

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Институт управления
Дирекция «Высшая школа управления»
Учебный центр повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть»**

**«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
Института управления РАНХиГС
М.В. Хайруллина
«14» апреля 2026 г.**

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

повышения квалификации

«Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта»

Москва, 2026

Разработчик:

заместитель директора учебного центра
повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа
управления» Института управления РАНХиГС,
кандидат технических наук, доцент

А.Г. Пятин

Руководитель программы:

директор учебного центра повышения
квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа
управления» Института управления РАНХиГС,
кандидат экономических наук, доцент

Г.С. Журавская

Руководитель структурного подразделения:

Директор дирекции «Высшая школа управления»
Института управления РАНХиГС

М.В. Леонова

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета Института управления и рекомендована к реализации, протокол № 06 от «14» апреля 2026 г.

Выписка из протокола № 6
очередного заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

от 14 апреля 2026 года

По пункту 5 повестки дня

СЛУШАЛИ: директора дирекции «Высшая школа управления» Института управления Леонову М.В. об утверждении дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта», реализуемой учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа управления» Института управления.

Указанная программа прошла проверку и согласование специалистами учебно-методического направления Института управления.

ПОСТАНОВИЛИ: по итогам открытого голосования («за» единогласно) утвердить дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта», реализуемую учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа управления» Института управления.

Председатель Ученого совета
директор Института управления



М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря



И.В. Гунина

Содержание

1.	Общая характеристика программы.....	4
1.1.	Цель реализации программы.....	4
1.2.	Нормативные правовые акты	4
1.3.	Планируемые результаты обучения	5
1.4.	Категория слушателей	7
1.5.	Формы и технологии обучения	7
1.6.	Период обучения, срок освоения и режим занятий	7
1.7.	Документ о квалификации.....	7
2.	Содержание программы.....	8
2.1.	Календарный учебный график.....	8
2.2.	Учебный план	9
2.3.	Содержание программы по дисциплинам и темам.....	12
3.	Организационные условия реализации программы.....	15
3.1.	Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы...15	
3.2.	Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	16
4.	Оценка качества освоения программы	17
5.	Индикаторы сформированных компетенций	22

Приложение 1. Рецензии на программу.

Приложение 2. Кадровая справка.

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации программы

Развитие профессиональных компетенций руководителей (заместителей руководителей) и ведущих специалистов подразделений по организации труда и заработной платы организаций системы «Транснефть», состоящих в способности к системному анализу, прогнозированию рисков, эффективному планированию (проектированию, моделированию), самостоятельному выявлению и решению проблем в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных социально-экономических (производственных) условиях.

1.2. Нормативные правовые акты

При разработке образовательной программы «Экономика труда в системе магистрального трубопроводного» использованы следующие нормативные документы:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», утвержденный Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 954.
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с последними изменениями и дополнениями).
4. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн.
5. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06;
6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2025 г. N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
7. Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н.
8. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» (с изменениями и дополнениями);
9. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Положения об итоговой аттестации слушателей дополнительных профессиональных программ в Академии» №02-00009/001 от 13 января 2026 года.
10. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Правил приема на обучение по дополнительным профессиональным программам в Академию» №02-00010/001 от 13 января 2026 года.
11. Приказ РАНХиГС от 02.12.2025 №02-02669/001 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ – программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации».

1.3. Планируемые результаты обучения

Слушатель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта» в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями образовательной программы должен обладать основными компетенциями, приведенными в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Групповые функции ПСК (формируются)	Знания	Умения	Практический опыт
Управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда ¹	ПСК-1. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	Методов нормирования труда, методик расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала, методов определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов. Методических основ моделирования и оптимизации организационной и функциональной структуры, методологии и инструментов построения, анализа и оптимизации технологических и трудовых процессов (функций, работ, операций) организации, различных стандартов описания и регламентации функций (работ, процессов, операций), порядка формирования численно-квалификационного (штатного) состава подразделения	Выявлять и оценивать факторы динамики и резервы роста производительности труда в организациях системы «Транснефть». Формировать модель организационной структуры, модель трудовых процессов (функций, работ, операций), модель распределения ответственности, порядок (регламент) выполнения трудовых процессов (функций, работ, операций). Формировать матрицы функциональной ответственности, применять способы оптимизации технологических и трудовых процессов (функций, работ, операций)	Практические рекомендации по организации и нормированию труда в условиях инновационного развития (с учетом специфики деятельности организаций системы «Транснефть»). Моделирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения

¹ - Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 17 ноября 2020 г. № 795н, обобщенная трудовая функция D, код D/01.7, D/02.7, D/03.7

	ПСК-2. Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда	Основных норм трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда, правовых изменений в основных институтах трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, специальная оценка условий труда. Налоговых и правовых изменений в учете заработной платы и расчетах с персоналом, толкования норм трудового права с учетом требований надзорных (контрольных) органов и судебной практики. Основы цифровой грамотности. Методы аналитики и визуализации данных в области управления персоналом. Области применения искусственного интеллекта в управлении персоналом. Порядка тарификации работ и работников, современных методов и способов построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала, способов совершенствования системы материальной мотивации на основе ключевых показателей эффективности (KPI) Основы мотивации на результат и сотрудничество	Ориентироваться в системе нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения и установление системы оплаты труда; применять нормы трудового законодательства в конкретных управленческих решениях; применять нормы трудового и налогового законодательства в области оплаты труда. Определять процессы и функции управления персоналом, в котором целесообразно применение искусственного интеллекта. Определять ключевые показатели эффективности (KPI) и учитывать их в системе материальной мотивации. Разрабатывать стратегию и тактику убеждающего воздействия на персонал	Практические рекомендации по нормативно - правовому регулированию в области организации труда и заработной платы. Применять базовые методы HR-аналитики. Построения системы показателей материальной мотивации работников на основе показателей бизнес-процессов. Формировать эффективные деловые взаимоотношения с подчиненными
--	--	--	--	--

	ПСК-3. Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов	Стандартов и методов календарного планирования и ресурсного моделирования, принципов структурно-функционального моделирования и анализа трудозатрат (численности работников организации), методик функционально-стоимостного анализа для расчета численности структурных подразделений, оптимизации затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), повышения производительности труда. Психологические приемы управления информацией в построении эффективной системы коммуникации.	Производить расчет оптимальной численности, оценку затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), определять резервы роста производительности труда, формировать инициативы, нацеленные на снижение трудозатрат и численности подразделений, проводить оценку экономического эффекта оптимизационных инициатив, определять факторы развития сотрудничества.	Практических рекомендаций по ресурсному планированию и моделированию структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения, выявления и оценки факторов динамики и резервов роста производительности труда в ОСТ, навыками применения технологий преодоления конфликтных ситуаций.
Универсальные компетенции (УК²) совершенствуются				
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			

1.4. Категория слушателей

Руководители (их заместители) и специалисты подразделений организации труда и заработной платы, имеющие высшее образование.

1.5. Формы и технологии

Очная форма обучения. Программа реализуется при непосредственном контакте со слушателем.

1.6. Период обучения, срок освоения и режим занятий

Общая трудоемкость программы 120 академических часов, включая 2 часа на итоговую аттестацию. Период обучения составляет 4 месяца и 21 день. Обучение включает три учебных модуля. Продолжительность каждого модуля составляет 5 дней.

1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» установленного образца.

² Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», утвержденный Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 954.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Календарный учебный график

Календарный учебный график (очная форма обучения)

Таблица 2

Период обучения ... 4 месяца и 21 день				
1 месяц	2 месяц	3 месяц	4 месяц	21 день
УЗ/ПА	УЗ	УЗ/ПА	УЗ	УЗ/ИА

УЗ – учебные занятия;

ИА – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 4

УЧЕБНЫЙ ПЛАН (очная форма обучения)

№	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Всего	С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.				Самостоятельная работа (в т.ч. электронное обучение) (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе						В том числе								
				«Лекции» в интерактивной форме	Практические (семинары/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Надпись суальные и групповые консультации			«Лекции» в интерактивной форме	Практические (семинары/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Надпись суальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития	40	38	20	18											3/2		ПСК-1 ПСК-2 УК-2
1.1.	Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	20	20	12	8													

1.2.	Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	14	14	4	10													
1.3.	Цифровые навыки в управлении персоналом	4	4	4														
2.	Современные подходы к формированию организационно-штатной структуры, системы оплаты труда и материального стимулирования персонала	38	38	22	16										3/2			ПСК-1 ПСК-2 УК-2
2.1.	Формирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	16	16	10	6													
2.2.	Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	14	14	8	6													
2.3.	Психология управления персоналом. Практическое решение проблем в организации	8	8	4	4													
3.	Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал	38	38	20	18				-	-	-			-	-	-		ПСК-3 УК-2

3.1.	Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	30	30	16	14													
3.2.	Эффективные коммуникации в управлении персоналом	8	8	4	4													
	Итоговая аттестация	2															3/2	
	Всего	120	114	62	52											4	2	

З - зачет, Т - тестирование.

2.3. Содержание программы по дисциплинам и темам

Таблица 5

Содержание программы

Номер и наименование дисциплины/темы	Содержание раздела
1. Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития	
1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	Профессиональные стандарты и квалификационные требования к работникам (особенности разработки и применения на современном этапе). Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики). Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений. Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы. Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски. Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы. Заработная плата (МРОТ, порядок выплаты, виды удержаний, расчет среднего заработка и т.п.). Порядок расчетов с персоналом при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (вахтовый метод, суммированный учет, вредные и/или опасные условия труда, ночное время и т.д.). Сложные и спорные вопросы правового регулирования трудовых отношений (в т.ч. налоговые и правовые вопросы по оплате труда). Ответственность работодателей и работников за нарушение норм трудового законодательства. Правоприменительная (судебная) и законодательная практика решения вопросов.
1.2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	Система организации и нормирования труда на современном предприятии. Порядок и этапы проектирования рабочих мест, рациональных условий и режимов труда (с учетом информатизации и роботизации техпроцессов). Методы изучения и анализа трудовых процессов (работ, операций). Классификация затрат (структура баланса) рабочего времени. Выявление и устранение потерь рабочего времени. Повышение эффективности использования (оптимизация загрузки) средств механизации и автоматизации труда (машин, оборудования, роботизированных линий и т. п.). Порядок установления и пересмотра технически обоснованных норм труда. Проектирование рациональных приемов и методов выполнения трудовых процессов и технологических операций (включая автоматизацию и роботизацию). Виды норм и нормативов по труду. Методы нормирования численности основного, вспомогательного и управленческого персонала. Порядок расчета индивидуальных и комплексных норм времени (выработки и т.п.) для различных производственных процессов (технологических операций, работ и т.п.).

	Анализ состояния нормирования труда на предприятии. Составление и внедрение планов НОТ. Формирование системы управления производительностью труда. Методы контроля и планирования производительности труда для различных видов производства (выполняемых работ, технологических процессов).
1.3. Цифровые навыки в управлении персоналом	Цифровые навыки в управлении персоналом. Аналитика и визуализация данных (HR-аналитика). Применение искусственного интеллекта в управлении персоналом. Виды цифровых навыков. Вычисления. Коммуникации. Постановка и мониторинг выполнения задач. Управление процессами и проектами. Ведение ИТ-проектов. Навыки использования систем электронного кадрового документооборота (ЭКДО). Информационная безопасность. Цифровая грамотность и цифровой этикет. Навыки использования информационных систем и программных продуктов в процессах подбора, обучения и развития персонала, кадрового и социального обеспечения, наставничества, управления кадровым резервом и в других процессах управления персоналом. Навыки работы в программных системах бизнес-моделирования и организационного проектирования. Аналитика и визуализация данных (HR-аналитика) в управлении персоналом. Анализ данных о рабочем времени, текучести кадров, эффективности сотрудников и результатах аттестаций. Анализ показателей сотрудников, сравнение плановых и фактических показателей, оценка эффективности рабочих процессов. Учет отработанных часов, переработок, прогулов, отпусков и больничных. Выявление причин увольнений, анализ стабилизации штата и вовлеченности сотрудников. Оценка успешности найма, адаптации, обучения и развития персонала. Учет расходов на персонал и зарплатных фондов. Контроль соблюдения трудового законодательства и внутренних регламентов компании. Применение искусственного интеллекта (ИИ) в управлении персоналом. Что такое искусственный интеллект? Классификации искусственного интеллекта. Слабый и сильный ИИ. Возможности и преимущества использования инструментов на основе ИИ. Применение ИИ в автоматизации процессов управления персоналом: подбор/отбор, прием и адаптации персонала, обучение и развитие персонала, формирование кадрового резерва и наставничество, управление загрузкой и численностью персонала, обеспечение производственной безопасности и охраны труда, оплата труда и материальное стимулирование, проведение опросов и анализ вовлеченности персонала, анализ и прогнозирование показателей работы сотрудников, создание сервисов для сотрудников, поддержка эффективной работы HR-специалистов. Международный и российский опыт применения ИИ в управлении персоналом.
2. Современные подходы к формированию организационно-штатной структуры, системы оплаты труда и материального стимулирования персонала»	
2.1. Формирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе	Типы организационно-функциональных структур, принципы их идентификации и порядок формирования для различных видов производства. Технология построения, описания и документирования трудовых процессов (функций, работ, операций). Разработка порядка (регламента) выполнения трудовых процессов (функций, работ, операций). Организация работ по описанию и регламентации функций (процессов, работ, операций).

<i>магистрального трубопроводного транспорта)</i>	Современные стандарты описания и регламентации функций (работ, процессов, операций). Применение информационных технологий для описания и регламентации деятельности персонала. Порядок формирования численно-квалификационного (штатного) состава подразделения. Методы оптимизации технологических и трудовых процессов (функций, работ, операций). Компьютерный практикум: «Моделирование численности, организационно-штатной и функциональной структуры, расчет показателей эффективности использования трудовых ресурсов и снижения затрат».
2.2. Оплата труда и материальное стимулирование персонала <i>(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)</i>	Формы и системы оплаты труда и материального стимулирования (дополнительного вознаграждения). Принципы формирования (построения) тарифно-квалификационных систем (справочников). Методы и факторы тарификации (оценки сложности) труда для различных категорий персонала. Современные методы и способы построения тарифных (грейдовых) систем оплаты труда на основе аналитической оценки рабочих мест (должностей, квалификационных требований и т.п.). Сбалансированная система показателей эффективности и методология управления по целям (BSC). Современные технологии разработки эффективной системы материальной мотивации на основе ключевых показателей эффективности (KPI).
2.3. Психология управления персоналом. Практическое решение проблем в организации	Психология управления персоналом. Практическое решение проблем в организации. Руководство и подчинение. Психологические характеристики персонала. Лояльность персонала. Субординация как основа отношений руководство-подчинение. Содержание взаимных требований руководителя и подчиненных. Оценка профессионально-деловых характеристик работников. Психологические основы разделения подчиненных на «сильных» и «слабых» исполнителей. Потери от «слабых исполнителей». Построение системы взаимодействия с подчиненными. Формирование отношения к подчиненным. Типология подчиненных. Эффективные приемы воздействия на различные типы подчиненных. Неисполнительность подчиненных, ее психологические истоки, способы коррекции исполнения. Организационная и корпоративная культура как объекты управления. Элементы корпоративной культуры. Типы культур. Оценка эффективности корпоративной культуры. Подходы к трансформации и совершенствованию корпоративной культуры. Мотивация подчиненных на результат. Особенности мотивации как психологического процесса. Мотивационные типы подчиненных и особенности их стимулирования. Виды стимулов – положительное и отрицательное подкрепление, наказание, особенности их использования. Управление состоянием – управление поведением, собственными эмоциями. Мотивирующие модальные операторы: «должен», «можешь» – их использование в управлении. Психологическое «Айкидо» - работа в ситуации отказа, грубости, несогласия
3. Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал	

3.1. Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	Современные стандарты и методы календарного планирования и ресурсного моделирования. Оптимальное распределение и управление ресурсами и затратами. Мультипроектный подход. Методы агрегирования (математическое моделирование). Применение функционально-стоимостного анализа для моделирования (расчета) трудозатрат и стоимости трудовых ресурсов. Расчет оптимальной численности подразделений (с учетом выявления резервов повышения/роста производительности труда). Формирование системы бюджетирования расходов на оплату труда и общих расходов на содержание персонала. Современные подходы к автоматизации бюджетного планирования. Методы контроля, анализа и корректировки бюджетных показателей. Оценка эффективности расходов на персонал. Компьютерный практикум: «Применение стандартов и технологий проектного управления в области экономики труда. Календарное планирование объемов работ, трудовых ресурсов и бюджета расходов. Контроль освоенных объемов работ, трудовых ресурсов и расходов».
3.2. Эффективные коммуникации в управлении персоналом	Коммуникация: методы, виды и инструменты. Барьеры восприятия информации. Фундаментальный прием аргументации. Приемы убеждающего воздействия. Способы установления психологического контакта. Приемы психологического воздействия на собеседника. Управление конфликтами Обстоятельства, способствующие и препятствующие развитию конфликта. Три фазы развития конфликта. Пять шагов разрешения. Семь «табу» во взаимодействии конфликтных сторон. Репрезентативные системы – стратегия влияния, убеждения, искусство договариваться с разными людьми. Технология сближения противоположных позиций. Стратегии разрешения и предупреждения конфликтов. Выявление истоков поведения человека, положительных намерений и создание атмосферы доверия и сотрудничества. Технология быстрого принятия правильных решений – развитие интуиции.

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Для проведения лекционных и практических занятий, промежуточной аттестации слушателей используется нижеуказанное обеспечение. Аппаратное обеспечение: процессор intel core i3, память 4 Гб, 400 Мб свободное дисковое пространство.

На всех занятиях используются мультимедийный проектор, ноутбук или стационарный компьютер с пакетом программ MS Office, флипчарт (доска) и маркеры. На отдельных занятиях на основе Wi-Fi-доступа используется выход в интернет, программные, технические и электронные средства обучения - мультимедийный проектор, ноутбук, экран, Internet Explorer, Яндекс. Пропускная способность канала связи не менее 1 Мбит в секунду.

При проведении программы в очной форме с применением дистанционных образовательных технологий для слушателей будет обеспечена онлайн-трансляция занятий в формате видеоконференцсвязи. Телетрансляция учебных занятий будет проводиться в режиме реального времени с возможностью скачивания записи телетрансляции и презентационных материалов, выступающих в тот же день, после завершения телетрансляции, что даёт возможность «дальним

регионам» участвовать в приёме телетрансляции с учётом своего часового пояса.

Программно-аппаратные требования к рабочему месту слушателя, обучающегося в учебном центре ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа управления» Института управления РАНХиГС, с использованием дистанционных технологий:

1. Компьютер (планшет, смартфон) с камерой.
2. Интернет с пропускной способностью не менее 7 Мб/сек в точке приёма.
3. Доступ к компьютерной программе (платформе). Дистанционное участие осуществляется по каналам интернета в режиме реального времени с использованием компьютерной программы (платформы).
4. Возможность доступа к файлам, хранящимся на диске.

Компьютерная программа (платформа) проведения дистанционного обучения запускается на всех браузерах и без дополнительного программного обеспечения и позволяет одновременно всем «дистанционным» участникам Программы иметь возможность прямого включения (в том числе и с видеоизображением – при желании) для озвучивания своих вопросов и получения ответов.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы (практического занятия слушателя)

Наряду с основной и дополнительной литературой, доступной в различных источниках (библиотечные фонды, в частности, РАНХиГС, свободная продажа, сеть интернета), слушатели обеспечиваются авторскими раздаточными материалами в печатной и/или электронной форме, представляющими собой подробный конспект материалов лекционных и практических занятий, позволяющий работать в аудитории или самостоятельно.

Примерные задания для практических занятий

Рассчитать условно-годовую экономическую эффективность мероприятий и плановую прибыль от дополнительного объема работ

1. Определить прирост производительности труда $\Delta ПТ$, %:
$$\Delta ПТ = \text{Топ отч} / \text{Топ базис} * 100 - 100 = (417) / 360 * 100 - 100 = 15,8,$$
где Топ отч – время оперативной работы одного рабочего с учетом проводимых улучшений, мин.
Топ факт – фактическое время оперативной работы одного рабочего, мин.
2. Рассчитать дополнительный выпуск продукции за счет прироста производительности труда $\Delta V_{(\Delta ПТ)}$, руб.:
$$\Delta V_{(\Delta ПТ)} = Чр * Wм * \Delta ПТ / 100 = 21 * 1350\ 000 * 15,8 / 100 = 4\ 479\ 300,0$$
где Чр – численность рабочих, чел.;
Wм – средний объем выполняемых работ на одного рабочего до проведения мероприятий в год, руб.

Примерные темы занятий компьютерного практикума

1. Расчет индекса достижения целей проекта
2. Расчет премии подразделения и сотрудников
3. Расчет показателей прогресса выполнения проекта и его отклонений по срокам и бюджету
4. Применение методов реинжиниринга и разработка инициатив по улучшению бизнес-процессов

5. Применение методов постоянного совершенствования и разработка инициатив по улучшению бизнес-процессов
6. Расчет трудозатрат и численности подразделения
7. Расчет премии подразделения и сотрудников

Нормативно-правовые документы

1. Приказ Минтруда России от 17.11.2020 № 795н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по экономике труда»» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.12.2020 № 61661)

Основная литература

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2033560>
2. Савельева Е. А. Регламентация и нормирование современных трудовых процессов: учебное пособие / Е.А. Савельева. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 383 с.
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. — 416 с.

Дополнительная литература

1. Цифровые технологии в системе профессиональных квалификаций: компетентностно-ориентированный подход/ Лямкин И.В. - Ж. Науки и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов, М: 2019, № 5.
2. Современные подходы к моделированию управления интеллектуальными системами. Часть 1. От аналоговых процессов к нейронному синтезу/ Лямкин И.В. – Наука & Технологии, Нефть и Нефтепродукты, М: 2021 г.

Интернет-ресурсы

- Оценка персонала: прошлое и будущее - новые технологии и подходы в оценке персонала [Электронный ресурс] // «Дикол групп - организационное развитие, управленческое консультирование, оценка персонала методом ABC анализа». URL: <http://www.dikol-group.ru/statii30.htm>
- Российский стандарт центра оценки [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 2. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-2.html>
- http://www.fptl.ru/files/management/fathytdinov_proizvodstvenniy-management.pdf
- https://iteam.ru/publications/processes/process_control_system

Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение)

- CEB's SHL Talent Measurement Solutions. https://www.shl.ru/Методики_оценки_персонала. http://hr-portal.ru/assessment_tools

4. Оценка качества освоения программы

Промежуточная аттестация по программе проводится в форме опроса и тестирования

Примерные задания для промежуточной аттестации в форме опроса

1. Сущность и содержание понятия «труд»
2. Трудовой процесс и его организация
3. Труд как процесс и как экономический ресурс.
4. Роль труда в жизни человека и развитии общества.
5. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал
6. Производительность труда. Показатели производительности труда
7. Резервы роста производительности труда
8. Классификация трудовых процессов
9. Классификация затрат рабочего времени
10. Нормы труда и их классификация
11. Нормативные материалы по труду
12. Фотография рабочего времени
13. Хронометраж
14. Функции нормирования труда
15. Разделение и кооперация труда
16. Общие принципы организации труда
17. Организация рабочего места и рабочей зоны
18. Обслуживание рабочего места
19. Специальная оценка условий труда
20. Время работы и его классификация

Примерные задания для промежуточной аттестации в форме тестирования

1. Экономика труда изучает:
 - А) воздействие общественных отношений на работу;
 - Б) проблемы формирования и эффективного использования трудового потенциала общества;
 - В) требования к психике человека в связи с трудовой деятельностью.
 - Г) трудовые отношения
2. Актуальность дисциплины «Экономика труда» в рыночной экономике определяется:
 - А) колебаниями курса валют;
 - Б) возрастающей ролью личности работников;
 - В) необходимостью воспринимать инновации;
 - Г) развитием рыночных структур.
3. Какой метод имеет особенно важное значение при изучении дисциплины «Экономика труда»?
 - А) логический;
 - Б) исторический;
 - В) экономико-математический.
 - Г) стоимостной
4. Определяет, каким образом стимулировать работника
 - А) сам работник;
 - Б) руководитель;
 - В) коллектив;
 - Г) представитель кадровой службы

Итоговая аттестация по программе проводится в форме тестирования.

Примерные тестовые задания для итоговой аттестации

Выберите один вариант ответа:

1. Может ли норма рабочего времени меняться в течение года, если часть рабочих дней объявляются нерабочими Указами Президента РФ или Федеральным законом?

1) Нет, поскольку норма рабочего времени зависит только от количества суббот, воскресений и праздничных дней.

2) Да, поскольку норма рабочего времени рассчитывается пропорционально рабочим дням, количество которых уменьшается вследствие объявления их нерабочими.

3) Да, если предполагается, что в нерабочий день большинство работников освобождаются от работы (например, в единый день голосования).

2. Какие возможности дает введение суммированного учета рабочего времени?

1) Изменять график в течение учетного периода без согласия работника, не оплачивать сверхурочные часы до окончания учетного периода.

2) Сокращать время непрерывного еженедельного отдыха, увеличивать продолжительность рабочего дня (смены) без отражения в таблице сверхурочных часов и без повышенной оплаты.

3) Ничего из перечисленного.

3. Обязан ли работодатель издавать приказ о привлечении к работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня и отражать соответствующие часы работы в таблице, если работнику установлен ненормированный рабочий день?

1) Приказ и соответствующая отметка в таблице обязательны, поскольку работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

2) Приказ не нужен, так как условие о ненормированном рабочем дне указано в трудовом договоре. Отметка в таблице нужна для обоснования дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

3) Приказ не оформляется и поэтому отметка в таблице не делается. Подтверждения факта работы за пределами рабочего времени для предоставления дополнительного отпуска не требуется.

4. Могут ли работодатель и работник договориться о разделении отпуска на части таким образом, чтобы дни отпуска приходились только рабочие (например, с понедельника по пятницу) или только на выходные (суббота и воскресенье) дни?

1) Да, могут. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на любые части, если хотя бы одна из частей не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

2) Часть отпуска может приходиться только на рабочие дни, но не может приходиться исключительно на выходные.

3) Не могут. Любая часть отпуска должна включать как рабочие, так и выходные дни.

5. В период ежегодного отпуска работник был временно нетрудоспособен. Вправе ли он требовать переноса неиспользованных дней отпуска на другой срок?

1) Вправе, поскольку именно работник решает, что для него лучше.

2) Вправе. Решение о продлении или переносе отпуска принимает работодатель, но с учетом пожеланий работника.

3) Нет. Решение о продлении или переносе отпуска принимает работодатель. Пожелания работника учитываются только при определении нового срока предоставления отпуска.

6. В соответствии с локальным нормативным актом при увольнении до окончания рабочего года, за который отпуск был предоставлен авансом, работник обязан вернуть работодателю часть среднего заработка, приходящегося на неотработанные дни отпуска, если сумма заработной платы, начисленная в окончательный расчет, не позволяет произвести удержание излишне полученной работником суммы. Может ли бухгалтер применять это условие локального нормативного акта?

1) Может, но только с согласия работника.

2) Не может, поскольку возврат работником фактически полученных сумм по требованию работодателя не предусмотрен ТК РФ. Условия локальных нормативных актов, ухудшающие положение работника по сравнению с тем, что установлено Трудовым кодексом, не подлежат применению (статья 9 ТК РФ).

3) Может, поскольку работник был ознакомлен с положениями локальных нормативных актов и не выразил своего несогласия с ними.

7. Может ли продолжительность учебного отпуска быть меньше, нежели установлено справкой-вызовом?

1) Не может ни при каких условиях.

2) Может, но только по заявлению работника, поданного им добровольно.

3) Может, если производственная ситуация не позволяет предоставить отпуск в полном размере.

8. Какая продолжительность рабочего времени позволяет работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, сохранить право на получение пособия?

1) Право на получение пособия сохраняется, если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник работает в режиме неполного рабочего времени – менее 40 часов в неделю (например, 39 часов).

2) Продолжительность рабочего времени может быть определена расчетным путем таким образом, чтобы сумма дохода (зарботная плата и пособие) в период нахождения в отпуске не превышала сумму заработной платы до отпуска.

3) Право на получение пособия сохраняется, если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник работает в режиме неполного рабочего времени – не более 6 часов в день.

9. В организации применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период – 12 месяцев (год). В связи с производственной ситуацией работник был привлечен к работе по окончании смены: сверхурочно отработаны 2 часа. Когда производится оплата сверхурочной работы?

1) По окончании учетного периода, поскольку в организации суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

2) По окончании учетного периода, но только при условии, что работнику не было предоставлено другое время отдыха взамен отработанных сверхурочно часов (статья 152 ТК РФ).

3) По окончании месяца, в котором возникли сверхурочные часы, поскольку работа сверх графика оплачивается в общем порядке, независимо от способа учета рабочего времени (статьи 99 и 152 ТК РФ).

10. По заявлению работника, работавшего в выходной по графику день, ему предоставлен другой день отдыха в другом месяце. Изменяется ли норма рабочего времени в месяце использования другого дня отдыха?

1) Да, норма рабочего времени уменьшается.

2) Нет, другой (предоставленный взамен отработанного) день отдыха не изменяет норму рабочего времени.

3) Если в месяце, когда работник работал в выходной день, норма рабочего времени была увеличена, то в месяце использования другого дня отдыха норма уменьшается.

11. Можно ли направить в командировку работника с разъездным характером работы?

1) Да, если работник выполняет отдельное поручение, отличающееся от трудовых обязанностей, исполняемых в обычных условиях (или работник направлен в другую местность).

2) Нет, поскольку служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, командировками не признаются (ст.166 ТК РФ).

12. К какой группе выплат относится оплата дней междувахтового отдыха?

1) Компенсации: не облагаются страховыми взносами, НДФЛ и не учитываются в среднем заработке.

2) Гарантии – возмещение неполученной в связи с длительным периодом отдыха зарплаты; не учитываются в среднем заработке.

3) Заработная плата – оплата работы за пределами нормы рабочего времени в течение вахты; учитывается в среднем заработке.

Критерии оценивания слушателя на зачете

Итоговая аттестация проводится в форме зачета (тестирования). Результаты обучения: знания, умения, навыки на зачете оцениваются «зачтено»/ «не зачтено».

Балльно-рейтинговая система оценки знаний слушателей на итоговой аттестации в форме зачета:

Таблица 6

Баллы (рейтинговой оценки), %	Оценка	Требования к знаниям
1	2	3
51-100	«зачтено»	16-25 правильных ответов
0-50	«не зачтено»	0-15 правильных ответов

5. Индикаторы сформированных компетенций

Таблица 6

Компетенция (код, содержание)	Индикатор
ПСК-1. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	Знает методы нормирования труда, методики расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала, методы определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов, методические основы моделирования и оптимизации организационной и функциональной структуры, методологии и инструментов построения, анализа и оптимизации технологических и трудовых процессов (функций, работ, операций) организации, различных стандартов описания и регламентации функций (работ, процессов, операций), порядок формирования численно-квалификационного (штатного) состава подразделения, выбирать и применять оптимальные средства и методы нормирования труда, выявлять потери (простои, непроизводительные затраты) рабочего времени. Умеет формировать модель организационной структуры, формировать модель трудовых процессов (функций, работ, операций), формировать модель распределения ответственности, формировать порядок (регламент) выполнения трудовых процессов (функций, работ, операций), формировать матрицы функциональной ответственности, определять оптимальные режимы труда и отдыха персонала организации, выбирать и

	применять оптимальные средства и методы нормирования труда, выявлять потери (простои, непроизводительные затраты) рабочего времени. Владеет навыками разработки практических рекомендаций по организации и нормированию труда в условиях инновационного развития с учетом специфики деятельности организаций системы «Транснефть» (ОСТ), по формированию организационно-штатной и функциональной структуры подразделений, по формированию эффективных деловых взаимоотношений с подчиненными, разработки стратегии и тактики убеждающего воздействия на персонал, формировать эффективные деловые взаимоотношения с подчиненными, разрабатывать стратегию и тактику убеждающего воздействия на персонал
ПСК-2. Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда	Знает основные нормы трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда; налоговые и правовые изменения в учете заработной платы и расчетах с персоналом; современные методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; способы совершенствования системы материальной мотивации на основе ключевых показателей эффективности (KPI), основы цифровой грамотности, методы аналитики и визуализации данных в области управления персоналом (HR-аналитики), области применения искусственного интеллекта в управлении персоналом, основы мотивации на результат и сотрудничество, психологические приемы управления информацией в построении эффективной системы коммуникации. Умеет ориентироваться в системе нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения и установление системы оплаты труда; применять нормы трудового законодательства в конкретных управленческих решениях; применять нормы трудового и налогового законодательства в области оплаты труда; определять ключевые показатели эффективности (KPI) и учитывать их в системе материальной мотивации, определять процессы и функции управления персоналом, в котором целесообразно применение искусственного интеллекта, разрабатывать стратегию и тактику убеждающего воздействия на персонал, определять факторы развития сотрудничества. Владеет навыками разработки практических рекомендаций по нормативно-правовому регулированию в области организации труда и заработной платы, базовых методов HR-аналитики, формирования эффективных деловых взаимоотношений с подчиненными, применения технологий преодоления конфликтных ситуаций
ПСК-3. Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов	Знает стандарты и методы календарного планирования и ресурсного моделирования; принципы структурно-функционального моделирования и анализа трудозатрат (численности работников организации); методики функционально-стоимостного анализа для расчета численности структурных подразделений, оптимизации затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), повышения производительности труда, психологические приемы управления информацией в построении эффективной системы коммуникации. Умеет производить расчет оптимальной численности, оценку затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), определять резервы роста производительности труда, формировать инициативы, нацеленные на снижение трудозатрат и численности подразделений, и проводить оценку экономического эффекта оптимизационных инициатив, определять факторы развития сотрудничества. Владеет навыками разработки практических рекомендаций по ресурсному планированию и моделированию структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения, навыками применения технологий преодоления конфликтных ситуаций
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знает, как определять круг задач в рамках поставленной цели. Умеет выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

Сведения о преподавательском составе (кадровая справка)

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Квалификация по диплому о высшем образовании	Дополнительная/ые квалификации/и	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессио- нальной деятельнос- ти	Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
1	2	3	4	5	6
Андреева Валентина Ивановна	Российский государственный университет правосудия. Специальность: юриспруденция, квалификация: юрист.		к.и.н.	44	1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда
Воробьева Елена Вячеславовна	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Специальность: юриспруденция, квалификация: юрист.		к.ю.н.	16	1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда
Иванов Александр Михайлович	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Специальность: бухгалтерский учет, квалификация: бухгалтер.		к.э.н.	41	1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда. 1.2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 2.2. Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта).

Ковалев Сергей Михайлович	Московский физико-технический институт (Государственный Университет) – МФТИ. Специальность: системы управления, квалификация: специалист в области управления.			28	2.1. Формирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 2.2. Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 3.1. Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 1.3. Цифровые навыки в управлении персоналом
Кутарова Мария Александровна	Московский психолого-социальный институт. Специальность: психология, квалификация: психолог, преподаватель психологии.		-	37	2.3. Психология управления персоналом. Практическое решение проблем в организации 3.2. Эффективные коммуникации в управлении персоналом

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации:
«Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта»

Целью программы является развитие профессиональных компетенций руководителей (заместителей руководителей) и ведущих специалистов подразделений по организации труда и заработной платы и по управлению персоналом организаций системы «Транснефть», состоящих в способности к самостоятельному выявлению и решению проблем в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных социально-экономических условиях.

Программа разработана с учетом профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н.

Актуальность программы обусловлена растущим интересом со стороны профессионального бизнес-сообщества в специалистах, обладающих современными компетенциями в области планирования и управления человеческими и другими ресурсами в организации, а также построения эффективных систем мотивации. В связи этим только сотрудники, нацеленные на регулярное повышение своей квалификации и ориентированные на применение новых современных методик, могут обеспечить эффективную систему организации труда и организационно-функциональную структуру управления предприятием.

Содержание учебного плана предполагает формирование у слушателей знаний, умений и практических навыков по вопросам организации, оплаты и нормирования труда в условиях инновационного развития, ознакомление с современными методиками расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов, стандартами ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал, включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта.

В процессе подготовки и реализации программы используется актуальная научная литература, авторские разработки, презентации с наглядной подачей материала, а также достаточное количество обновляемых интернет-источников.

Программа повышения квалификации является актуальной, составлена в соответствии с требованиями к дополнительным профессиональным программам и может быть рекомендована к утверждению.

Доктор экономических наук,
профессор ИБДА РАНХиГС



Соколова Г.Н.

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
«Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта»

Программа повышения квалификации «Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта» предназначена для повышения квалификации руководителей (их заместителей) и специалистов подразделений организации труда и заработной платы компании и организаций системы «Транснефть».

Цель программы - развитие профессиональных компетенций руководителей (заместителей руководителей) и ведущих специалистов подразделений по организации труда и заработной платы и/или подразделений по управлению персоналом ОСТ, способностей к системному анализу, прогнозированию рисков, эффективному планированию (проектированию, моделированию), самостоятельному выявлению и решению проблем в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных социально-экономических (производственных) условиях.

Программа включает 3 связанных модуля.

Модуль 1 посвящен рассмотрению организационных и нормативно-правовых основ регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития.

В модуле 2 рассматриваются современные подходы к формированию организационно-штатной структуры, системы оплаты труда и материального стимулирования персонала.

В модуле 3 изучаются современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал.

При разработке данной программы был учтен опыт преподавания вышеприведенных дисциплин в лучших российских бизнес-школах, в том числе в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, включая Учебный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления РАНХиГС.

Содержание программы включает важные аспекты заявленной тематики, соответствует современному уровню и тенденциям развития технологий управления персоналом, процессного и проектного управления, организационного проектирования и планирования.

Программа является актуальной и рекомендована к утверждению.

Генеральный директор
ООО «Технологии бизнес-инжиниринга»



Богуславская Е.С.

Сведения о преподавательском составе (кадровая справка)

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Квалификация по диплому о высшем образовании	Дополнительн/ая/ые квалификаци/я/и	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессио нальной деятельнос ти	Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
1	2	3	4	5	6
Андреева Валентина Ивановна	Российский государственный университет правосудия. Специальность: юриспруденция, квалификация: юрист.		к.и.н.	44	1.1 Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда
Воробьева Елена Вячеславовна	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Специальность: юриспруденция, квалификация: юрист.		к.ю.н.	16	1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда
Иванов Александр Михайлович	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Специальность: бухгалтерский учет, квалификация: бухгалтер.		к.э.н.	41	1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда. 1.2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 2.2. Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта).

Ковалев Сергей Михайлович	Московский физико-технический институт (Государственный Университет) – МФТИ. Специальность: системы управления, квалификация: специалист в области управления.			28	2.1. Формирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 2.2. Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 3.1. Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта) 1.3. Цифровые навыки в управлении персоналом
Кутарова Мария Александровна	Московский психолого-социальный институт. Специальность: психология, квалификация: психолог, преподаватель психологии.			37	2.3. Психология управления персоналом. Практическое решение проблем в организации 3.2. Эффективные коммуникации в управлении персоналом