



ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
УГМК



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования  
«Технический университет УГМК»  
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»

  
(подпись)

В.А. Лапин  
(инициалы, фамилия)



**ПРОГРАММА**  
повышения квалификации  
**«Новая роль HR для повышения эффективности персонала  
базовых промышленных предприятий»**

Верхняя Пышма  
2021

## **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**

### **1.1. Цель реализации программы:**

приобретение дополнительных знаний и навыков, информирование о тенденциях и новинках в обозначенной сфере деятельности

### **1.2. Планируемые результаты обучения**

*Слушатель должен знать:*

- современные практики и тенденции в системе управления персоналом базовых предприятий промышленности;
- инструменты найма, обучения, формирования кадрового резерва на промышленных предприятиях;
- перспективы автоматизации и цифровизации HR процессов.

*Слушатель должен уметь:*

- сформировать концепцию повышения эффективности персонала промышленного предприятия;
- разбираться в инструментах найма, обучения и формирования кадрового резерва предприятия;
- исключать ошибки при построении информационных систем в HR процессах предприятия

### **1.3. Требования к уровню подготовки слушателя:**

Высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Программа разработана с учетом профессионального стандарта: «Специалист по управлению персоналом» (утвержден Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015г. N 691н).

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Учебный план

Наименование раздела		Трудоёмкость, час	Всего, ауд. час.	в т.ч. час.			СРС, час	Аттестация
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары		
1		2	3	4	5	6		7
1.	Современные методы набора персонала предприятий промышленности	3	3	-	-	3	-	-
2.	Формирование кадрового резерва промышленного предприятия	3	3	-	-	2,75	-	0,25
3	Цифровые инструменты в управлении жизненным циклом сотрудника промышленного предприятия	3	3	-	-	3	-	-
4	Система профессиональной оценки рабочих через инструменты независимой оценки квалификации	3	3	-	-	2,5	-	0,5
5	Выстраивание системы подготовки персонала на промышленных предприятиях	2	2	-	-	1,75	-	0,25
6	Построение корпоративной культуры на базовых предприятиях промышленности	2	2	-	-	2	-	-
Итоговая аттестация		1	-	-	-	-	-	1
Всего		16	-	-	-	15	-	1

### 2.2. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) <sup>1)</sup>	Наименование раздела
Первый день	Современные методы набора персонала предприятий промышленности. Формирование кадрового резерва промышленного предприятия. Цифровые инструменты в управлении жизненным циклом сотрудника промышленного предприятия
Второй день	Цифровые инструменты в управлении жизненным циклом сотрудника промышленного предприятия. Система профессиональной оценки рабочих через инструменты

	независимой оценки квалификации. Выстраивание системы подготовки персонала на промышленных предприятиях. Построение корпоративной культуры на базовых предприятиях промышленности.
<sup>1)</sup> Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение	

### 2.3. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
<b>1. Современные методы набора персонала предприятий промышленности</b>				
	-	-	Современные методы набора персонала предприятий промышленности (3)	-
<b>2. Формирование кадрового резерва промышленного предприятия</b>				
	-	-	Формирование кадрового резерва промышленного предприятия (2,75)	-
<b>3. Цифровые инструменты в управлении жизненным циклом сотрудника промышленного предприятия</b>				
	-	-	Цифровые инструменты в управлении жизненным циклом сотрудника промышленного предприятия (3)	-
<b>4. Система профессиональной оценки рабочих через инструменты независимой оценки квалификации</b>				
	-	-	Система профессиональной оценки рабочих через инструменты независимой оценки квалификации (2,5)	-
<b>5. Выстраивание системы подготовки персонала на промышленных предприятиях</b>				
	-	-	Выстраивание системы подготовки персонала на промышленных предприятиях (1,75)	-
<b>6. Построение корпоративной культуры на базовых предприятиях промышленности</b>				
	-	-	Построение корпоративной культуры на базовых предприятиях промышленности (2)	-

### 2.4. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

#### 2.4.1. Форма итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме зачета в виде круглого стола.

#### 2.4.2. *Оценочные материалы*

Критерии оценки уровня освоения программы.

- Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.
- Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.
- Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценка «не зачтено» ставится слушателю, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

#### 2.4.3. *Методические материалы:*

«Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным образовательным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК».

### **3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

#### 3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебные аудитории Технического университета УГМК	Практические занятия	Мультимедийное оборудование; компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер

#### 3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Бурмирова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикorporативная программа подготовки ключевых специалистов: учебное пособие / Н. О. Бурмирова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Санкт-Петербург: Лань, 2021. — 104 с. — ISBN 978-5-8114-3048-2. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169218>

#### 3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют практики, имеющие опыт в области управления персоналом.

3.4. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды:

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Система для проведения вебинаров	Практические занятия, семинары	Компьютеры, подключенные к сети Интернет, интернет-браузер.

#### **4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ**

Руководитель программы: Жуков Денис Васильевич, начальник управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».