8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы

На курсе слушатели познакомятся с современными инструментами и подходами по подбору, оценке и адаптации персонала, новейшими тенденциями в области вознаграждения, построения и корректировки системы премирования, обсудят глобальные HR-тренды, подходы к формированию HR-стратегии и бюджета, актуальные решения по автоматизации HR-процессов.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32часа

Место проведения: г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 266с1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

Для участников предусмотрено: Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Директоров по персоналу, руководителей отдела персонала, руководителей отдела обучения и развития персонала, HR-generalist, менеджеров по персоналу.

Особенности программы

В результате обучения на курсе слушатели узнают:

- Тренды в управлении персоналом 2023 года.
- Как изменился подход к формированию HR-стратегии и бюджета, новые критерии и тенденции.
- Какие варианты оптимизации HR-бюджета используются сегодня.
- Ключевые тенденции в области подбора, оценки, обучения и развития, мотивации персонала.
- Как HR-аналитика помогает повысить эффективность работы компании.
- Какие HR-процессы на сегодня нужно автоматизировать.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

HR-тренды, бюджетирование и-стратегия управления персоналом.

- Современные тенденции и-подходы к-стратегии управления персоналом.
- HR-тренды 2023: гибридно-удаленный формат работы, виртуальный рекрутинг, привлечение и-удержание талантов, гибкость для всех сотрудников, разнообразие, равенство и-инклюзивность (DEI), вовлеченность и-благополучие сотрудников, автоматизация HR-процессов.
- Какие расходы включить на-персонал в-2024-году. Приоритеты в-распределении HR-бюджетов в-текущих условиях. Как оптимизировать расходы грамотно, где нужно сокращать расходы без ущерба на-бизнес процессы. Срок прогнозирования для формирования и-планирования бюджета. Актуальные инструменты планирования и-бюджетирования. Бюджет на-подбор, адаптацию и-обучение персонала.
- HR-аналитика. На-какие HR-метрики необходимо опираться. Роль HR-метрик в-построении плана развития, мотивации и-удержания сотрудников.
- Цифровые технологии в-управлении персоналом. Digital-инструменты в-подборе, оценке, обучении и-развитии, управлении талантами, корпоративной культуре.

День-2.

Современные подходы и-инструменты в-области подбора, оценки и-адаптации персонала.

- Ключевые тенденции в-области найма и-отбора персонала: наём в-дистанционном формате, удаленная оценка кандидатов, использование искусственного интеллекта, рекрутинг через социальные сети, высокая конкуренция за-кадры, спрос на-digital-специалистов и-IT-специалистов.
- Классические и-новые источники поиска кандидатов: какие работают, какие нет.
- Новые инструменты поиска кандидатов: социальные сети, булевые запросы, мессенджеры, карьерные сайты.
- Как сформировать продающий персональный профиль вакансии и-профиль компании.
- Технологии оценки на-собеседовании. Основные виды интервью. Как своими силами разработать и-провести ассесмент-центр.
- Проверка искренности кандидата без детектора лжи-— как узнать правду.
- Особенности поиска топ-менеджеров и-узких специалистов.
- Какие инструменты стоит использовать для массового рекрутинга.
- Специфика и-стратегия поиска-ИТ специалистов. Новые тенденции в-привлечении и-удержании ИТ-талантов. Как и-где искать ИТ-таланты в-текущей ситуации.
- Оценка эффективности подбора персонала.
- Цифровые технологии подбора персонала.
- Оценка по-компетенциям: методы и-инструменты. Какие компетенции выходят на-передний план для руководителей и-сотрудников.
- Современные методы оценки персонала: экспресс-диагностика, анализ документов, анализ биографических фактов, собеседование, анкетирование, кейсовый ряд (анализ Case Study), экспертная оценка, психологическое тестирование, наблюдение, метод 360 градусов и-др.
- Бенчмаркинговый подход: лучшие практики оценки, достоинства и-недостатки.
- Интерпретация и-использование результатов оценки сотрудников в-организации.
- Планирование индивидуального развития на-основе результатов оценки.
- Digital-тренды в-оценке персонала и-новые инструменты.
- Эффективные способы адаптации персонала.
- Проблемы построения корпоративной системы адаптации сотрудников в-условиях непрерывных изменений.
- Разработка программ адаптации в-ситуации экономии бюджета и-ресурсов. Как с-минимальными затратами ввести сотрудника в-компанию.
- Автоматизация адаптации. Как можно увеличить скорость адаптации новичка.
- Современные системы в-процессе адаптации: геймификация, автоматизация, чат-боты.
- Адаптация персонала в-дистанционном формате.

День-3.

Стратегия и-тактика корпоративного обучения и-развития персонала.

- Главные тренды в-подходах и-инструментах обучения и-развития персонала.
- Способы и-методы выявления потребностей в-обучении.
- Планирование обучения сотрудников, как адаптировать программу обучения под меняющиеся задачи бизнеса.
- Бюджетирование затрат на-обучение: как оптимизировать затраты, не-потеряв качество, как повысить эффективность обучения при ограниченном бюджете.
- Microlearning: пошаговая инструкция для внедрения своими силами.
- Создание учебного центра: этапы, бюджетирование, программы, цифровизация.
- Какие навыки необходимо сейчас развивать: hard skills, soft skills, meta skills, self skills, teamwork skills, management skills.
- Как оценить результаты обучения.
- Когда обучение больше, чем обучение: обучение и-адаптация, обучение и-мотивация, обучение и-внутренние коммуникации.
- Трансформация дистанционного обучения: контент, вовлечение, платформы, сервисы, оценка эффективности.

День-4.

Материальная и-нематериальная мотивация персонала в-новых условиях.

- Современные подходы к-разработке систем вознаграждения персонала. Тренды в-оплате труда и-премировании в-2023-году.
- Стратегическое вознаграждение, политика вознаграждения. Системы оплаты при дистанционном и-гибридном формате работы. Применение льгот при дистанционном формате.
- Факторы, влияющие на-уровень вознаграждения. Ценностное предложение работодателя (EVP), бренд и-репутация работодателя, их-значение для системы вознаграждения. Пульс опросы (eNPS)-— фактор удовлетворенности работой и-уровнем вознаграждения.
- Структура вознаграждения, постоянная и-переменная части.
- Система премирования по-показателям эффективности KPI как часть эффективной системы вознаграждения.
- Основы управления эффективностью (Performance Management).
  - постановка целей;
  - трансформация целей в-показатели эффективности;
  - определение ключевых показателей эффективности (KPI) для сотрудников;
  - количественные и-качественные показатели.
- Премирование на-основе показателей эффективности (KPIs).
- Управление эффективностью при дистанционном формате работы.
- Установление размера переменной части вознаграждения-— принципы и-подходы.
  - периодичность премирования в-зависимости от-должности и-ее-целей;
  - систематизация разработанных показателей и-их-связь с-премированием;
  - матрицы для интегрального премирования.
- Оценка эффективности системы премирования.
- Примеры систем премирования и-показателей из-разных отраслей.
- Система нематериальной мотивации-— как ее-адаптировать к-новым условиям.
- Навыки мотивирования сотрудников руководителями: что можно изменить и-как. Как обучить руководителей мотивировать сотрудников по-новому, как убедить-их, что это необходимо.
- Как измерить мотивацию сотрудников-— индикаторы ENPS, опросы вовлеченности. Как использовать эти данные для повышения эффективности работы компании, улучшения бренда работодателя, имиджа компании, укрепления корпоративной культуры.

Преподаватели

МОХНЕВА Ольга Николаевна

Руководитель службы персонала АО «ЛифтКоннект». Сфера профессиональных компетенций: мотивация и развитие персонала, повышение эффективности руководителей, оценка и подбор персонала.

Опыт работы в сфере управления персоналом более 20 лет. Практик по внедрению, развитию и поддержанию HR процессов, инициатив, проектов по оценке и развитию персонала, по пересмотру мотивационных систем в компании, проектов, направленных на развитие HR бренда.

БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Бизнес-тренер, психолог, HR-эксперт, методолог технологий управления и HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг и учебников по вопросам оптимизации и повышения эффективности HR-процессов. Опыт работы в области управления и работы с персоналом более 18 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Развитие управленческих навыков руководителей.
- Управление персоналом: оценка, адаптация, мотивация, развитие.
- Новейшие инструменты мотивации и стимулирования персонал. Нематериальная мотивация.
- Системная работа с дефицитными специалистами и кадровым резервом.
- Преемственность, сохранение знаний, наставничество на предприятии.
- Корпоративная культура.
- Психология труда. Конфликтология.

Образование:

- Восточно-Европейский Институт психоанализа, Психология. Психоанализ.

- Межрегиональный институт экономики и права при Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС, Психология.
- Уральская Государственная архитектурно-художественная академия (Институт Урбанистики), Экономика и управление на предприятии.
- Краснодарский многопрофильный институт дополнительного образования, Преподаватель профессионального образования.
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Инновационный менеджмент.
- Уральский Государственный университет им. А.М. Горького, Менеджмент в образовании.

Опыт работы:

- Работа в области управления персоналом (производственное предприятие) -- с 2005 г.
- Руководитель в области развития персонала - с 2007 г.
- Проектная работа в области управления и развития персонала в сотрудничестве с предприятиями и организациями в различных отраслях – с 2012 г.
- Автор и лектор курсов повышения квалификации для руководителей и специалистов в области управления персоналом – с 2013 г.

ЩЕРБИНА Нина Александровна

Эксперт по технологиям развития персонала и работы с кадровым резервом, бизнес-тренер, психолог, практикующий консультант по HR-менеджменту.
Заместитель директора Санкт-Петербургского института практической психологии и HR-технологий.

Опыт работы:

Более 15 лет опыта в сфере управления персоналом, работы по организации системы корпоративного обучения, формирования и развития кадрового резерва на крупнейших предприятиях Санкт-Петербурга. В ОАО «ЛОМО» — заместитель начальника управления по работе с персоналом, в аппарате управления СЗФ Ростелеком — начальник службы кадрового администрирования.

Корпоративные клиенты:

Авиационный завод г. Улан-Удэ, Уральский федеральный университет г. Екатеринбург, Южная телекоммуникационная компания г. Волгоград, Издательский дом «Драйв» г. Санкт-Петербург, Сеть ресторанов «Евразия» г. Санкт-Петербург, ПОЭП г. Санкт-Петербург и другие.