



ПРОГРАММА УЧЕБНОГО КУРСА

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: КУРС EXECUTIVE MBA

1. ДЛИТЕЛЬНОСТЬ КУРСА

Программа учебного курса рассчитана на 2-4 учебных дня (по желанию Клиента) по 8 академических часов. Предусмотрены перерывы на кофе и обеды.

2. ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КУРСА И ТРЕБОВАНИЯ К ЕГО УЧАСТНИКАМ

Курс ориентирован на руководителей и владельцев, топ-менеджмент предприятий и организаций, директоров и специалистов по управлению персоналом, менеджеров высшего и среднего звена, консультантов.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТ И РЕЗУЛЬТАТ КУРСА

В ходе курса излагается теоретический материал, сопровождающийся презентациями в Power Point, проводятся обсуждения, разбор конкретных ситуаций. Курс содержит блок практической работы, в ходе которого слушатели практикуются в использовании изучаемых технологий.

В качестве оборудования используются флип-чарт и маркеры, а также проектор и экран.

По окончании курса слушатели получают сертификаты о его прохождении.

4. ПРОГРАММА КУРСА

Тема	Длительность, ак.ч
Блок 1. Общие положения о системе управления персоналом, фазы развития бизнес систем и фазы развития персонала, место системы управления персоналом в системе управления предприятием	
Введение. Задачи курса и Блока 1	0,1
Фазы развития бизнес систем (5-фазовая модель)	0,6-1,3
Особенности отношения к персоналу на каждой из фаз развития бизнеса	0,3-0,7
Понятие о бизнес процессах: основные, вспомогательные, развития и управления. Замкнутый контур управления. Процесс управления персоналом	1-1,9
Система управления предприятием как «тень» бизнес процессов. Основные типы организационных структур: плюсы и минусы. Связь орг.структур с фазой развития бизнес системы	1-1,9
Система управления персоналом как подсистема общей системы управления предприятием	0,7-1,4
Система управления персоналом в проектной организации	0,3-0,7
Блок 2. Система мотивирования	
Понятие мотивирования. Связь мотивирования и системы управления	0,4-0,8

Москва, 1-й Спасоналивковский переулок, дом 9, строение 2

Тел.: +7 (963) 654-5495; +7 (495) 748-1862

www.pmtteam.ru

Структура и основные компоненты мотивирования	0,3-0,6
Мотивационные факторы и мотивационные теории	0,3-0,6
Материальное стимулирование	0,3-0,6
Нематериальное мотивирование	0,3-0,6
Основы типологии Юнга (МВТИ, Афанасьев) как инструмент мотивирования (практика)	0,9-1,8
Мотивирование топ-менеджеров	0,4-0,8
Технология разработки мотивационных схем: постоянные и переменные части (практика)	0,7-1,4
Основные ошибки мотивирования: практический опыт	0,4-0,8
Блок 3. Развитие карьеры, в т.ч. развитие карьеры в кризис	
Введение. Задачи Блока 3	0,1
Понятие карьеры. Связь мотивирования и развития карьеры.	0,3-0,6
Структура и основные компоненты формирования карьеры. Основные этапы любой карьеры	0,3-0,6
Жизненный цикл компании и «карьерный цикл» сотрудника <ul style="list-style-type: none"> • Жизненный цикл компании, основные этапы • Карьерный цикл сотрудника: фазы компании и фазы карьеры • Критические точки развития компании и рынка как новые карьерные возможности • Принципы формирования иерархических уровней в компании на основании неформальных признаков 	0,9-1,9
Управление карьерой <ul style="list-style-type: none"> • Стратегический план развития карьеры • Оперативный план развития карьеры: планирование карьеры – принципы и инструменты (в терминах PMI) • Объективные и субъективные факторы в развитии карьеры: «ловушки комфорта» 	0,9-1,9
Карьерный «бенчмаркинг» и атрибуты власти	0,3-0,6
Показатели успешности карьеры	0,3-0,5
Принципы формирования кадрового резерва	0,3-0,6
Принципы поиска работы в кризисный период	0,3-0,6
Карьерные матрицы	0,3-0,6
Блок 4. Оценка и обучение	
Введение. Задачи Блока 4	0,1
Цели и предмет оценки	0,3-0,6
Структура и основные компоненты оценки персонала	0,3-0,6
Критерии оценки: общекорпоративные, профессиональные и личностные компетенции	0,3-0,6
Модель компетенций	0,3-0,6
Способы оценки	0,3-0,6
Основные инструменты оценки	0,3-0,6
Этапы проведения оценки	0,3-0,6
Основные роли в проведении оценки. Оценочная комиссия. Внутренняя и внешняя оценка	0,3-0,6
Аутсорсинг оценки персонала – когда необходим, когда излишен	0,3-0,6
Итоги оценки – правила подготовки отчета	0,2-0,4



Матрицы развития персонала как результат оценки, включая программы обучения	0,5-1
Практикум проведения оценки (или замена на принципы обучения)	0,5-1,1
ИТОГО	16-32