



Программа курса «Менеджер по персоналу. Уровень 2. Стратегическое управление персоналом»

Номер	Название темы	Количество часов	Описание темы
1	Стратегическое управление персоналом: концепции и подходы	8	Стратегическое управление персоналом: понятие, цели и задачи: Определение стратегического управления персоналом. Связь HR-стратегии с бизнес-стратегией организации. Роль HR-функции в создании конкурентного преимущества. Модели стратегического управления персоналом: Модель 7-S McKinsey. Модель Balanced Scorecard (Сбалансированная система показателей). Модель Human Capital Value Chain. Выбор подходящей модели для конкретной организации. Анализ внешней и внутренней среды организации: PESTLE-анализ: анализ политических, экономических, социальных, технологических, юридических и экологических факторов. SWOT-анализ: анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. Анализ организационной культуры. Оценка кадрового потенциала. Формирование HR-стратегии: Определение ключевых направлений HR-стратегии. Постановка целей и задач HR-стратегии. Разработка показателей эффективности HR-стратегии (KPI).
2	Разработка и реализация HR-стратегии	12	Согласование HR-стратегии с бизнес-стратегией: Анализ бизнес-стратегии организации. Определение ключевых факторов успеха для достижения бизнес-целей. Выявление приоритетных направлений HR-стратегии. Разработка плана мероприятий по реализации HR-стратегии: Определение конкретных действий, направленных на достижение целей HR-стратегии. Распределение ответственности между сотрудниками HR-службы. Составление бюджета на реализацию HR-стратегии. Практика: Управление изменениями в HR: Причины сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям. Роль HR-менеджера в управлении изменениями. Внедрение HR-технологий: Автоматизация HR-процессов. Использование HR-аналитики для принятия решений. Выбор подходящих HR-технологий для организации. Коммуникация HR-стратегии: Обеспечение прозрачности HR-стратегии для сотрудников. Формирование понимания и поддержки HR-стратегии. Использование различных каналов коммуникации. Мониторинг и оценка эффективности HR-стратегии: Сбор данных для оценки эффективности HR-стратегии. Анализ данных и выявление отклонений от плана. Корректировка HR-стратегии по результатам оценки.
3	Ключевые направления HR-стратегии	12	Стратегический рекрутинг и привлечение талантов: Разработка стратегии привлечения талантов. Использование employer branding для привлечения лучших кандидатов. Применение современных методов рекрутинга (социальные сети, реферальные программы). Оценка эффективности каналов привлечения кандидатов. Практика: Управление талантами и развитие персонала: Выявление и развитие ключевых сотрудников (Talent Management). Планирование карьеры и управление преемственностью. Организация обучения и развития персонала.

			<p>Оценка эффективности обучения и развития. Управление эффективностью персонала: Разработка системы ключевых показателей эффективности (KPI). Внедрение системы управления по целям (MBO). Проведение оценки персонала (Performance Appraisal). Обратная связь и коучинг.</p>
4	Организационная культура и HR-стратегия	8	<p>Организационная культура: понятие, типы, элементы: Определение организационной культуры. Типы организационных культур (по Хэнди, Кэмерону и Куинну). Элементы организационной культуры (ценности, нормы, ритуалы, символы). Практика: Формирование и поддержание организационной культуры с помощью HR-инструментов: Рекрутинг: отбор кандидатов, соответствующих ценностям компании. Адаптация: трансляция ценностей и норм новым сотрудникам. Обучение и развитие: формирование необходимых компетенций и установок. Коммуникации: распространение информации о ценностях и достижениях компании. Мотивация и признание: поощрение поведения, соответствующего ценностям компании.</p>
5	Итоговая аттестация	2	Зачёт.