

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВСЕРОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ
МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Факультет международного бизнеса



«Утверждаю»
Проректор по учебной работе
Б.В. Идрисова

_____ 2023г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

«Управление персоналом в современных организациях»

Согласовано:
декан ФМБ

А.А. Никитенко

« _____ » _____ 2023г.

Москва 2023

Разработчик(и) программы:

Смулова Наталия Анатольевна, эксперт в области управления персоналом

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Целью программы является формирование управленческих компетенций в области управления персоналом современного предприятия, формирование системных представлений о закономерностях развития организаций и функциях по управлению персоналом, их взаимосвязи, теоретических и практических основах управления персоналом, включая стратегические основы и теорию человеческого капитала, построение системы управления персоналом, в целях увеличения эффективности и повышения производительности труда на предприятиях.

Нормативная правовая база

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 1.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ Минобрнауки России от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Образовательный стандарт высшего образования ВАВТ Минэкономразвития России. Уровень высшего образования «бакалавриат». Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (утв. Решение Ученого совета ВАВТ, протокол №11 от 18.06.2021);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"
- Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн);
- Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.04.2014 № 06-381.

1.2. Категория слушателей

- лица, имеющие оконченное среднее профессиональное или высшее образование (подтверждается дипломом о среднем профессиональном/высшем образовании);
- лица, получающие среднее профессиональное или высшее образование (подтверждается справкой из колледжа/вуза).

1.3. Формы обучения и общая трудоемкость программы

Общая трудоемкость программы составляет: 72 академических часа, из них контактная работа (аудиторная) – 30 академических часов, обучение с использованием ЭО, ДОТ - 8 академических часов, самостоятельная работа - 34 академических часа, из них итоговая аттестация - 2 академических часа.

Программа состоит из лекционных занятий и практико-ориентированных семинаров, тренингов, кейс-стади и пр., которые направлены на формирование навыков управления производством и логистикой

1.4. Период обучения и режим занятий

Срок обучения составляет 1 месяц.

1.5. Документ о квалификации

При успешном освоении программы выдается Удостоверение о повышении квалификации установленного образца Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации» (ВАВТ Минэкономразвития России).

1.6. Планируемые результаты обучения

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных и общепрофессиональных компетенций:

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1 - Деятельность по развитию персонала	ПСК-1 - Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	системы, способов, методов, инструментов построения профессиональной карьеры; методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций; системы, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала; основ профессиональной ориентации; трудового законодательства и	анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; определять критерии формирования кадрового резерва организации; составлять индивидуальные планы карьерного	анализа структуры, планов и вакансий организации; анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с

		<p>иных актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>роли и важности HR директора в повышении производительности труда в организации;</p> <p>подходов и инструментов управления производительностью труда через управление целями и КПЭ;</p> <p>управления элементами экономики труда;</p> <p>критичности объема расходов на персонал на бизнес организации.</p>	<p>развития персонала;</p> <p>применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры;</p> <p>определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры;</p> <p>работать с информационными системами и базами данных по персоналу. Выбирать максимально удобные и эффективные инструменты конкретно под свое предприятие.</p>	<p>оценкой затрат;</p> <p>разработки планов профессиональной карьеры работников;</p> <p>формирования кадрового резерва;</p> <p>алгоритма построения модели производительности для персонала любой функции.</p>
	ПСК-2 - Организация обучения персонала	<p>порядка разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ;</p> <p>систем, методов и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;</p> <p>порядка ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала;</p> <p>трудоустройства и законодательства и иных актов, содержащих нормы</p>	<p>анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации;</p> <p>разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы;</p> <p>анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг;</p> <p>организовывать обучающие мероприятия;</p> <p>составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для планирования</p>	<p>анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала;</p> <p>разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат;</p> <p>организации мероприятий по обучению персонала;</p> <p>анализа</p>

		трудового права.	<p>бюджетов; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; производить оценку эффективности обучения персонала;</p> <p>Производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров. производить расчет и оценку производительности труда/эффективности ключевого персонала</p> <p>выделять ключевые показатели на основе анализа производительности труда и фактических расходов на персонал</p>	эффективности мероприятий по обучению персонала.
--	--	------------------	--	--

Общие (общекультурные) / универсальные компетенции (ОК/УК) и (или) общепрофессиональные компетенции (ОПК)

Код и наименование компетенции

ОПК-3М - способность самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	основных понятий и концепции производственного менеджмента, методов формирования и управления кадровым потенциалом промышленного предприятия;	<p>проводить анализ внешней среды и кадрового потенциала организации;</p> <p>формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности деятельности;</p> <p>определять факторов, влияющие на производительность труда.</p>	<p>владение методами анализа операционной деятельности;</p> <p>разработки и принятия управленческих решений на основе результатов анализа операционного менеджмента;</p> <p>оценки и контроля выполнения принятых управленческих</p>
--	---	---	--

			решений; оценки эффективности управленческих решений; оценки состояния развития организации.
--	--	--	--

2. Содержание программы

2.1. Календарный учебный график

Календарный учебный график заполняется с помощью условных обозначений:

- УЗ – учебные занятия;
- ТКУ – текущий контроль успеваемости
- СР – самостоятельная работа;
- ПА – промежуточная аттестация;
- ИА – итоговая аттестация.

Период обучения
1 месяц
<i>УЗ, СР, ИА</i>

2.2. Учебный план

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Количество часов (час.)							Формируемые компетенции	
		Трудоёмко сть час.	Контактная работа			ЭО, ДОТ				СР
			Всего	Л	ПЗ	Всего	Л	ПЗ		
1	Управление производительностью и экономика труда. Роль HR в повышении производительности	18	6	2	4	6	4	2	6	ОПК – 3М, ПСК - 1
2	Организационный дизайн	12	6	2	4	0	0	0	6	ОПК – 3 М
3	Управление талантами	12	6	2	4	0	0	0	6	ПСК-2
4	Мотивация персонала	14	6	2	4	0	0	0	8	ОПК – 3М, ПСК – 1, ПСК - 2
5	Управление корпоративной культурой, вовлеченность персонала.	14	6	2	4	2	2	0	6	ПСК - 1
6	Итоговая аттестация	2	0	0	0	0	0	0	2	Тест
Итого:		72	30	10	20	8	6	2	34	

2.3. Рабочие программы дисциплин

2.3.1. Структура и содержание программ

Тема (раздел)	Содержание темы (раздела)
Стратегия HR. Управление производительностью и экономика труда.	<p>Анализ текущей эффективности работы персонала. Экономика труда (отношение расходов на персонал к производимому результату).</p> <p>Дерево целей.</p> <p>Дерево процессов организации.</p> <p>Система ключевых показателей эффективности, разработка карт КПЭ. Основные индикаторы эффективности</p> <p>Мониторинг эффективности и регулярная оценка деятельности.</p> <p>Экономика труда организации.</p> <p>Финальная игра на закрепление материала по производительности труда.</p> <p>HR аналитика</p> <p>HR автоматизация</p>
Организационный дизайн	<p>Анализ организационных структур, типы, нормы.</p> <p>Индикаторы для оценки и построения орг. структуры.</p> <p>Практика работы с индикаторами организационных структур</p>
Управление талантами	<p>Значение подбора персонала (рекрутмента), адаптации и HR-брендинга в деятельности организации, их влияние на производительность.</p> <p>Базовый состав инструментов и форм рекрутмента, мероприятий по развитию HR-бренда.</p>
Мотивация персонала	<p>Вознаграждение. Постоянная и переменная части. Их влияние на производительность труда.</p> <p>Грейды и оценка результативности. Взаимосвязь с вознаграждением и индивидуальной ответственностью.</p> <p>Сила совокупного поощрения.</p> <p>Индикаторы измерения мотивации персонала.</p>
Управление корпоративной культурой, вовлеченность персонала.	<p>Корпоративная культура. Определение типа культуры. Работа с культурой в период изменений</p> <p>Культура непрерывных улучшений</p> <p>Вовлеченность персонала. Модели вовлеченности. Связь</p>

	<p>вовлеченности с производительностью.</p> <p>Проведение исследования вовлеченности и работа с аналитикой по вовлеченности</p> <p>Мотиваторы и вовлеченность. Методы выявления мотиваторов</p> <p>Внутренние коммуникации в период изменений и роль HR. Работа с руководителем и сотрудниками.</p> <p>Цифровые инструменты.</p>
--	--

2.3.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей

Самостоятельная работа слушателей предполагает:

- Изучение литературы по темам курса;
- Изучение кейсов от экспертов;
- Изучение лучших практик, размещенных на сайте

Вопросы для самоконтроля

1. Какова роль HR в управлении производительностью?
2. Что такое КПЭ?
3. Как рассчитать производительность подразделений и работников?
4. Как построить дерево целей?
5. Что такое оценка 360 градусов?
6. Как наиболее эффективно дать обратную связь сотруднику?
7. Какие типы культуры по модели Камерона-Куинна вы знаете?
8. Что такое вовлеченность?
9. Когда происходит дублирование функций подразделений?
10. Как можно визуализировать организационную структуру?
11. Что такое сильный HR бренд?
12. Что такое «норма управляемости»?
13. Как можно провести адаптацию сотрудников?
14. Какие источники поиска персонала вы знаете?
15. Чем отличаются миссия и стратегия организации?
16. Назовите элементы материальной мотивации?
17. Что такое оценка должности?
18. Какие мероприятия по удержанию сотрудников вы знаете?
19. Как рекомендуют проводить обучение сотрудников?
20. Что означает термин «таланты» и какая система управления талантами вам знакома?

3. Организационно-педагогическое обеспечение

3.1. Кадровое обеспечение

Сведения о профессорско-преподавательском составе и ведущих специалистах

Ф.И.О. преподавателя/ ведущего специалиста	Наименование образовательной организации, которую окончил, направление подготовки (специальность), присвоенная квалификация	Основное/дополнительное ¹ место работы, должность, ученая степень, ученое (почетное) звание, дополнительные квалификации	Стаж работы в области профессиональной деятельности/по дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы	
				Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)
Христофорова Ксения Александровна	Московский Педагогический Государственный Университет, факультет: педагогики и психологии, преподаватель педагогики	Московский городской университет управления Правительства Москвы, тренер	17 л.	13л.	13 л.
Финоченко Ольга Васильевна	Kingston University/РАНХиГС Управление персоналом, Master's degree Российская академия предпринимательства, Управление персоналом Университет Российской академии образования, Лингвистика	Самозанятый	Стаж работы в области профессиональной деятельности 17 лет	4	Стаж преподавательской деятельности 4 года

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература

1. Батлер И. HR-маркетинг: Как сделать вашу компанию мечтой всех кандидатов / Илья

¹Основное место работы - штатный, внутренний совместитель;
Дополнительное место работы - внешний совместитель, почасовая оплата труда.

- Батлер — М.: Альпина Паблишер, 2021. – 112 с. <https://vavt.alpinadigital.ru/book/22127> – Режим доступа: по подписке.
2. Безрученко П. Практики регулярного менеджмента: Управление исполнением, управление командой. — М.: Альпина Паблишер, 2019. – 368 с. <https://vavt.alpinadigital.ru/book/19524> – Режим доступа: по подписке.
 3. Иванова С. Ловушки HR-брендинга: Как стать лучшим работодателем для сотрудников и кандидатов / Светлана Иванова. — М.: Альпина Паблишер, 2019. – 242 с. <https://vavt.alpinadigital.ru/book/18709> – Режим доступа: по подписке.
 4. Иванова, С. Кандидат. Новичок. Сотрудник: комплексная типология метапрограмм в HR / Светлана Иванова. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 187 с. - ISBN 978-5-9614-3418-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1220996> (дата обращения: 14.12.2020). – Режим доступа: по подписке.
 5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540> (дата обращения: 14.12.2020). – Режим доступа: по подписке.
 6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145> (дата обращения: 14.12.2020). – Режим доступа: по подписке.
 7. Конверсия понятных и непонятных инструкций в опросах вовлеченности // электронный журнал «Директор по персоналу» №6, июнь 2019. Режим доступа: https://www.hr-director.ru/files/6.19/Konversiya_ponyatnyh_i_neponyatnyh_instrukciy_v_oprosah_vovlechnosti.docx
 8. Методы повышения производительности и оплаты труда: монография / Б. М. Генкин. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2019.- 160 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1024054>
 9. Мэтьюсон Р. Ч. Управление талантами: Руководство по выращиванию сильной команды / Роберта Чински Мэтьюсон; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2020. – 232 с. <https://vavt.alpinadigital.ru/book/21777> – Режим доступа: по подписке.
 10. Переосмысление роли HR / Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2021. — (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). <https://vavt.alpinadigital.ru/book/22155> – Режим доступа: по подписке.
 11. Сакетт Т. Инструменты сильного рекрутинга: Как найти и привлечь талантливых сотрудников / Тим Сакетт; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2021. – 224 с. <https://vavt.alpinadigital.ru/book/22485> – Режим доступа: по подписке.
 12. Сергеева С. Как составить опросник для оценки вовлеченности. 2 образца и 8 лайфхаков // электронный журнал «Директор по персоналу» №6, июнь 2019. Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=729959>
 13. Сравнение вопросов, которые внесли путаницу, и тех, которые вскрыли проблемы // электронный журнал «Директор по персоналу» №6, июнь 2019. Режим доступа: https://www.hr-director.ru/files/6.19/Sravnenie_voprosov_kotorye_vnesli_putanicu_i_teh_kotorye_vskryli_problemu.docx
 14. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н.,

проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 365 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-001973-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1062401> (дата обращения: 14.12.2020). – Режим доступа: по подписке.

15. Учебно-методические материалы для чтения перед модулем (pre-reading). – М.: ВАВТ, 2023.
16. Учебно-методические материалы для чтения после модуля (post-reading). – М.: ВАВТ, 2023.

Дополнительная литература

1. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022 - <https://urait.ru/viewer/nastolnaya-kniga-direktora-po-personalu-488950#page/1>
2. Боковня, А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — Москва : ИНФРА-М, 2022. - <https://znanium.com/read?id=393681>
3. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2022 –<https://znanium.com/read?id=399575>

Интернет-ресурсы

1. Журнал «Кадровое дело», 3 декабря 2019 [Суммированный учет рабочего времени | Читайте статьи журнала Кадровое дело \(kdelo.ru\)](#)
2. Журнал «Контур», 27 февраля 2020 [Суммированный учет рабочего времени: основные правила — СКБ Контур \(kontur.ru\)](#)
3. «Справочник экономиста» №9 2019 [Когда и почему нужно вести суммированный учет рабочего времени \(profiz.ru\)](#)

3.3. Материально-техническое и программное обеспечение программы

Программа реализуется с использованием системы дистанционного обучения Академии и пакета приложений Microsoft Office. Педагогические работники и слушатели должны иметь устойчивый доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Академия располагает материально-технической базой, соответствующей действующим санитарно-техническим нормам и обеспечивающей проведение всех видов теоретической и практической подготовки, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Дисциплина обеспечена электронным курсом лекций (электронное учебное пособие, видеолекции, система взаимодействия с преподавателем, система контроля знаний). Видеоконференцсвязь реализуется на платформе Microsoft Teams.

Слушатели Академии обеспечиваются доступом к следующим ресурсам:

<p>Электронная библиотека ZNANIUM.COM</p> <p>Содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения. ЭБС ZNANIUM.COM является самостоятельной разработкой Научно-издательского центра ИНФРА-М.</p>	<p>Для преподавателей и студентов Академии доступ с компьютеров на территории ВАВТ и своих мобильных устройств, подключенных к академическому Wi-Fi, осуществляется <u>без авторизации</u> (логин и пароль не нужны).</p> <p>Для доступа с других точек реализован беспроводной переход в ЭБС из ЛК ВАВТ. Также есть возможность пройти самостоятельную регистрацию на сайте www.znanium.com из любой сети. Инструкция по регистрации размещена в ЛК ВАВТ. В таком случае в течение 1-2 рабочих дней администратор выдает ключ доступа студенту.</p>
<p>Электронная библиотечная система издательства «Юрайт».</p> <p>Делает доступными лучшие учебники ведущих научных школ страны в удобном формате. В будущем такие учебники будут дополнены методическими и дополнительными материалами от авторов, другой информацией в помощь преподавателям и учащимся. Новинки в электронную библиотеку попадают быстрее, чем появляются в печати. Некоторые учебные пособия будут представлены только</p>	<p>Для преподавателей и студентов Академии доступ с компьютеров на территории ВАВТ и своих мобильных устройств, подключенных к академическому Wi-Fi, осуществляется <u>без авторизации</u> (логин и пароль не нужны).</p> <p>Для доступа с других точек реализован беспроводной переход в ЭБС из ЛК ВАВТ. Также есть возможность пройти самостоятельную регистрацию на сайте www.urait.ru из любой сети. Инструкция по регистрации размещена в ЛК ВАВТ. В таком случае в течение 1-2 рабочих дней</p>

в электронном виде, особенно по редким дисциплинам.	администратор подтверждает статус пользователя.
<p>Электронно-библиотечная система «Перспект». Юридическая коллекция</p> <p>Содержит современные и актуальные издания по юридическим дисциплинам, подготовленные ведущими специалистами и авторами страны. Фонд ЭБС формируется в соответствии с образовательными стандартами. Включает в себя книги издательства «Перспект».</p>	Для преподавателей и студентов Академии реализован доступ из любой сети с использованием единых логина и пароля, размещенных в ЛК ВАВТ. После входа с использованием таких логина и пароля возможна регистрация личного аккаунта.
<p>Электронно-библиотечная система BOOK.ru</p> <p>Предоставляет доступ к электронным версиям учебников, учебных и научных пособий, монографий по различным областям знаний, в т.ч. по праву, экономике, менеджменту, языкознанию. В коллекцию Академии входит около 15 000 изданий из 18 издательств-партнеров, среди которых КноРус, Русайнс, Юстицинформ, Юстиция и др.</p>	Для преподавателей и студентов Академии реализован доступ путем индивидуальной регистрации с использованием кода доступа учебного заведения. Код доступа УЗ размещен в инструкции к ЭБС в ЛК ВАВТ.
<p>База журналов East View</p> <p>Предоставляется доступ к текущим выпускам и архиву российских журналов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по вопросам экономики и финансов; - по юриспруденции; - по общественным и гуманитарным наукам. <p>По заявкам кафедр ВАВТ оформлена подписка на индивидуальные издания, соответствующие по тематике профилям подготовки Академии.</p> <p>Всего в подписке Академии находится более 200 журналов.</p>	Для преподавателей и студентов Академии доступ к данной базе журналов реализован из любой сети с использованием единых логина и пароля, размещенных в ЛК ВАВТ.
<p>Электронная библиотека Grebennikov</p> <p>Проект Издательского дома «Гребенников», специализирующегося на выпуске журналов, книг и других информационных продуктов, посвященных теме управления бизнесом, включая такие разделы, как «Менеджмент», «Финансы», «Маркетинг», «Персонал». В электронной библиотеке доступны журналы, альманахи, книги, видеоматериалы.</p>	Для преподавателей и студентов Академии доступ к данной базе журналов реализован из любой сети с использованием единых логина и пароля, размещенных в ЛК ВАВТ.
<p>Журнал Harvard Business Review</p> <p>Для преподавателей и студентов Академии</p>	Для преподавателей и студентов Академии доступ к данной базе журналов реализован из любой сети с использованием единых

<p>доступен архив и текущие выпуски журнала Harvard Business Review. Россия.</p>	<p>логина и пароля, размещенных в ЛК ВАВТ.</p>
<p>Springer</p> <p>Международное научное издательство Springer Nature существует с 1842 года и является крупнейшим в мире научным издательством (издательской группы Nature (Nature and Scientific American), принадлежащей Palgrave Macmillan, а также Springer Science+Business Media. Преподавателям и студентам Академии доступны коллекция журналов базы данных Springer Nature (выпуски 2021 г. и архив выпусков 1946-1996 гг.) и база данных 2020 eBook Collections (электронные книги (монографии) издательства Springer Nature, опубликованные в 2020 г.). Доступ к Springer существует в рамках централизованной подписки КИАС РФФИ.</p>	<p>Для преподавателей и студентов Академии доступ к данной базе журналов реализован из любой сети. Для получения доступа необходимо обратиться с заявкой к специалисту по работе с ЭБС. После получения заявки пользователю высылается ссылка для прохождения регистрации в Springer.</p>
<p>Science Direct</p> <p>Полнотекстовая база данных ScienceDirect – ведущая информационная платформа Elsevier. Эта база данных предоставляет доступ к более 14 млн. публикаций из научных журналов и книг издательства Elsevier.</p>	<p>Для преподавателей и студентов доступ с компьютеров на территории ВАВТ и своих мобильных устройств, подключенных к академическому Wi-Fi, осуществляется без авторизации (логин и пароль не нужны). Удаленный доступ предоставляется пользователям, зарегистрировавшимся, используя служебную почту ВАВТ (домен @vavt.ru). Регистрацию в таком случае можно проходить из любой сети.</p>
<p>Scopus – библиографическая и реферативная база данных и инструмент для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Индексирует 18 000 названий научных изданий по техническим, медицинским и гуманитарным наукам 5000 издателей. База данных индексирует научные журналы, материалы конференций и сериальные книжные издания. Разработчиком и владельцем Scopus является издательская корпорация Elsevier.</p>	<p>Для преподавателей и студентов доступ с компьютеров на территории ВАВТ и своих мобильных устройств, подключенных к академическому Wi-Fi, осуществляется без авторизации (логин и пароль не нужны). Удаленный доступ предоставляется пользователям, зарегистрировавшимся, используя служебную почту ВАВТ (домен @vavt.ru). Регистрацию в таком случае можно проходить из любой сети.</p>
<p>База данных УИС «Россия»</p> <p>Это база данных аналитических публикаций и статистических данных по экономике, управлению и социальной сфере. Сюда входит комплекс баз данных «Регионы России», «Регионы России: оперативная статистика», «Дети России», «Россия: муниципалитеты», «Финансовая</p>	<p>Для преподавателей и студентов Академии доступ осуществляется по предварительной регистрации. Регистрация индивидуальных пользователей осуществляется следующим образом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Преподавателем/сотрудником/студентом, желающим получить доступ, заполняется специальная форма заявки, размещенная в ЛК ВАВТ.

<p>статистика». Данные предоставляются рядом исследовательских центров и государственных органов (ЦБ, Счетная палата, Росстат и др.) Функциональность баз данных разработана с учетом содержания учебных программ по курсам «Статистика», «Эконометрика», «Государственное управление», «Информатика» - реализованы аналитические функции: критериальный отбор, расчет вторичных переменных вариационных рядов и рядов динамики, построение прогнозов, расчет показателей корреляции, расчет стоимостных показателей в ценах базисного года, выявление сезонных колебаний в рядах с ежемесячными и квартальными данными, построение отчетов.</p>	<p>2. Форма заявки направляется Администратору УИС РОССИЯ на электронную почту webmaster@mail.cir.ru 3. В ответ Администратор УИС РОССИЯ высылает индивидуальный пароль. Регистрация в качестве индивидуального пользователя позволяет работать с УИС РОССИЯ с любого ip-адреса.</p>
<p>Polpred.com Обзор СМИ.</p> <p>Полнотекстовые деловые публикации информагентств и прессы по отраслям. Архив важных публикаций собирается вручную. База данных с рубрикаторм: 53 отрасли / 600 источников / 9 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 8000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам. Polpred.com открыт со всех компьютеров библиотеки и внутренней сети. Ссылка "Доступ из дома" в "шапке" polpred.com видна с ip-адресов библиотеки.</p>	<p>Для преподавателей и студентов Академии доступ с компьютеров на территории ВАВТ и своих мобильных устройств, подключенных к академическому Wi-Fi, осуществляется <u>без авторизации</u> (логин и пароль не нужны). Для доступа с других точек необходимо самостоятельно пройти регистрацию на сайте www.polpred.com, воспользовавшись компьютером на территории Академии или своим мобильным устройством, подключенным к академическому Wi-Fi.</p>

4. Программа результатов освоения программы

4.1. Формы и объем итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме зачета.

Для проведения зачета преподавателем разрабатывается итоговый тест, который включает в себя 10 вопросов с вариантами ответов. Слушателю необходимо выбрать правильный ответ из предложенных вариантов. Оценка качества освоения программы повышения квалификации основывается на успешном прохождении теста.

4.2. Оценочные материалы

Итоговый тест

Вопрос 1.

Что понимают под определением «Пороговое значение показателя»?

- Пороговое значение показателя - минимальное допустимое значение для выполнения показателей работником

- Пороговое значение - максимальное допустимое значение для выполнения показателей работником
- Пороговое значение должно быть равно значению целевых натуральных показателей

Вопрос 2.

Выберите ситуацию, в которой внедрение системы КПЭ будет оправдано:

- Бухгалтерия выполняет множество однотипных транзакций. В последнее время высокая текучесть бухгалтеров привела к большому количеству ошибок в операциях. Главный бухгалтер думает о внедрении КПЭ для бухгалтеров, оценивающих качество проводимых операций
- В отделе продаж работает 8 сотрудников, средний стаж – 7 лет. Коллектив дружный, все довольны коллегами и работой в компании. Сотрудники работают на окладной системе и в целом выдают нужный результат. В последние месяцы компания делает рывок на рынке, где представлена ее продукция. Директор по продажам планирует пересмотреть систему оплаты, а также внедрить новые планы продаж и систему КПЭ
- Предприятие на будущий год не планирует расширение производственных площадок. При этом ожидается, что в связи с текучестью кадров заводу потребуется адаптировать и обучить примерно 50 рабочих. HR директор предприятия планирует создать систему КПЭ для рекрутеров и сотрудников отдела обучения

Вопрос 3.

Что понимают под определением «Компетенции»?

- Знания, навыки, поведение, позволяющие эффективно реализовывать профессиональную деятельность
- Квалификация, подтвержденная дипломами
- Опыт (стаж) реализации профессиональной деятельности

Вопрос 4.

Для чего предоставлять сотруднику обратную связь?

- Для изменения текущего и будущего поведения сотрудника и достижения им поставленной цели
- Для мотивации сотрудника и повышения уровня его вовлеченности
- Для демонстрации сотруднику контроля со стороны руководителя

Вопрос 5.

Что такое вовлеченность сотрудника?

- Сотрудник доволен условиями труда, его устраивает зарплата, соц. пакет, руководитель, но он не готов прилагать каких-то усилий, чтобы двигать компанию вперед
- Сотрудник воспринимает компанию как свой бизнес, озвучивает свои предложения, делает больше, чем прописано в его должностных обязанностях, полностью разделяет ценности компании, сфокусирован на достижении цели и осязаемых результатах
- Сотрудник не только думает о компании лояльно, но и готов положительно о ней отзываться за ее пределами, пользуется продуктами компании и рекомендует их знакомым

Вопрос 6.

К чему приводит дублирование функций подразделений?

- К росту затрат

- К росту производительности
- К росту прибыли

Вопрос 7.

Для чего нужен серьезный HR-бренд?

- Оперативно нанимать квалифицированных работников
- Эффективно удерживать высокопрофессиональных работников
- И то, и другое

Вопрос 8.

Что показывает норма управляемости?

- Управленческую нагрузку и эффективность (количество подчиненных, управляемых одним руководителем)
- Степень управляемости или неуправляемости организации (предприятия)
- Предельное количество управленческих КПО и целей

Вопрос 9.

Укажите цель адаптационных мероприятий?

- Избежать потерь времени продуктивной работы и быстро вывести работника на требуемый уровень эффективности
- Ознакомить работника с правилами трудового распорядка в компании
- Повысить квалификацию нового работника

Вопрос 10.

Какой источник для поиска персонала считается самым дорогостоящим, но применим в случае необходимости поиска кандидатов на вакансию с очень сложными, уникальными требованиями к уровню знаний и компетенций, а также с опытом работы в определенных отраслях (или проектах)?

- Ярмарка вакансий или Дни карьеры (например, городские или проводимые в учебных заведениях)
- Поиск персонала через специализированные сайты по поиску и подбору персонала (например, сайт trudvsem.ru («Работа в России»), сайт hh.ru и т.п.)
- Профессиональное агентство по подбору персонала с широкой сетью и наличием отраслевой экспертизы

4.3 Критерии оценивания на зачете

Процент верных ответов	Оценка
50-100 %	Оценка «зачтено» выставляется слушателю, подтвердившему пороговый уровень освоения материалов программы
0-49 %	Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, не подтвердившему пороговый уровень освоения материалов программы

