

# МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ СОТРУДНИЧЕСТВА ВОСТОК-ЗАПАД

Утверждено на заседании учебно-методического отдела \_\_\_\_\_

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

«УТВЕРЖДАЮ»  
Президент Института

\_\_\_\_\_ Ю.П. Зворыгин

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

## **Дополнительная профессиональная программа (повышение квалификации)**

**тема: «Практические вопросы подготовки и представления документов на награждение работников организаций ТЭК государственными, правительственными, ведомственными и корпоративными наградами. Звание «Ветеран труда». Система эффективной мотивации»**

Автор (ы) курса  
К.ф.н, доцент Вернигорова Т.П.

Москва – 2018

## Раздел 1. Характеристика программы

### 1.1. Цель реализации программы

Повысить квалификацию в вопросах организации управления персоналом и кадровой работы, осмыслить теоретические и методологические основы мотивации и стимулирования сотрудников, повысить результативность деятельности за счет овладения основными принципами и методами системы награждения, формирования и проведения эффективной кадровой политики на предприятии.

№	Компетенция	Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Зарегистрировано в Минюсте России 19 января 2016 г. № 40640
		Квалификация Высшее образование
		Код компетенции
1.	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1
2.	Умение основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	ПК-21

### 1.2. Планируемые результаты обучения

№	Знать – уметь	Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
		Квалификация Высшее образование
		Код компетенции
1.	<b>Знать:</b> современные тенденции и актуальные проблемы реализации социальной политики государства и управления социальным развитием персонала; - теоретические основы формирования кадровой политики государства и организации <b>Уметь:</b> - разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (муниципальной службы), на должностях в государственных и муниципальных организациях и учреждениях, на административных должностях в государственных и муниципальных предприятиях, в научно-исследовательских и образовательных организациях в сфере государственного и муниципального управления, в политических партиях, общественно-политических и некоммерческих организациях (ПК-19).	ПК-1

2.	<p><b>Знать:</b> знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, создать систему награждения, отработать и внедрить новые современные методы повышения мотивации сотрудников</p>	ПК-21
----	---	-------

**1.3. Категория обучающихся:** директора по персоналу, руководители служб и подразделений по управлению персоналом, менеджеры по персоналу

**1.4. Уровень образования** – высшее образование, область профессиональной деятельности – общее образование.

**1.4. Форма обучения:** очно-заочная.

**1.5. Режим занятий:** по пять пар.

**1.6. Минимальный срок обучения:** 3 дня

**1.7. Трудоемкость программы:** 72 часа. (в том числе 30 ауд. час.).

**1.8. Численность группы от 10 чел.**

## Раздел 2. Содержание программы

### 2.1. Учебный (тематический) план

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Аудиторные учебные занятия, учебные работы			Внеаудиторная работа	Формы контроля	Трудоемкость
		Всего ауд., Час	Лекции	Практические занятия	с/р		
<b>1</b>	<b>Базовая часть</b>						
1.1	Основные направления государственной политики в области награждения РФ.	2	2	0	4	-	6
<b>2</b>	<b>Профильная часть (предметно-методическая)</b>						
2.1	Государственные награды РФ	2	-	2	2	-	4
2.2	Ведомственные награды РФ.	2	-	2	4	-	6
2.3	Региональные награды в наградном институте РФ.	2	-	2	4	-	6
2.4	Опыт российских компаний введения корпоративных наград.	6	2	4	4	-	10
2.5	Подготовка и оформление наградных листов и пакетов документов.	4	-	4	4	-	8
2.6	Наградная политика как часть кадровой политики.	2	2	-	4	-	6
2.7	Практикум по организации награждения работников	2	-	2	2	-	4
2.8	Звание «Ветеран труда»	2	-	2	2	-	4
2.9	Управление карьерой персонала.	2	2	-	4	-	6

2.10	Практические рекомендации по награждению работников в связи с юбилеем предприятия	2	2	-	4	-	6
2.11	Современные концепции мотивации персонала.	2	2	-	2	-	4
	<b>Итоговая аттестация</b>	2				Зачет	2
	<b>Итого:</b>	32	12	18	40	Зачет	72