

## Программа профессиональной переподготовки

### «Управление эффективностью: развитие талантов (T&D Manager)» на 2018 учебный год

#### Уважаемые коллеги!

В настоящее время в России большое внимание уделяется обсуждению вопросов, связанных с инновациями, цифровой экономикой, повышением производительности труда и конкурентоспособности организаций. Однако эти планы нереализуемы без системного подхода к развитию человеческого капитала, включая как привлечение и удержание лучших умов, так и обеспечение условий для роста прогрессивных компаний-работодателей.

Предлагаемая программа ориентирована на получение знаний и умений в работе по развитию человеческого капитала – одного из ключевых элементов конкурентоспособности организации. Для повышения эффективности организации, помимо развития экономической модели, требуется формирование активной профессиональной среды, которая должна способствовать развитию талантливых специалистов, или, как их называют, «талантов».

Представленная программа направлена на развитие когнитивных навыков слушателей, помогая им активно адаптироваться в непрерывно меняющейся рабочей среде, привлекать лучших специалистов и содействовать их профессиональному росту.

Программа переподготовки ориентирована на профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015г. №691н.



**Миссия программы:** Подготавливать профессионалов по корпоративному обучению и развитию, владеющих новейшими технологиями L&D, умеющих применить зарубежный опыт, способных разрабатывать новые подходы, методики и инструменты, играющих существенную роль в бизнесе.



**Цель программы** - совершенствование на новом уровне системных знаний и компетенций, соответствующих современным требованиям, тенденциям и технологиям формирования человеческого капитала организаций и позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность в сфере обучения и развития.



**Цель обучения** - получение системных знаний и освоение практических технологий обучения и развития персонала компаний.



**Гарантом высокого качества** обучения на нашем курсе является привлечение к созданию и преподаванию на курсе известных специалистов, успешно зарекомендовавших себя. Кроме того, в программе участвуют как представители провайдеров обучения, так и заказчиков. Это позволяет получить сбалансированный взгляд на проблему корпоративного обучения и развития персонала.

В апреле 2018г. начнется обучение по программе: «Управление эффективностью: развитие талантов (T&D Manager)», первый выпуск состоится в октябре 2018г.

- **Режим занятий:** 5 модулей по 4 дня по 10 аудиторных часов с 10.00 до 18.00
- **Срок обучения:** не менее 28 учебных недель
- **Форма обучения:** очно-заочная
- **Форма организации учебного процесса:** модульная
- **Выдаваемый документ:** диплом о профессиональной переподготовке по программе «Управление эффективностью: развитие талантов (T&D Manager)» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»
- **Стоимость обучения** 260 тыс. рублей (возможна оплата двумя частями)
- **Реализующее подразделение** Высшая школа юриспруденции
- **Направление подготовки** Управление персоналом
- **Место проведения занятий** 109028, Москва, Б.Трехсвятительский пер., д.3

## **Краткая характеристика программы**

### **Поступление**

#### **Целевая группа**

Лица, имеющие высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратуру.

Программа ориентирована на директоров корпоративных учебных центров, начальников отделов обучения, руководителей служб развития и обучения, сотрудников учебных центров, корпоративных университетов, отделов и служб развития и обучения персонала (менеджеров и специалистов по обучению и развитию, администраторов, методистов, тренеров, преподавателей).

## **Документы для приема**

Оригинал и копия паспорта или документа, заменяющие его

Оригинал и копия документа об образовании и квалификации или справка об обучении для лиц, получающих высшее образование

Оригинал и копия документа об изменении фамилии, имени, отчества (при необходимости)

Трудовая книжка – копия, заверенная отделом кадров организации

Фотографии 3x4 – 3 штуки

## **Условия поступления**

Собеседование

## **Содержание программы**

### **1. Формирование человеческого капитала в системе управления талантами (T&D)**

1.1. Стратегия формирования человеческого капитала

1.2. Профессионально – квалификационная структура организации и корпоративная архитектура

1.3 Стратегическая роль системы управления талантами (T&D)

1.4 Управление талантами на основе моделей компетенций

1.5 Форсайт-технологии и дизайн-мышление в управлении талантами

### **2. Корпоративный центр профессиональных квалификаций (ЦПК) в современной модели управления талантами (T&D)**

2.1 Корпоративный центр профессиональных квалификаций (ЦПК) в современной модели управления талантами (T&D)

2.2 Деятельность ЦПК по формированию корпоративных моделей компетенций

2.3 Методика обучения взрослых. Подготовка преподавателей и наставников

2.4 Дистанционное и электронное обучение. Построение логистики корпоративного обучения

2.5 Правовое регулирование деятельности ЦПК

### **3. Управление талантами (T&D) через оценку, обучение и развитие персонала**

3.1 Программы развития персонала и управления карьерой. Построение карьерных лестниц и треков

3.2 Управление талантами на основе требований к квалификации в профессиональных стандартах. Современные процедуры оценки уровней квалификации

3.3 Современные тренды в обучении. Технологии Active learning

3.4 Экономика и финансы в управлении талантами (T&D)

3.5 Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников

### **4. Корпоративная система опережающего развития**

4.1 Формирование бизнес-процесса опережающего развития кадрового потенциала

4.2 Привлечение талантов и система адаптации персонала. Управление HR-брендом и репутацией работодателя

4.3 Дуальное образование. Целевое обучение. Система профориентации

4.4 Корпоративный MBA как механизм опережающего развития команд

4.5 Правовые аспекты построения системы опережающего развития

### **5. Управление талантами (T&D) в самообучающейся организации**

5.1 Организационные знания в системе управления

5.2 Коммуникации, управление вовлеченностью и развитие творческого потенциала

5.3 Особенности применения теории поколений при формировании человеческого капитала. Поколение Y и Z в системе управления талантам

5.4 Диджитализация и геймификация в управлении талантами (T&D)

5.5 Оценка эффективности системы управления талантами (T&D)

**Итоговая аттестация: междисциплинарный экзамен в форме презентации результатов решения кейса**

### **Календарь занятий**

№№ пп.	Наименование модуля	Даты
1.	Формирование человеческого капитала в системе управления талантами	2-6 апреля
2.	Корпоративный центр профессиональных квалификаций (ЦПК) в современной модели управления талантами	14-18 мая
3.	Управление талантами через оценку, обучение и развитие персонала	18-22 июня

4.	Корпоративная система опережающего развития	10-14 сентября
5.	Управление талантами (T&D) в самообучающейся организации	8-12 октября

## Преподаватели

### Члены академического совета и ведущие преподаватели программы

**Кузнецов Дмитрий Леонович** – директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, доктор делового администрирования (DBA), ординарный профессор, директор Высшей школы юриспруденции Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», заместитель председателя Экспертного совета по дополнительному профессиональному образованию и корпоративному обучению, дополнительному образованию взрослых при Комитете по образованию и науке Государственной Думы РФ, лучший преподаватель НИУ ВШЭ – 2013-2017

**Белицкая Ирина Яковлевна** - заместитель директора Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, руководитель программы профессиональной переподготовки «Руководитель кадровой службы» Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, партнер-руководитель практики трудового права юридической компании «Аронов и партнеры», лучший преподаватель НИУ ВШЭ – 2013-2017

**Вечерин Александр Викторович** - к.псих.н., магистр юриспруденции, старший преподаватель Департамента психологии Факультета социальных наук НИУ ВШЭ, лучший преподаватель НИУ ВШЭ – 2014-2016

**Корякина Юлия Сергеевна** - начальник Управления кадровой политики Пенсионного фонда Российской Федерации; эксперт Комиссии по профессиональным квалификациям видов социального страхования - руководитель рабочей группы по разработке комплекса оценочных средств для оценки квалификаций в рамках профессиональных стандартов; эксперт по проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области экономики, управления и финансов Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка РСФП

**Машукова Наталья Дмитриевна (научный руководитель программы)** - к.э.н., главный эксперт Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, эксперт Национального совета по квалификациям при Президенте РФ,

член Комитета ТПП РФ по содействию профессиональному и бизнес-образованию, Почетный работник Минтруда России

**Митрофанова Ольга Игоревна** - магистр права, психолог, главный эксперт Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, директор по управлению персоналом Концерна «Русэлпром»

**Филатова Александра Владимировна** - к.филсоф.н., психолог, профессиональный бизнес-тренер

**Краснова Наталья Владимировна (руководитель программы)** - Руководитель программы MBA Управление человеческими ресурсами в НОУ «Корпоративный институт ОАО «Газпром»

**Воронина Анна Владимировна** - к.псих.н., заместитель директора по учебной работе НОУ «Корпоративный институт ОАО «Газпром», ведущий преподаватель, эксперт МИРБИС

**Косолапова Жанна Валерьевна** - Эксперт-практик, специалист по оценке персонала и управлению эффективностью, бизнес-консультант в сфере управления и развития персонала

**Мартынова Алла Александровна** - к.пед.н., профессиональный консультант в сфере управления персоналом, бизнес-тренер

### **Формируемые компетенции**

В результате освоения программы слушатели **должны уметь:**

анализировать цели и задачи организации и определять стратегию развития человеческого капитала, талантов;

анализировать изменения бизнес-процессов, моделировать и реализовывать управленческие инновации в области развития талантов, персонала организации;

анализировать процессы, связанные с инновационным развитием, формировать и оптимизировать профессионально-квалификационную структуру организации;

анализировать структурные изменения в организации и определять соответствующие потребности в персонале;

планировать и осуществлять работу по развитию талантов, персонала на основе применения моделей компетенций;

применять форсайт-технологии для прогнозирования потребностей организации в приоритетном развитии талантов, кадрового потенциала;

осуществлять планирование и взаимодействие по развитию персонала и талантов с ЦПК, корпоративным университетом с учетом их организационных и методических возможностей;

применять методику формирования и оптимизации моделей компетенций в соответствии с бизнес-процессами организации;

применять методику работы со взрослыми;

применять различные формы и методы корпоративного обучения, включая современные активные методики;

применять методики по подбору преподавателей, тьюторов для системы корпоративного образования;

планировать и организовывать работу по выявлению потребностей в обучении и развитии персонала в соответствии с изменениями бизнес-процессов;

анализировать и внедрять успешные корпоративные практики в области T@D, управления знаниями;

формировать бюджет на обучение и развитие персонала в соответствии с требованиями бизнес-процессов;

применять современные методики и модели формирования и развития деятельности ЦПК и корпоративного университета;

учитывать и применять в деятельности ЦПК и корпоративного университета основы правового регулирования;

применять процедуры идентификации компетенций персонала на основе квалификационных требований профессионального стандарта;

организовывать и проводить обучения талантов с применением активных форм и методов;

применять современные формы и методы взаимодействия с внутренними и внешними провайдерами корпоративного обучения;

анализировать изменения бизнес-процессов и определять потребности в опережающем развитии персонала, талантов;

применять инструменты опережающего развития;

применять современные технологии по привлечению талантов и разрабатывать программы по адаптации;

учитывать правовые основы опережающего развития персонала;

применять современные формы и методы работы самообучающихся организаций, управления корпоративными знаниями;

применять современные формы и методы внутренней и внешней PR-работы;

применять различные технологии обучения, включая электронные и дистанционные;

применять теории поколений в работе с поколениями Y и Z;

применять современные технологии работы T@D в различных возрастных группах;

применять современные методики при анализе и определении эффективности системы управления талантами;

обеспечивать соблюдение требований действующего законодательства, нормативных правовых актов в области обучения и развития персонала организации.

**ИМЕТЬ НАВЫКИ:**

методической и организационной работы, на основе освоенных методик, моделей, образцов, рекомендуемых для применения на практике;

формирования стратегии развития человеческого капитала в соответствии с бизнес-планами организации;

формирования стратегии развития талантов на основе бизнес-планов организации;

формирования и актуализации профессионально-квалификационную структуру организации в соответствии с инновационным развитием;

применения моделей компетенций в области управления талантами;

прогнозирования приоритетов развития кадрового потенциала, талантов на основе построения форсайт-технологий организации;

применения методики формирования и развития деятельности ЦПК и корпоративного университета;

организации обучения на основе методик работы со взрослыми;

определения потребности и формирования планов развития персонала организации;

организации работы по оценке эффективности системы по работе с талантами T@D);

проведения работы по оценке компетенций персонала по квалификационным уровням;

организации и проведения работы по обучению и развитию талантов с применением современных форм и методов;

планирования и организации работы с внутренними и внешними провайдерами обучения;

разработки бизнес-планов по обучению и развитию талантов;

разработки бизнес-планов опережающего развития персонала на основе анализа бизнес-процессов;

анализа эффективности деятельности в области развития персонала, талантов;

применения современных методик по формированию и развитию самообучающихся организаций, управлению корпоративными знаниями;

регулирования социально-трудовых отношений и проведения PR-акций для персонала организации, для внешнего рынка;

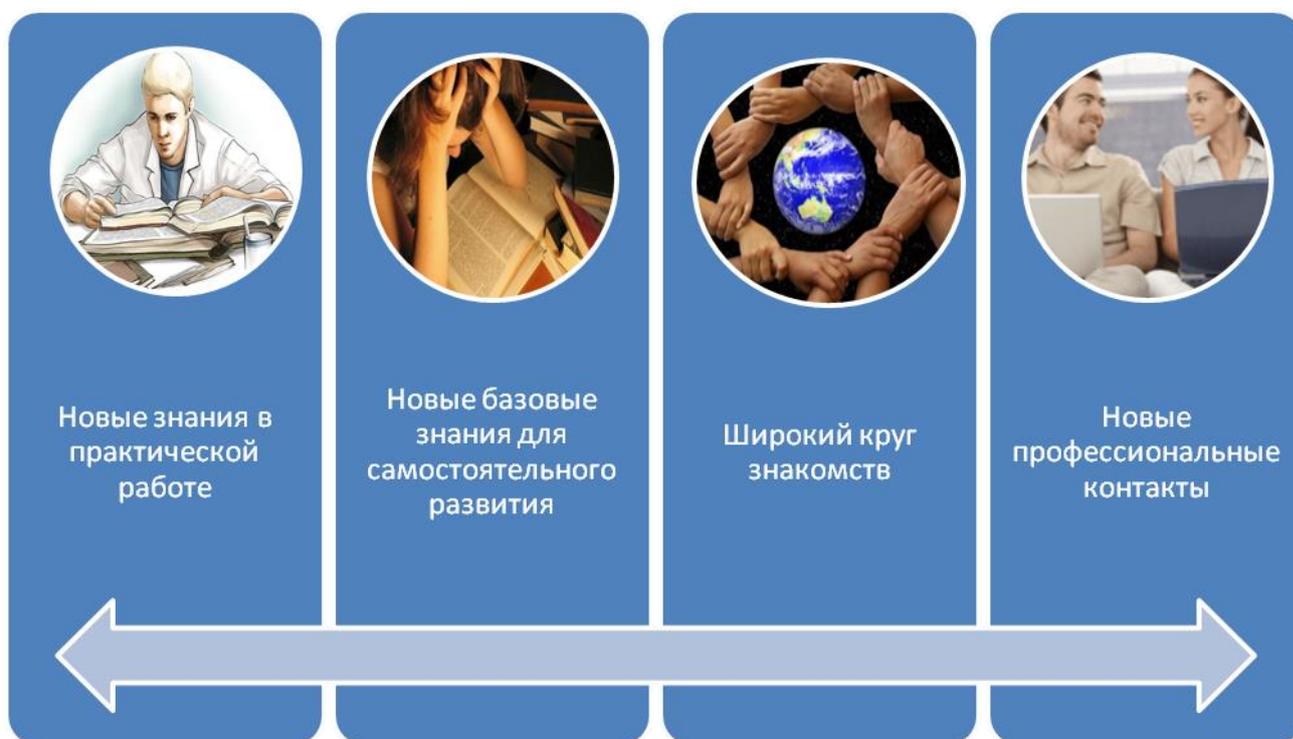
организации дистанционного и электронного обучения;

соблюдения в организации требований действующего законодательства, нормативных правовых актов в области обучения и развития персонала организации.

## **Преимущества нашей программы**

- Удобный формат обучения. Наш гибкий подход к формату, включающему как очные, так и дистанционные встречи, работу с мультимедийными материалами, позволяет получить комплекс знаний и навыков для построения эффективной T@D-системы.

- Формат программы совмещает традиционные формы обучения с фасилитационными и дискуссионными сессиями, мастер-классами и другими современными форматами получения знаний.
- Ознакомление с новейшими достижениями в международной практике, теориями и результатами исследований. Теоретическая платформа нашей программы основывается на фундаментальных работах современных классиков.
- Анализ лучшей мировой практики. Мы расскажем вам об опыте международных компаний, ставших пионерами в области развития человеческих ресурсов.
- Адаптация современных T@D -технологий к российским условиям. Мы научим, как адаптировать лучшие мировые технологии и инструменты под особенности компаний, работающих в России.
- Анализ российского опыта. Мы расскажем о лучших разработках российских компаний в области обучения и развития персонала.



**Отличительная черта нашей Программы – модель обучения Перевернутый класс (Flipped Class).**

