

**Учебный план  
по программе повышения квалификации  
«Тренды и системы в управлении персоналом»**

№ п/п	Наименование тем	Кол-во учебны х часов, всего	по видам занятий		Форма аттестации
			Лекции	Семинары/ практичес кие занятия	
<b>1.</b>	<b>Интегрированный HR</b>	<b>34</b>	<b>11,7</b>	<b>22,3</b>	
1.1.	Дезинтеграция HR: причины и негативные последствия	1,4	1,4	0	
1.2.	Интеграция HR, модель интегрированной системы управления персоналом	2,9	2,9	0	
1.3.	HR BP – необходимый элемент интегрированного HR. Особенности роли HR BP	2,7	2,7	0	
1.4.	Как внедрить HR инициативу. Цикл работы с внутренним заказчиком. Формирование и снятие запроса	5,8	2,9	2,9	
1.5.	Цикл работы с внутренним заказчиком. Структурирование проблемы	4,3	1,8	2,5	
1.6.	Цикл работы с внутренним заказчиком. Формирование решения, модель АКДВ	5,7	0	5,7	
1.7.	Цикл работы с внутренним заказчиком.	5,5	0	5,5	

№ п/п	Наименование тем	Кол-во учебных часов, всего	по видам занятий		Форма аттестации
			Лекции	Семинары/ практические занятия	
	Поиск барьеров реализации инициативы и формирование плана по их преодолению				
1.8.	Цикл работы с внутренним заказчиком. Алгоритм обратной связи по итогам реализации инициативы	5,7	0	5,7	
<b>2.</b>	<b>Управление эффективностью</b>	<b>34,2</b>	<b>21,4</b>	<b>12,8</b>	
2.1.	Что такое система управления эффективностью: какие задачи решает, какие виды бывают, какие есть барьеры	8,5	7,1	1,4	
2.2.	Методологические основы построение системы, принципы формулирования показателей. Типовой план проекта	17,1	8,6	8,5	
2.3.	Внедрение СУЭ: план внедрения, барьеры и риски (работа с сопротивлением), способы их преодоления	8,6	5,7	2,9	
<b>3.</b>	<b>Data driven HR</b>	<b>22,9</b>	<b>14</b>	<b>8,9</b>	
3.1.	Что такое Data driven HR	5,7	5,7	0	

№ п/п	Наименование тем	Кол-во учебны х часов, всего	по видам занятий		Форма аттестации
			Лекции	Семинары/ практичес кие занятия	
	и как данные изменили управление персоналом. Примеры кейсов				
3.2.	Как понять, ЧТО необходимо анализировать и задать правильный исследовательский вопрос. Построение плана исследования	14,3	5,4	8,9	
3.3.	Какие аналитические инструменты можно использовать для анализа данных	2,9	2,9	0	
<b>4.</b>	<b>Система управления талантами в компании</b>	<b>39,9</b>	<b>22,8</b>	<b>17,1</b>	
4.1.	Как определить, какие таланты нужны организации, и как их привлечь:  Основные элементы системы ТМ, и кем она управляет. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Как определять приоритеты и фокусы внимания системы ТМ для конкретной компании.</li> <li>• Подходы к привлечению талантов: трансляция EVP, поиск и</li> </ul>	11,4	11,4	0	

№ п/п	Наименование тем	Кол-во учебны х часов, всего	по видам занятий		Форма аттестации
			Лекции	Семинары/ практичес кие занятия	
	подбор, адаптация				
4.2.	Кейс – Формируем стратегию привлечения талантов в компанию	11,4	1,4	10	
4.3.	Как выявлять, развивать и удерживать таланты в компании • Подходы к внутренней селекции. • Разница между программами преемственности и пулом талантов, и зачем они нужны. • Программы обучения, развития и построения карьеры. • Оценка эффективности работы с талантами	8,6	8,6	0	
4.4.	Кейс – Формируем стратегию развития талантов в компании	8,5	1,4	7,1	
<b>5.</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>1</b>			<b>Экзамен в форме тестировани я</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>132</b>	<b>69,9</b>	<b>61,1</b>	<b>1</b>