

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ

Декан
экономического факультета МГУ,
профессор Аузан А.А.

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
«ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ:
РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»**

Москва

2025

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Программа реализуется с целью развития знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного управления персоналом предприятия, а также с целью развития управленческих компетенций по руководству подразделениями предприятий:

- Систематизация и обобщение практического опыта и ключевых знаний в области управления персоналом по основным направлениям: организация труда, управление результативностью и мотивацией, развитие человеческого капитала, управление корпоративной культурой и коммуникациями.
- Приобретение дополнительных знаний в области общего управления организацией и ее структурными подразделениями, управления бизнесом и hr-функцией, управления проектами и изменениями.

Знания, умения и навыки, приобретаемые слушателями на программе, позволяют им успешно осуществлять управление персоналом предприятия, а также руководство функциональными подразделениями по работе с персоналом.

Программа составлена в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года N 109н).

Программа составлена и реализуется в рамках сетевого взаимодействия с АО «Трансмашхолдинг» (АО «ТМХ») в соотношении выполнения работы и получения доходов 60% ЭФ МГУ и 40% АО ТМХ..

При успешном выполнении учебного плана и итоговой аттестации слушателю выдается Диплом о профессиональной переподготовке установленного образца без присвоения дополнительной квалификации с правом ведения профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.

1.2. Требования к поступающему для обучения по программе слушателю:

- Наличие высшего или среднего профессионального образования по любой специальности.

1.3. Трудоемкость обучения: 260 академических часов, которые состоят из аудиторных и приравненных к ним часам в очном или дистанционном формате.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА НОВОГО ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НОВОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Программа направлена на формирование (или подтверждение) у слушателей готовности осуществлять профессиональную деятельность в области управления человеческими ресурсами, в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В соответствии с целями программы и задачами профессиональной деятельности выпускник по программе профессиональной переподготовки для выполнения нового вида профессиональной деятельности должен обладать основными профессиональными компетенциями в соответствии с ФГОС 38.04.03 Управление персоналом, Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 №958, зарегистрировано в Минюсте России 26 августа 2020 г. №59456:

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

4.1. Учебный план

Срок обучения – 7 месяцев.

Форма обучения – заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

Общее количество академических часов: 260 часов.

№ п/п	Наименование модулей (разделов, блок)/тем	Общая трудоемкость (часы)	В том числе:			
			Аудиторные и приравненные к ним часы			
			Лекции		Практические занятия	
			Очно	Дистанционно (лекции в записи)	Очно	Дистанционно (вебинары)
1.	Модуль 1. Управление бизнесом, изменениями и HR-функцией.	74	6	40	12	16
1.1	<i>Управление бизнесом и HR-функцией</i>	30	2	18	4	6
1.2	<i>Управление изменениями</i>	24	2	12	4	6
1.3	<i>Управление проектами</i>	20	2	10	4	4
2	Модуль 2. Организация труда и управление производительностью.	82	6	48	12	16
2.1	<i>Трудоемкость и производительность труда на предприятии</i>	40	4	24	4	8
2.2	<i>Управление результативностью и мотивация</i>	42	2	24	8	8
3.	Модуль 3. Управление корпоративной культурой и человеческим капиталом.	92	6	58	12	16
3.1	<i>Корпоративная культура и управление по ценностям</i>	30	2	18	4	6
3.2	<i>Управление человеческим капиталом и талантами</i>	32	2	20	4	6
3.3	<i>Стили руководства и лидерства, коммуникации и управления конфликтами</i>	30	2	20	4	4
4	Итоговая аттестация	12	0	0	12	0
	Всего (часов):	260	18	146	48	48

Невыполнением учебного плана считается посещение менее 50% от общего количества занятий без уважительных причин, неудовлетворительные результаты промежуточного контроля, несвоевременная подготовка итоговой аттестационной работы.

Всего очных часов: 66 часов (25% от суммы очных и дистанционных лекций и очных и дистанционных практических занятий).

Всего дистанционных часов: 194 часа (75% от суммы очных и дистанционных лекций и очных и дистанционных практических занятий).

4.2. Дисциплинарное содержание программы

Модуль 1. Управление бизнесом, изменениями и HR-функцией.

Общая трудоемкость 74 часа, из них лекций (очно) 6 часов, дистанционно 40 часов, практических занятий (очно) 12 часов, дистанционно 16 часов

1.1. Управление бизнесом и HR-функцией:

Общая трудоемкость 30 часов, из них лекций (очно) 2 часа, дистанционно 18 часов, практических занятий (очно) 4 часа, дистанционно 6 часов

- Как меняется роль HRD в современном мире и в производственном секторе.
- Самоактуализация: профессиональная и личностная. Целеполагание.
- HR – партнер бизнеса и «правая рука» первого лица компании. Проекция целей и стратегии компании в цели и стратегии HR.
- Компетенции современного HR в промышленности – мировые и российские тренды.
- Как HR-профессионалу эффективно строить отношения с первыми лицами и руководителями других функций.
- Организационный дизайн. Бизнес-процессы.
- Формирование и управление бюджетом HR-функции в производственной компании.

1.2. Управление изменениями:

Общая трудоемкость 24 часа, из них лекций (очно) 2 часа, дистанционно 12 часов, практических занятий (очно) 4 часа, дистанционно 6 часов

- Как быстро реагировать и управлять функцией HR в условиях изменений.
- Ключевые изменения в трудовом законодательстве. Практические кейсы промышленных предприятий.
- Внедрение изменений внутри функции в компании в целом. Роль HR.

1.3. Управление проектами:

Общая трудоемкость 20 часов, из них лекций (очно) 2 часа, дистанционно 10 часов, практических занятий (очно) 4 часа, дистанционно 4 часа

- Управление проектами для «непроектных» менеджеров.
- Разработка собственного HR-проекта.
- Проектная мотивация.

Модуль 2. Организация труда и управление производительностью.

Общая трудоемкость 82 часа, из них лекций (очно) 6 часов, дистанционно 48 часов, практических занятий (очно) 12 часов, дистанционно 16 часов

2.1. Трудоемкость и производительность труда на предприятии:

Общая трудоемкость 40 часов, из них лекций (очно) 4 часа, дистанционно 24 часа, практических занятий (очно) 4 часа, дистанционно 8 часов

- Организация и нормирование труда.
- Автоматизация расчетов трудоёмкости.
- Система КПЭ.

2.2. Управление результативностью и мотивация.

Общая трудоемкость 42 часа, из них лекций (очно) 2 часа, дистанционно 24 часа, практических занятий (очно) 8 часов, дистанционно 8 часов

- Управление вознаграждениями. Система грейдов.
- Социальная политика. КСП.
- HR-метрики, HR-аналитика, цифровые решения HR.

Модуль 3. Управление корпоративной культурой и человеческим капиталом.

Общая трудоемкость 92 часа, из них лекций (очно) 6 часов, дистанционно 58 часов, практических занятий (очно) 12 часов, дистанционно 16 часов

3.1. Корпоративная культура и управление по ценностям:

Общая трудоемкость 30 часов, из них лекций (очно) 2 часа, дистанционно 18 часов, практических занятий (очно) 4 часа, дистанционно 6 часов

- Ценности как «внутренний ориентир» человека и основа культуры организации.
- Как сделать управление по ценностям работающим инструментом.
- Инструменты измерения корпоративной культуры. Как работать с исследованиями по удовлетворенности и вовлеченности персонала.
- PR для HR. Внутренние коммуникации в производственной компании.

3.2. Управление человеческим капиталом и талантами.

Общая трудоемкость 32 часа, из них лекций (очно) 2 часа, дистанционно 20 часов, практических занятий (очно) 4 часа, дистанционно 6 часов

- Бренд и ценностное предложение работодателя – как это работает в современном мире.
- Роль корпоративного университета, как нового формата образования.
- Компетенции и другие критерии отбора и продвижения – как их правильно разрабатывать и формулировать.
- Кадровый резерв. Управление преемственностью, работа с кандидатами разных возрастов, карьерные треки и консультирование.
- Программы работы с молодежью. Проекты с образовательными организациями, профориентация как инструмент привлечения талантов.
- Оценка персонала. Тренды и инструменты.

3.3. Стили руководства и лидерства, коммуникации и управления конфликтами.

Общая трудоемкость 30 часов, из них лекций (очно) 2 часа, дистанционно 20 часов, практических занятий (очно) 4 часа, дистанционно 4 часа

- Теория поколений и демографическая ситуация.
- Эмоциональный интеллект.
- Менторство и коучинг.
- Кросс-функциональное взаимодействие.
- Обратная связь.
- Переговоры, стратегии влияния и управление конфликтами.
- Личный бренд HRD. Публичные выступления.

5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Квалификация преподавателей, участвующих в реализации программы

Программа реализуется с привлечением штатных преподавателей Экономического и других факультетов МГУ имени М. В. Ломоносова, имеющих степени кандидатов и докторов наук, а также ведущих экспертов и практиков предприятий и организаций, представителей бизнес-сообществ и др.

5.2. Материально-технические условия реализации программы

Программа реализуется на базе Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова. Дистанционная часть программы реализуется на основе системы управления обучением Moodle, установленной на серверном оборудовании, настроенной и оптимизированной под учебно-методические задачи программы. Основной функционал системы позволяет:

- регистрировать и вести базы данных слушателей;

- организовывать и управлять дистанционным образовательным процессом;
- поддерживать средства коммуникации между преподавателями и слушателями, а также самими слушателями;
- размещать, просматривать и скачивать учебно-методологические материалы в текстовом, аудио- и видео форматах;
- проводить электронное тестирование и осуществлять другие формы контроля.

Для проведения очных занятий необходимо наличие аудитории на 25 человек, оборудованной компьютером с доступом в Интернет, проектором, экраном, доской, флип-чартом. Расстановка столов и стульев должна позволять проводить групповую работу слушателей.

5.3. Учебно-методическое обеспечение программы

Для успешного освоения слушателями программы подготовлены:

- учебно-методические материалы;
- презентации;
- видео-лекции и записи вебинаров практиков;
- подборка литературы;
- раздаточные материалы как в электронном, так и в печатном виде;
- организационные материалы по основным требованиям к обучению, срокам сдачи промежуточных и итоговой аттестационных работ и т.д.

Материалы курсов, изучаемых дистанционно, выложены на электронный ресурс lms.econ.msu.ru. Материалы курсов представлены в виде электронных учебников, презентаций, аудио и видео-лекций. Промежуточные и итоговые задания также размещены на учебном сайте и представлены в виде кейсов, тестов, расчётно-вычислительных задач.

6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Оценка уровня профессиональных компетенций слушателей включает в себя промежуточную и итоговую аттестации. Время проведения и продолжительность различных видов контроля по дисциплинам устанавливается графиком учебного процесса. В ходе реализации программы осуществляется непрерывный мониторинг уровня усвоения участниками знаний, формирования умений и навыков их применения.

Для получения допуска к итоговой аттестации слушатель должен выполнить все требования учебной программы и успешно пройти промежуточную аттестацию в рамках каждого из модулей программы.

Итоговая аттестация проводится в виде защиты группового проекта, отражающего усвоение материалов программы и дающего возможность определить уровень сформированности компетенций, позволяющих участникам осуществлять профессиональную деятельность в области управления человеческими ресурсами в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

Результаты защиты оцениваются (по пятибалльной шкале) положительно в случае демонстрации участником программы уверенного владения материалом, полученным на лекционных и практических занятиях.

7. РАЗРАБОТЧИКИ ПРОГРАММЫ

- **Разумова Татьяна Олеговна**, д.э.н, профессор, зав. кафедрой экономики труда и персонала Экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.
- **Хорошильцева Наталья Анатольевна**, к.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала Экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.
- **Алёшина Анна Борисовна**, ассистент кафедры экономики труда и персонала Экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.