



БИЗНЕС-ШКОЛА
XXI ВЕК-КОНСАЛТ



EFMD



CEEMAN

Online и Offline

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Свидетельство о повышении квалификации

28 сентября 2021 года

Обращаем Ваше внимание, пройти программу можно как **OFFLINE** (в аудиториях нашей бизнес-школы), так и **ONLINE** (в виртуальной аудитории) без потери качества и вовлеченности участников в образовательный процесс.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ 140 УЧЕБНЫХ ЧАСОВ (80 аудиторных часов + 60 часов индивидуальной дистанционной работы на учебном портале).

Задача программы – познакомить с трендами и самыми современными HR-инструментами, выделить и продвинуть лучшие HR-практики, дать возможность обмена опытом в кругу профессионалов.

АУДИТОРИЯ ПРОГРАММЫ

- HR-специалисты
- Руководители HR направлений – C&B, T&D, Recruitment, Оценка
- Руководители бизнес-направлений, для которых важно использовать самые современные инструменты управления персоналом

СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

МОДУЛЬ I (28 – 29 сентября 2021)

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ

- Модель компетенций как ядро системы управления персоналом и одна из базовых задач HR-менеджера. HR-процессы, которые должны основываться на модели компетенций.
- Модель компетенций как проекция стратегии и ценностей компании на ожидания от сотрудников. Как быть, если в компании нет сформулированных миссии, ценностей и стратегии развития.
- Структура корпоративной модели компетенций. Примеры моделей компетенций.
- Как разработать и внедрить новую модель компетенций в компании: виды компетенций, шкалирование и поиндикаторное описание компетенций. С чего начинать? Факторы успеха проекта.
- Технологии вовлечения персонала в процесс разработки модели компетенций.
- Когда модель компетенций требует изменений?
- Профиль ключевых компетенций должности: зачем нужен, как разработать и внедрить.
- Как использовать модель компетенций и профили ключевых компетенций должностей при подборе, как создать библиотеку оценочных инструментов для внешних и внутренних кандидатов на должность.
- Как использовать модель компетенций и профили ключевых компетенций должностей для развития сотрудников и планирования их карьеры.
- Как использовать модель компетенций и профили ключевых компетенций должностей в системе управления эффективностью работы и компенсационном менеджменте.

Мастер-класс

Разработка и внедрение модели компетенций в компании с "0".

Практикумы

Разработка «Профиля ключевых компетенций должности».

Разработка структуры корпоративной модели компетенций.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

- Основные тенденции в обучении и развитии персонала. Актуальные компетенции и навыки, профессии будущего, управление знаниями.
- Digital-решения для обучения: лучшие практики. Big data, искусственный интеллект, VR.
- Современные методики и инструменты T&D. Геймификация и повышение вовлеченности сотрудников в процессы обучения.
- Работа корпоративных университетов и учебных центров: онлайн и оффлайн трансформация.
- Программы обучения в компании: содержание, структура, преподавательский состав, методические и учебные материалы, техническое оснащение, бюджет. Управление знаниями. Самообучающиеся организации.
- Диагностика системы обучения, существующей в компании.
- Способы обучения новых сотрудников на этапе их адаптации в компании. "Welcome! Тренинг", стажировка, папка новичка, наставничество.
- Обучение и развитие линейного персонала.
- Особенности программ развития и лидерства для топ-менеджмента.
- KPI обучения персонала. Оценка эффективности обучения.
- Малобюджетное обучение персонала в компании своими силами. Развивающий стиль управления. Особенности развивающихся сотрудников.
- План действий: система обучения и развития компании завтра.

Мастер-класс

Организация онлайн обучения в компании.

Практикум

Диагностика системы обучения, существующей в компании.

План действий: система обучения и развития компании завтра.

Разработка плана обучения на год.

МОДУЛЬ II (12 – 13 октября 2021)

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

- Тренды управления талантами в Беларуси и в мире.
- Уровни зрелости управления талантами. Роль HR как менеджера по управлению талантами. Внутренний информационный PR.
- Маршруты карьерного роста в компании (карьерограммы). Возможности и угрозы программ кадрового резерва.
- Стратегия формирования кадрового резерва.
- Введение кадрового резерва в корпоративную культуру бизнеса.
- Этапы работы с кадровым резервом. Процесс отбора в кадровый резерв. Время пребывания в резерве.
- Определение ключевых должностей и разработка плана их замещения.
- Кураторство и наставничество.
- План индивидуального развития резервиста.
- Новые подходы к кадровому резерву – Talent Management. Методы управления талантами: планирование карьеры, корпоративные премиальные программы, развивающие бизнес-проекты.

Мастер-класс

IT-решения по управлению талантами.

Практикумы

Разработка карьерограммы для должности.

Моделирование Ассесмент центра.

Разработка индивидуального плана развития резервиста.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

- Виды и инструменты оценки персонала. Центр оценки: цели, особенности, этапы, структура – консалтинговый опыт.
- Круглые столы (Career round table) и полугодовая оценка (Mid review) как способы оценки персонала.
- Формирование списка компетенций для проведения Центра оценки. Оценочные шкалы.
- Где взять тестовые методики? Как их использовать?
- Структура кейсов и рекомендации по их разработке.
- Что такое интервью по компетенциям? Методика STAR. Подготовка вопросов для структурированного интервью.
- Анализ результатов и формирование отчетов.
- Разработка индивидуальных планов развития. Виды целей: корпоративные (organizational goals) и индивидуальные (individual goals).
- Коучинг, как мощный инструмент развития потенциала сотрудников. Performance Review: предоставление глубокой и обоснованной обратной связи. Компетенции коучей при внедрении программ коучинга.

Мастер-класс

Оценка управленческих компетенций в компании – опыт, ошибки, положительный результат.

Практикумы

Практикум по проведению индивидуального и группового кейсов.

Подготовка вопросов для интервью по компетенциям.

Разработка индивидуального плана развития по результатам оценки. Предоставление обратной связи по результатам оценки.

МОДУЛЬ III (26 – 27 октября 2021)

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И ЦИФРОВОЙ HR

- Тренды HR. Эффект Digital. Цифровая трансформация HR. Digital upskilling как новый тренд в структуре KPI персонала.
- Структура цифрового HR. Цифра в базовых HR сервисах. Центры обслуживания.
- Автоматизация и self-service в простых массовых запросах персонала.
- Цифровой найм.
- Управление талантами и lifelong learning.
- Управление вовлеченностью. Счастье сотрудников.
- Управление опытом сотрудников.
- Гибкие карьерные треки.
- Управление инновационной культурой.
- Цифровые решения в управлении вознаграждением.
- Цифровые коммуникации.

Кейс

Автоматизация подбора персонала в Skyeng – самой большой онлайн-школе английского языка в Европе.

HR-ПЛАНИРОВАНИЕ, БЮДЖЕТИРОВАНИЕ И АНАЛИТИКА

- HR-аудит действующей системы управления персоналом в компании.
- Анализ KPI HR-процессов: показатели бизнес-процессов «Подбор персонала», «Адаптация персонала», «Обучение и развитие персонала, управления талантами», «Организационное развитие».
- HR-стратегия как часть стратегии развития компании.
- HR-планирование как составная часть планов компании: связь, структура, периоды планирования, основные инструменты.
- Роль HR-бюджета в процессе формирования общего бюджета компании.
- Основные этапы бюджетирования: планирование и подготовка, обоснование целесообразности затрат, защита бюджета, контроль исполнения.
- Бюджетирование типовых HR-затрат: бюджет фонда оплаты труда, бюджет привлечения и найма персонала, бюджет адаптационных мероприятий по персоналу, бюджет обучения и развития персонала, бюджет оценочных мероприятий, бюджет развития корпоративной культуры компании, бюджет на развитие HR-бренда и т.д.
- Как успешно защищать HR-бюджет.
- Оценка эффективности системы управления персоналом.

Практикумы

HR-аудит действующей системы управления персоналом в компании.

HR-план как составная часть годового плана компании.

Бюджетирование типовых HR-затрат.

МОДУЛЬ IV (9 – 10 ноября 2021)

КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ГРЕЙДИРОВАНИЕ

- Грейдинг. Основные понятия. Преимущества наличия системы грейдов для компании.
- Балльно-факторная оценка должностей – наиболее эффективный метод оценки.
- Основные этапы грейдинга.
- Этап первый – описание должностей. Примеры.
- Этап второй – определение факторов и субфакторов оценки. Уровни оценки по субфакторам. Описание уровней.
- Этап третий – проведение оценки должностей. Расчет баллов.
- Определение количества грейда. Матрица грейдов.
- Определение величины окладов в зависимости от грейда. Вилки окладов.
- Примеры разработок в белорусских и иностранных компаниях.

Практикум

Грейдинг. Презентация результата участниками, обсуждение.

КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОПЛАТА ПО KPI

- Основные принципы системы Performance management.
- Постановка целей. Принцип декомпозиции целей. Матрицы целей.
- Определение ключевых показателей эффективности (KPI).
- KPI для производственных подразделений.
- KPI для сбытовых подразделений.
- KPI для поддерживающих подразделений: сотрудников отдела логистики, главного бухгалтера, службы управления персоналом и др.
- Связь KPI с вознаграждением. Критерии измерения.
- Ошибки при разработке системы оплаты по результатам на основе KPI. Факторы успеха внедрения новой системы оплаты труда.

Практикум

Разработка таблиц целей и KPI для руководителей и специалистов HR-подразделений.

Формирование таблицы вознаграждения в зависимости от результативности.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

- Мотивирующие и демотивирующие факторы. Что изменилось в новых условиях?
- Влияет ли устранение демотивирующих факторов на результативность персонала?
- «Меню» нематериальных стимулов. Основные способы нематериальной мотивации и их применение в управлении командами.
- Особенности мотивации талантливых сотрудников.
- Мифы и правда о лояльности: что это такое на самом деле, как проявляется в работе, что даёт компании, к чему обязывает, сколько стоит и как её обеспечить в условиях новой реальности.
- Что такое вовлеченность? Основные инструменты измерения вовлеченности команды.
- Как использовать ключевые мотивирующие факторы в новой модели работы с персоналом.

МОДУЛЬ V (23 – 24 ноября 2021)

ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ HR-МЕНЕДЖЕРА

- С помощью каких принципов можно и нужно повысить свою эффективность.
- Что такое приоритеты, откуда они берутся и как их правильно определить?
- Как перестать делать все подряд, чтобы добиться действительно важного.
- Как отказаться от выполнения малозначительных задач и не испортить отношения с руководителем и коллегами.
- Что такое бесполезные дела, как перестать ими заниматься, несмотря на их притягательность.
- Как эффективно распределять задачи с учетом времени суток и наиболее продуктивно использовать время.
- Что такое делегирование полномочий? Зачем делегировать некоторые свои дела другим сотрудникам? Преимущества делегирования.
- Что нельзя делегировать? Что можно и нужно делегировать?
- Девять шагов процесса делегирования.
- Ежедневник и ваш сбалансированный день.
- Планирование методом Альпы – рецепт продуктивного дня.
- Мифы трудоголизма.
- Важность эмоциональной гигиены.

Практикум

После каждого блока выполним задания для закрепления навыков управления временем и личной эффективности.

ЛИДЕРСТВО

- основополагающие принципы лидерства.
- Знания и навыки лидерства, необходимые HR.
- Причины группового и командного поведения, как совершенствовать межличностные отношения на работе, управлять коллективом вместе с другими лидерами.
- Собственные сильные и слабые стороны как основа для личностного роста.
- Как управлять эмоциями, повысить уверенность в себе, наметить карьерные планы и найти способы их реализации.

Практикум

Разберем примеры из практики слушателей. Каждый участник поставит цели по дальнейшему развитию своих лидерских компетенций.

КОММУНИКАЦИИ

- Как проанализировать свой собственный стиль коммуникации, определить зоны для развития.
- Модель коммуникации, в основе которой лежат четыре принципа – анализ ситуации (Consider), построение отношений (Connect), коммуникации (Communicate), договоренность (Commit).
- Коммуникативные барьеры – отсутствие доверия, недостаток взаимопонимания, конфликт интересов, различия в стилях убеждения – как снять существующие барьеры в коммуникациях с руководителем, подчиненными, коллегами и персоналом. Убедительная публичная коммуникация – не менее важная часть коммуникации HR.
- Модель PCAN: проблема (Problem), причина (Cause), ответ (Answer), чистая выгода (Net Benefit), как заручиться поддержкой коллег при реализации кроссфункциональных проектов, завоевывать сторонников в компании.

Практикум

На основе примеров мы рассмотрим, как определить и снять существующие барьеры коммуникации и отработаем методы коммуникации с подчиненными, коллегами, персоналом.

ПРЕПОДАВАТЕЛИ



ИРИНА САМБОРСКАЯ – Заведующая кафедрой организационного поведения и управления персоналом и преподаватель дисциплин по управлению персоналом БИЗНЕС-ШКОЛЫ XXI ВЕК-КОНСАЛТ. Профессиональный опыт более 13 лет: HR-Generalist «PricewaterhouseCoopers» Беларусь, руководитель отдела персонала ООО «ШАТЕ-М ПЛЮС» (проект «Евроавтосервис»), руководитель отдела персонала Группы компаний «ВИТРУМ», руководитель отдела персонала

ООО «СУШИ ВЕСЛА», ведущий специалист Департамента кадрового менеджмента и рекрутинга кадрового агентства "XXI ВЕК-КОНСАЛТ". Научные интересы: Talent management – привлечение, управление эффективностью и вовлеченностью талантов; обучение и развитие персонала; планирование карьеры и управление кадровым резервом; оценка персонала; классический рекрутинг и Executive Search; HR-планирование, бюджетирование и аналитика.

Участие в работе над проектами:

- разработки и внедрения программ оценки, развития и обучения персонала в рамках проекта развития ключевых сотрудников и программ создания кадрового резерва;
- управления годовой оценкой сотрудников (Year End Process);
- управления процессом обучения персонала (Learning&Development);
- открытия рекрутингового агентства.



ТАТЬЯНА ЧЕРДЫНЦЕВА – Первый заместитель директора БИЗНЕС-ШКОЛЫ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, академический директор программы MBA General, бизнес-консультант, преподаватель программ по бизнес-стратегии, процессному управлению, HR-менеджменту.

Управление консультационными проектами белорусских и зарубежных компаний: по разработке и реализации стратегии бизнеса; по описанию и оптимизации бизнес-процессов; по реорганизации оргструктуры предприятия; по проектированию и внедрению системной оценки, развития и обучения персонала, построению ассесмент-центра; по оптимизации систем стимулирования (грейдирование, внедрение оплаты труда по KPI). Член рабочей группы по реализации «Концепции формирования и развития системы бизнес-образования в Республике Беларусь» при Министерстве экономики. Член жюри конкурса женских стартапов Lady Awards в рамках фестиваля Lady Fest.



ИРИНА ТОЛКАЧ – Академический директор и преподаватель программ школы продаж и клиентских отношений БИЗНЕС-ШКОЛЫ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, член AMS ASSOCIATION. Участник лидерских программ по методике BARRON ADVENTURES. Судья международной программы номинации в индустрии контакт-центров «Хрустальная гарнитура». Специализируется на преподавании и исследованиях в области лидерства, управленческой коммуникации и клиентских отношений.

Области научных интересов и консультационных проектов: «Лидерство в управленческой деятельности», «Оценка управленческого потенциала», «Организационная и экономическая психология», «Взаимоотношения работника и организации», «Корпоративная культура».



АНТОН КУЧУР – Заместитель директора по маркетингу БИЗНЕС-ШКОЛЫ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, академический директор и преподаватель дисциплин по маркетингу, эксперт бизнес-практики с 10-летним опытом в B2B и B2C, эксперт в области разработки маркетинговых стратегий, формирования и реализации коммуникационных политик, проведения маркетинговых исследований, брендинга, а также планирования контент-стратегий для сайтов,

повышения конверсии и построения воронок продаж, email-маркетинга, разработки информационных рассылок с целью лидогенерации. Руководитель отдела интернет-маркетинга SKYENG – крупнейшей онлайн-школы английского языка в Восточной Европе. Как консультант участвует в разработке и реализации маркетинговых стратегий на рынках Беларуси, России, ЕС. Область научных интересов: предпринимательство, инновации, стратегический маркетинг, цифровой маркетинг.

ПРИГЛАШЕННЫЕ ЭКСПЕРТЫ



ОЛЬГА БАКУНЦЕВА – Руководитель проектов iSpring. Фокус на результат. Как выстроить обучение талантов на потоке.



АЛЛА КРАСЮКОВА – Отвечает за развитие бизнеса по решению SAP Success Factors с 2014 года. Ранее работала в HR-подразделении компании SAP.

Имеет более чем 10-летний опыт работы на разных ролях в сфере HR-консалтинга, более 3 лет возглавляла практику подбора и оценки персонала в сфере ИТ.

РАСПИСАНИЕ ОБУЧЕНИЯ

10.00 – 17.00	МОДУЛЬ I 28 – 29 сентября 2021
10.00 – 17.00	МОДУЛЬ II 12 – 13 октября 2021
10.00 – 17.00	МОДУЛЬ III 26 – 27 октября 2021
10.00 – 17.00	МОДУЛЬ IV 9 – 10 ноября 2021
10.00 – 17.00	МОДУЛЬ V 23 – 24 ноября 2021

50% обучения составят практические задания, решение индивидуальных и групповых кейсов, работа в группах, детальный разбор «реальной жизни» участников, обмен опытом с коллегами по классу.

МЕЖДУ МОДУЛЯМИ В ХОДЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ КАЖДЫЙ УЧАСТНИК ОБУЧЕНИЯ БУДЕТ



изучать
дополнительный
видеоматериал и
полезный контент



выполнять домашние
задания и получать
оценку и рекомендации
по результатам их
выполнения от
преподавателя



поработает над
собственным
mini-проектом

СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ОДНОГО УЧАСТНИКА 2 850 ВУН (НДС НЕ ВЗИМАЕТСЯ).

Освобождение от НДС в соответствии с п.1.28 ст.118 Налогового кодекса РБ
(Особенная часть).

ДОКУМЕНТ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

Сертификат БИЗНЕС-ШКОЛЫ XXI ВЕК-КОНСАЛТ
и Свидетельство о повышении квалификации государственного образца.

ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ НА ОБУЧЕНИЕ

+375 (44) 797 27 08 (Viber, Telegram)

+375 (29) 397-67-79

+375 (29) 700-67-79

+375 (17) 388-14-08

E-mail: training@21vk.biz

