	2	2	-	6	1	-	-
Тема 1.2. Результато-ориентированная система стимулирования: подходы и способы ее разработки	5	2	-	2	2	-	2	3	1	-	-
<i>Модуль 2. Мотивационная основа системы стимулирования</i>	<i>6</i>	-	-	-	-	-	-	<i>6</i>	<i>4</i>	-	-
Тема 2.1. Грейдинговая система оплаты труда: способы построения	3	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-
Тема 2.2. Учет мотивационных предпочтений при построении результативно-ориентированной системы вознаграждения	3	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	в том числе с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Дисциплина 12. Работа с персоналом при внедрении изменений	16	-	-	-	-	-	-	15	10	1	1
<i>Модуль 1. Основные понятия и история становления управления организационными изменениями. Виды организационных изменений. Внутренние и внешние причины организационных изменений</i>	10	-	-	-	-	-	-	10	4	-	-
Тема 1.1. Основные понятия и история становления управления организационными изменениями	6	-	-	-	-	-	-	6	1	-	-
Тема 1.2. Виды организационных изменений	2	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
Тема 1.3. Внутренние и внешние причины организационных изменений	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
<i>Модуль 2. Сопротивление изменениям: формы, виды, инструменты управления. Ключевые модели реализации изменений</i>	3	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-
Тема 2.1. Сопротивление изменениям: формы, виды, инструменты управления	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
Тема 2.2. Ключевые классические и современные модели реализации изменений	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	в том числе			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					с применением ДОТ						
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
<i>Модуль 3. Роль HR-процессов в организационных изменениях</i>	3	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-
Тема 3.1. Роль HR-процессов в организационных изменениях, в т.ч. при удаленной работе	3	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-
Дисциплина 13. HR-аналитика базовых процессов организации	20	4	2	2	-	-	-	15	6	1	1
<i>Модуль 1. Теоретический</i>	13	4	2	2	-	-	-	9	3	-	-
Тема 1.1. HR-аналитика: сущность и особенности внедрения	13	4	2	2	-	-	-	9	3	-	-
<i>Модуль 2. Практический</i>	6	-	-	-	-	-	-	6	3	-	-
Тема 2.1. Разработка дашборда по персоналу	6	-	-	-	-	-	-	6	3	-	-
Дисциплина 14. Инструменты мотивации и командообразования	16	-	-	-	-	-	-	15	10	1	1
<i>Модуль 1. Командообразование: подходы и методы</i>	15	-	-	-	-	-	-	15	10	-	-
Тема 1.1. Основные понятия теории командообразования, подходы и методы командообразования.	10	-	-	-	-	-	-	10	5	-	-
Тема 1.2. Инструменты командообразования.	5	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	в том числе с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Дисциплина 15. Программы Well-being и профилактирование выгорания	16	-	-	-	-	-	-	15	4	1	1
<i>Модуль 1. Программы Well-being</i>	10	-	-	-	-	-	-	10	2	-	-
Тема 1.1 Понятие Well-being технологии	7	-	-	-	-	-	-	7	1	-	-
Тема 1.2 Содержание и практика применения Well-being программы в компании	3	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-
<i>Модуль 2. Профилактирование выгорания персонала</i>	5	-	-	-	-	-	-	5	2	-	-
Тема 2.1 Понятие профессионального выгорания. Причина, которые ведут к утечке талантов	3	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-
Тема 2.2 Предупреждение выгорания персонала	2	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
Дисциплина 16. HR-бренд компании: поиск персонала и влияние на приверженность к организации	16	-	-	-	-	-	-	15	10	1	1
<i>Модуль 1. Теоретический</i>	9	-	-	-	-	-	-	9	5	-	-
Тема 1.1. Формирование и продвижение HR-бренда	9	-	-	-	-	-	-	9	5	-	-
<i>Модуль 2. Практический</i>	6	-	-	-	-	-	-	6	5	-	-
Тема 2.1. Обеспечение приверженности персонала к организации	6	-	-	-	-	-	-	6	5	-	-

Наименование дисциплин, модулей, тем программы	Общая трудоемкость, час	Контактные занятия, час.						СРС, час.		Промежуточная аттестация, час	
		всего	лекции	практические/ лабораторные	с применением ДОТ			всего	с применением ДОТ	всего	с применением ДОТ
					всего	лекции	практические/ лабораторные				
Дисциплина 17. Оценка эффективности деятельности HR-подразделения	20	4	2	2	-	-	-	15	6	1	1
<i>Модуль 1. Обзор зарубежных подходов и практик</i>	13	4	2	2	-	-	-	9	3	-	-
Тема 1.1. Оценка эффективности деятельности HR: особенности и подходы	7	2	2	-	-	-	-	5	1	-	-
Тема 1.2. Методы бенчмаркинга и HR-аудита	4	2	-	2	-	-	-	2	1	-	-
Тема 1.3. Система сбалансированных показателей и управление по целям. HR как центр прибыли	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Тема 1.4. Методы оценки, основанные на оценке эффективности инвестиций	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
<i>Модуль 2. Методология оценки эффективности (А.Я. Кибанова)</i>	6	-	-	-	-	-	-	6	3	-	-
Тема 2.1 Методология А.Я. Кибанова	6	-	-	-	-	-	-	6	3	-	-
Итоговая аттестация по программе	16	2	-	-	-	-	-	14	-	-	-
Итого по всем дисциплинам	324	38	18	18	20	10	10	269	112	17	17

Руководитель программы профессиональной переподготовки:
 заведующий кафедрой менеджмента ФГБОУ ВО «НГТУ»
 д-р экон. наук, доцент



А.А. Борисова