



ИНСТИТУТ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ «ИМАТОН»

Учрежден Институтом психологии Российской Академии Наук
Лицензия №1652 от 30 декабря 2015 г.

199178, Санкт-Петербург, 10-я линия Васильевского острова, д. 59
Тел.: (812) 320-71-54, 327-55-84; тел./факс: (812) 320-71-54

E-mail: ippi@imaton.ru

www.imaton.ru

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ»

Вид образования: дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации).

Цель: совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Категория слушателей: специалисты со средним и высшим профессиональным образованием.

Форма обучения: очная, дневная

В результате обучения участники усовершенствуют или получают следующие профессиональные и личностные компетенции:

- овладеют методами и технологиями, позволяющими эффективно решать основные задачи в области управления персоналом (найм, подбор, оценка, адаптация, обучение, аттестация, мотивация).

Учебно-тематический план:

Наименование дисциплины	Всего (ак.ч)	В том числе		Форма контроля
		лекции (ак.ч.)	практика (ак.ч.)	
«Современные персонал-технологии»	72	24	48	Супервизия
I ступень. Технологии найма, оценки и адаптации персонала.	24	8	16	Супервизия
II ступень. Метод «Ассесмент-центр»: практика использования при подборе и оценке персонала.	24	8	16	Супервизия
III ступень. Технологии обучения и мотивации персонала.	24	8	16	Супервизия

Календарный учебный график:

объем ОП (кол-во ак.ч.)	период ОД (кол-во учебных дней)	даты начала и окончания ОД	время начала и окончания ОД (чч.мм)	ЕОН (кол-во ак.ч.)	ЕНОН (кол-во ак.ч.)	кол-во выходных дней	срок и форма ИОМ
72	9	дд.мм.гг начала программы – дд.мм.гг окончания программы	1 день каждой ступени 11:00 – 12:30 12:40 – 14:10 обед 14:10 – 14:50 14:50 – 16:20	8	48	1	дд.мм.гг, супервизия

			16:30 – 18:00 Все остальные дни 10:00 – 11:30 11:40 – 13:10 обед 13:10 - 13:50 13:50 – 15:20 15:30 – 17:00				
--	--	--	---	--	--	--	--

ОП – образовательная программа

ОД – образовательная деятельность

ЕОН – ежедневная образовательная нагрузка

ЕНОН – еженедельная образовательная нагрузка

ИОМ – итоговое оценочное мероприятие

I ступень. Технологии найма, оценки и адаптации персонала.(24 ак. часа)

Учебная программа

- Цели работы по поиску и подбору персонала.
- Источники поиска кандидатов на вакантные позиции.
- Анализ резюме и анкет: на что обращать внимание.
- Основные и дополнительные методы оценки кандидатов.
- Виды собеседований (интервью).
- Основные навыки эффективного интервьюера.
- Построение интервью по методу «контролируемый диалог».
- Базовая структура оценки кандидатов – четыре основных фактора.
- Разработка и учет ключевых компетенций компании при отборе персонала на заявленные вакансии.
- Процедура ведения интервью:
 - разработка блоков вопросов для каждой фазы интервью с целью исследования профессионального потенциала, мотивационной сферы, управляемости, совместимости кандидатов и их безопасности для компании;
 - обобщающая оценка способности кандидата выполнять требуемую работу;
 - разработка оценочных шкал и общего бланка оценки кандидатов на интервью.
- Способы завершения интервью.
- Критерии оценки эффективности, проведенных интервью.
- Взаимодействие службы персонала с линейными менеджерами в процессе отбора кандидатов, выработка совместных управленческих решений по результатам оценки.
- Место процесса адаптации в общей структуре организации и управления персоналом.
- Алгоритм действий в ходе создания и реализации программы адаптации. Виды адаптационных мероприятий.
- Особенности адаптации различных категорий сотрудников. Модель адаптации в изменяющихся условиях профессиональной деятельности.
- Оценка результатов прохождения процесса адаптации.

II ступень. Метод «Ассесмент-центр»: практика использования при подборе и оценке персонала. (24 ак. часа)

Учебная программа

- Оценка и аттестация персонала:
 - традиционный и современные подходы к оценке персонала;
 - выявление потребностей организации в оценке персонала;
 - виды оценки: оценки соответствия занимаемой должности (аттестация); оценка исполнения (достижения результатов); оценка компетенций и потенциала сотрудников;
 - способы информирования сотрудников и вовлечение их в процесс оценки;
 - разработка программ оценки и аттестации персонала с учетом специфики организации, отслеживание их эффективности;

- беседа по итогам оценки: эффективная обратная связь руководителя подчиненным;
- преодоление ошибок, связанных с оценкой;
- юридические аспекты проведения оценки персонала.
- Метод «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала:
 - краткая история и опыт применения метода в российских организациях;
 - основные этапы проведения ассесмента, построение процедуры оценки для конкретной должности;
 - использование описания должности для определения деловых компетенций;
 - разработка графических рейтинговых шкал оценки компетенций;
 - разработка сценария ассесмента, подготовка ролевых игр и кейсов;
 - подготовка наблюдателей при проведении ассесмента;
 - способы представления результатов ассесмента;
 - использование результатов ассесмента для формирования кадрового резерва, планирования обучения и карьеры сотрудников.

III ступень. Технологии обучения и мотивации персонала. (24 ак. часа)

Учебная программа

- Обучение и мотивация как сквозные функции системы управления персоналом.
- Обучение персонала. Цикл организации обучения по ISO 10015:1999:
 - Источники и методы выявления потребностей в обучении. Определение специфики потребностей в обучении. Анализ компетенций. Определение расхождений в компетенциях. Поиск путей для сокращения расхождений в компетенциях.
 - Проектирование и планирование обучения. Выявление ограничений. Критерии выбора методов обучения. Сравнительная эффективность различных методов обучения. Спецификация плана обучения. Выбор поставщика обучения. Критерии выбора внутренних и внешних провайдеров. Годовое планирование, составление бюджета.
 - Организация обучения. Модульный подход к построению программ. Цикл обучения взрослых. Обеспечение поддержки процесса обучения.
 - Оценка результатов обучения. Модель Киркпатрика. Возврат инвестиций (ROI). Подготовка отчета по результатам оценки. Контроль и совершенствование процесса обучения.
- Мотивация персонала:
 - Мотивационный аудит организации. Эффективность работы и удовлетворенность персонала как основные показатели мотивации. Оценка необходимости изменений в системе мотивации. Оценка компетентности руководителей в управлении мотивацией персонала.
 - Виды стимулов. Внешняя и внутренняя мотивация персонала. Баланс системы мотивации: денежные стимулы и нематериальная мотивация, положительное и отрицательное стимулирование. Мотивация на привлечение и удержание. Мотивация на повышение результативности персонала. Индивидуальная и командная мотивация.
 - Построение системы мотивации. Алгоритм разработки программ материального и нематериального стимулирования. Грейдовая оплата труда. Премирование на основе показателей. Правила разработки социального пакета. Индивидуальный подход к мотивации подчиненных. Приемы управления мотивацией.

Формы работы: информационные блоки, деловые игры, упражнения, разбор кейсов, групповые дискуссии, видеотренинг, психодиагностический практикум.