

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
 (программа профессиональной переподготовки)  
**«Управление персоналом»**

**Учебный план**

№ п/п	Наименование дисциплин и тем	Трудоемкость, ак. час	Из них занятия								Форма контроля, трудоемкость, ак. час.
			лекционного типа		семинарского типа		практического типа		консультационного типа		
			О	З	О	З	О	З	О	З	
<b>1.</b>	<b>Организация труда и операционное управление персоналом</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>26</b>				<b>24</b>	<b>2</b>		<b>Зачет 2</b>
1.1.	Системы организации труда персонала и порядка нормирования труда	18	2	8				8			
1.2.	Формирование бюджета на организацию труда персонала	18		10				8			
1.3.	Формирование и управление организационной структурой компании	16		8				8			
1.4.	Консультации	2							2		
1.5.	Промежуточная аттестация	2									2
<b>2.</b>	<b>Правовое регулирование трудовых отношений</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>32</b>				<b>18</b>	<b>2</b>		<b>Зачет 2</b>
2.1.	Особенности правового регулирования трудовых отношений в России	18	2	10				6			
2.2.	Институционально-правовое обеспечение развития кадрового потенциала	18		12				6			



4.6.	Промежуточная аттестация	2								2
<b>5.</b>	<b>Стратегическое управление персоналом</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>24</b>			<b>26</b>	<b>2</b>		<b>Зачет 2</b>
5.1.	Модель стратегического управления персоналом организации	16	1	7			8			
5.2.	Сбалансированная система показателей (BSC) как инструмент стратегического управления персоналом	18	1	9			8			
5.3.	Кадровая политика в системе стратегического управления персоналом	18		8			10			
5.4.	Консультации	2						2		
5.5.	Промежуточная аттестация	2								2
<b>6.</b>	<b>Развитие и обучение персонала</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>26</b>			<b>24</b>	<b>2</b>		<b>Зачет 2</b>
6.1.	Развитие и эффективное использование кадрового потенциала	18	1	9			8			
6.2.	Формирование кадрового резерва	16	1	7			8			
6.3.	Организация обучения персонала, адаптации и стажировки персонала	18		10			8			
6.4.	Консультации	2						2		
6.5.	Промежуточная аттестация	2								2
<b>7.</b>	<b>Корпоративная социальная политика и социальное партнерство</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>24</b>			<b>26</b>	<b>2</b>		<b>Зачет 2</b>
7.1.	Составляющие корпоративной социальной политики	20	2	10			8			

7.2.	Корпоративная система социального страхования персонала	16		8				8			
7.3.	Социальное партнерство как современный институт и фактор развития кадрового потенциала организации	16		6				10			
7.4.	Консультации	2							2		
7.5.	Промежуточная аттестация	2									2
<b>8.</b>	<b>Корпоративная культура и управление нефинансовыми рисками организации</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>26</b>				<b>24</b>	<b>2</b>		<b>Зачет 2</b>
8.1.	Корпоративная культура и организационная эффективность	16	1	7				8			
8.2.	Социальная ответственность в системе корпоративной культуры	18	1	9				8			
8.3.	Корпоративная культура и социальная ответственность как инструменты управления нефинансовыми рисками организации	18		10				8			
8.4.	Консультации	2							2		
8.5.	Промежуточная аттестация	2									2
<b>9.</b>	<b>Кадровый аудит и оценка эффективности управления персоналом</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>28</b>				<b>16</b>	<b>2</b>		<b>Зачет 2</b>
9.1.	Соотношение общего аудита организации и кадрового аудита	16	1	9				6			
9.2.	Основные параметры аудита по функциям управления персоналом	14	1	7				6			

9.3.	Оценка эффективности работы кадровой службы	16		12				4			
9.4.	Консультации	2							2		
9.5.	Промежуточная аттестация	2									2
<b>10.</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>4</b>									Междисциплинарный экзамен <b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>512</b>	<b>20</b>	<b>240</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>212</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>22</b>