

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Многопрофильный Институт Развития Компетенций»**

---

Генеральный директор \_\_\_\_\_



Программа  
дополнительного профессионального образования  
**«РУКОВОДИТЕЛЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОЦЕНКЕ  
И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА»**

Срок обучения: 250 ч.

(с применением дистанционных образовательных технологий)

Москва – 2019 г.



## Пояснительная записка

Настоящая программа предназначена для профессиональной переподготовки сотрудников, которые занимают должности: менеджер по персоналу, менеджер по оценке персонала, специалист мотивации персонала, экономистов по труду, руководителей отделов персонала в организациях. В основу этого курса положен практический опыт работы и практика применения результатов в российских и зарубежных компаниях.

Квалификационные характеристики программы составлены в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» на основании установленных квалификационных требований и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Учебный план и программа отвечают требованиям к содержанию программ дополнительного профессионального образования.

К концу обучения каждый обучаемый должен обладать знаниями в сфере документа оборота, работы с кадровыми ресурсами и управления персоналом в данной отрасли.

Проверка знаний проводится в форме итогового тестирования, разработанного ООО «Многопрофильный Институт Развития Компетенций».

По результатам итоговой аттестации выдается диплом, подтверждающий прохождение обучение по программе дополнительного профессионального образования «Руководитель по оценке и мотивации персонала» в объеме 250ч.

На обучение принимаются лица, имеющие среднее профессиональное и высшее образование.

## УЧЕБНЫЙ ПЛАН

### программы профессиональной переподготовки

#### «Руководитель подразделения по оценке и мотивации персонала»

Цель: получение знаний, умений и навыков по программе обучения, предусматривающих профессиональную подготовку менеджера по персоналу, необходимых для выполнения профессиональной деятельности. Получение практических навыков по основным трудовым функциям согласно профессиональному стандарту.

Категория слушателей: менеджеры по персоналу, совмещающие несколько трудовых функций, специалисты по подбору и развитию персонала.

Срок обучения: 6 месяцев



Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

Количество часов: 250ч.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	Из них		Самостоят. работа	Форма контроля
			Теоретич. занятия	Практич. занятия		
<b>Тема 1: «Роль руководителя в системе оценки и мотивации персонала. Методы оценки персонала. Мотивация персонала в компании».</b>						
Модуль 1.	Оценка персонала в системе управления персоналом.	30	10	10	10	-
	Материальная мотивация персонала	30	10	10	10	-
	Виды нематериального стимулирования труда	20	10	5	5	-
	Функции руководителя по оценке и мотивации персонала	20	10	5	5	-
<b>Всего по разделу:</b>		<b>100</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>4 зачет</b>
<b>Тема 2. «Бизнес-процессы оценки персонала в компании».</b>						
Модуль 2.	Место оценки персонала в системе мотивации труда	25	10	5	10	-
	Регламентация бизнес-процесса оценки и мотивации персонала	20	10	5	10	-
	Выбор оценочных процедур, их критерии и периодичность	20	10	5	10	-
	Talent-management	20	10	5	10	-
	Построение системы бюджетирования оценки и мотивации персонала	20	10	5	10	-
	Автоматизация системы оценки персонала	20	10	5	10	-
<b>Всего по разделу:</b>		<b>125</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>4 Зачет</b>
<b>Тема 3. «Мотивация персонала по результатам оценки».</b>						



Модуль 3.	Влияние результатов оценки сотрудников на их мотивацию	10	-	5	5	-
	Лояльность и вовлеченность персонала в системе мотивации к труду	5	-	-	5	-
	Построение системы оценки персонала на основе KPI	10	5	5	-	-
<b>Всего по разделу:</b>		<b>25</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>-</b>
Консультация		14	14	-	-	-
Итоговая аттестация		6	-	-	-	6
<b>Итого:</b>		<b>250</b>				

### Примерный календарный учебный график

Виды занятий	1 месяц	2 месяц	3 месяц	4 месяц	5 месяц	6 месяц
Объем самостоятельных часов	10	10	10	10	10	24
Теоретические занятия	10	10	10	10	10	21
Практические занятия	10	10	10	19	10	20
Тестирование	4	4	4	4	4	4
Итоговая аттестация	-	-	-	-	-	6

#### 1. Цели и задачи программы

Практические рекомендации, содержащиеся в данном курсе, носят универсальный характер и могут быть применены на любом малом и среднем предприятии независимо от его профиля и специфики деятельности.

Программа скорректирована с учетом требований профессионального



стандарта «Специалист по управлению персоналом».

## **2. Получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности**

- выстраивать бизнес-процессы оценки и системы мотивации персонала
- знать основы бюджетирования по статьям расходов на персонал
- проводить оценку персонала и на основании оценки выстраивать систему мотивации персонала
- управлять и контролировать систему оценки персонала
- овладеть способами автоматизации оценки и мотивации

## **3. Содержание курса**

### **Тема 1: «Роль руководителя в системе оценки и мотивации персонала.**

#### **Методы оценки персонала. Мотивация персонала в компании».**

Модуль 1.

Оценка персонала в системе управления персоналом.

Материальная мотивация персонала

Виды нематериального стимулирования труда

Функции руководителя по оценке и мотивации персонала

Контроль: тестирование.

### **Тема 2. «Бизнес-процессы оценки персонала в компании».**

Модуль 2.

Место оценки персонала в системе мотивации труда

Регламентация бизнес-процесса оценки и мотивации персонала

Выбор оценочных процедур, их критерии и периодичность

Talent-management

Построение системы бюджетирования оценки и мотивации персонала

Автоматизация системы оценки и мотивации персонала

Контроль: тестирование.

### **Тема 3. «Мотивация персонала по результатам оценки».**

Влияние результатов оценки сотрудников на их мотивацию

Лояльность и вовлеченность персонала в системе мотивации к труду

Построение системы оценки персонала на основе KPI

Контроль: тестирование.

***Итоговая аттестация***



Цель и задачи: работа над ошибками, повторение тем предыдущих лекций для сдачи успешного тестирования.

Содержание лекции: повторение тем лекций, подготовка по вопросам итоговой аттестации, получение консультаций у преподавателя

Результаты: проверка знаний по материалам всего курса, получение итогового результата.

Итоговое тестирование.

#### **4. Планируемые результаты обучения**

Слушатель получает знания по курсу с применением на практике:

- Методики процессного управления оценки персонала
- Методы формирования эффективной системы мотивации персонала на основе оценки
- Построение системы оценки персонала на основе КРІ
- Принципы и методики разработки оценки персонала
- Принципы и методики разработки систем мотивации персонала

#### **5. Организационно-педагогические условия**

Обеспечиваются условия для реализации Программы в полном объеме, соблюдения надлежащего качества подготовки слушателей, соответствия применяемых форм, средств и методов обучения особенностям уровня стартовой подготовки, интересам и потребностям обучающихся.

В процессе проведения обучения организуется и контролируется самостоятельная работа обучающихся, используя новые образовательные технологии, включая информационные. Оказывать содействие развитию способностей слушателей, обеспечивается достижение и подтверждение уровней образования. Оценивается эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков.

Осуществляется контрольно-оценочная деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации).

Материально-технические условия реализации данной программы позволяют слушателям в полной мере отработать на практике весь материал.

Для обучения используются продукты мировых лидеров систем виртуализации, что позволяет обучающимся наилучшим образом организовывать учебное время. Все оборудование Института объединено в единую компьютерную сеть и имеет высокоскоростной выход в Интернет. Использование



современного проекционного оборудования дает возможность обучающимся максимально эффективно воспринимать материалы курсов.

Учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию образовательной программы:

Представлены самой образовательной программой, методическими рекомендациями по организации образовательного процесса, утвержденными директором Института, материалами для проведения промежуточной и итоговой аттестации.

## **6.Формы аттестации**

Результаты освоения Программы контролируются с помощью внутренней системы оценки качества, которая участвует во всех этапах реализации программы, начиная с зачисления слушателя на обучение и заканчивая его выпуском.

Промежуточный контроль знаний проводится посредством электронного тестирования по всем курсам учебного плана образовательных программ преподавателем, который ведет учебные занятия по данному курсу в учебной группе.

Тесты представлены к каждой дисциплине, входящей в программу, предполагают промежуточную аттестацию (после каждого модуля), и итоговую – по окончании программы.

Тестирование проходит на рабочих станциях слушателей, имеющих доступ в интернет, через специализированный портал. По каждому из модулей формируется список, состоящий из определенного количества вопросов. Для каждого из вопросов предусмотрено несколько вариантов ответов.

Задачи промежуточного контроля знаний:

- определения прогресса в освоении программы;

-корректировка темпов изучения программы в зависимости от качества освоения изученного.

Функции промежуточного контроля знаний:

- анализ соответствия знаний слушателей требованиям программы в соответствии с разработанными критериями оценивания и требованиями к знаниям учебного курса;

- установление уровня освоения определенного раздела (отдельной темы) программы (качества знаний);

-анализ ошибок и организация своевременной педагогической помощи обучающимся.

Итоговая аттестация осуществляется по каждой Программе, реализуемой Институтом.

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, успешно завер-



шившие в полном объеме освоение дополнительной профессиональной программы. Порядок организации и проведения итоговой аттестации слушателей установлен соответствующими положениями.

## 7. Оценочные материалы

1. Какую функцию выполняет оценка персонала в системе управления персоналом?
2. Какие способы материальной мотивации персонала известны?
3. Что входит в систему КРІ?
4. Какие основные подходы к оценке персонала существуют?
5. Какие области использования и ограничения метода оценки существуют?
6. Раскройте основные принципы технологии оценки персонала методом Ассесмент центра.
7. Какие требования предъявляют работодатели к системам оценки персонала?
8. В чем заключается комплексная оценка персонала?
9. Что есть совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы работников?
10. Что относится к практическим принципам уравнивания цели и КРІ?
11. Напишите название критерия оценки ключевой функции при разработке КРІ.
12. Какие существуют типы мотивации в зависимости от целей и задач?

## 8. Рекомендуемые материалы для изучения данной программы

1. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса.
2. Барышникова Елена Оценка персонала методом ассесмент-центра; Манн, Иванов и Фербер - Москва, 2013. - 256 с.
3. Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Организация оплаты труда персонала; Проспект - Москва, 2012. - 985 с.
4. Башмаков В. И., Тихонова Е. В. Управление социальным развитием персонала; Академия - Москва, 2012. - 240 с.
5. Велжужских Елена Мотивация и оплата труда; Альпина Паблицер - Москва, 2013. - 273 с
6. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала; Речь - Москва, 2014. - 128 с.
7. Егоршин А. П., Зайцев А. К. Организация труда персонала; Инфра-М -, 2013. - 320 с.





8. Журавлев П. В. Менеджмент персонала; Экзамен - Москва, 2014. - 448 с.
9. Иванова Светлана Мотивация на 100%. А где же у него кнопка?; Альпина Паблишер - Москва, 2013. - 285 с.
10. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом: учебное пособие – М.: ЕАОИ, 2008.-200с.
11. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Федорова И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала; Проспект - Москва, 2013. - 212 с.
12. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Организация профориентации и адаптации персонала; Проспект - Москва, 2012. - 608 с.
13. Кибанова А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебно-практическое пособие – М.: Проспект, 2017 – 66 с.
14. Коттон Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом. 75 моделей, которые должен знать каждый менеджер/ пер. с англ. В. Н. Егорова. – М.: Лаборатория знаний, 2018. – 320 с.
15. Кязимов К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала; МИК - Москва, 2013. - 240 с.
16. Максвелл Джон Мотивация решает все; Попурри - Москва, 2013. - 160 с.
17. Мансуров Р. Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала; БХВ-Петербург - Москва, 2012. - 224 с.
18. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. Учебник и практикум; Юрайт - Москва, 2014. - 384 с.
19. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности; Проспект - Москва, 2012. - 534 с.
20. Обучение персонала; Равновесие - Москва, 2012. - 184 с.
21. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала; Альфа-Пресс - , 2013. - 672 с..
22. Парабеллум А., Белановский А., Мрочковский Н. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников; Питер - Москва, 2014. - 208 с.
23. Петрова Ю. А., Спиридонова Е. Б. 10 критериев оценки персонала; Феникс - Москва, 2012. - 160 с.
24. Подбор и мотивация персонала; Генезис - Москва, 2014. - 248 с.
25. Сиван Бриджитт Аттестация персонала - путь к взаимопониманию (на спирали); Претекст - Москва, 2012. - 733 с.
26. Соломин И. Л. Экспресс-диагностика персонала; Речь - Москва, 2013. - 296 с.



27. Стредвик Джон Управление персоналом в малом бизнесе/ Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Нева, 2003 – 288с.
28. Таран О., Алгоритм успешного общения при подборе персонала. Лайфхаки для руководителей и HR. – М.: Альпина Диджитал, 2016 - 131с.
29. Шмидт В. Р. Проблемы и технологии оценки персонала; Речь - Москва, 2013. - 160 с.