

HR 2035: инновации в управлении, тренды рекрутинга и AI

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 3 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 25.08.2025

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Управление персоналом в современных условиях. Маркетинг в контексте HR-стратегии.

Перспективы на 10-15 лет

- Переход из VUCA-мира в BANI: тренд развития мета-навыков, порядок включения в работу: корпоративный, личностный подход
- Функций HR-специалиста за последние 30 лет: «умирание» и преобразование компетенций
- Позиционирование бренда работодателя, ключевые аспекты
- Продуктовая и Маркетинговая стратегии компании в контексте мероприятий по развитию задач удержания персонала
- Определение Целевой аудитории (ЦА) компании: внутренняя, внешняя. Связь с целевыми аудиториями и коммуникационной стратегией
- Описание и формирование ценностного предложения

- Место вовлеченности в процессе поддержке Стратегического целеполагания

Практикумы:

- Картирование положения компании в современных условиях (уровень развития, структурированность управления, риски управления, карта целей в кругу возможностей и ограничений)
- Матрица «Связь ЦА с аспектами позиционирования работодателя и его статических целей»

День 2

Трансформация рынка в 2025-2035 годах. Путь соискателя, инструменты увеличения воронки, практический рекрутинг. Синхронизация HR и бизнеса

- Оценка текущей ситуации рынка труда: тенденции, мифы и портрет соискателя будущего
- Изменения структуры рынка труда: региональные особенности, расширение географии привлечения, возрастная интеграция, международная практика российских компаний
- Путь соискателя: аудит точек контакта внешней целевой аудитории, контроль позиционирования
- Воронка подбора персонала: сбор данных, выявление белых пятен в информационном поле о поведении целевой аудитории, разработка тактики увеличения воронки и её эффективности
- Формулирование гипотез и предложений по управлению опытом взаимодействия соискателя на основе статистических

данных и полевых исследований. Оценка возможностей реализации

- Снятие потребности Заказчика: точка «О» для формирования запроса на рынок
- Типичные ошибки описание вакансий и компаний. Примеры
- Создание текстов объявлений. А/В тесты – контрольные точки эффективности

Практикумы:

- Определение текущего уровня контактного поля соискателя. Желаемое поведение и характеристики точек взаимодействия
- Разбор примеров с job-сайта. Создание вариантов описаний

День 3

Автоматизация HR-процессов, использование ИИ-инструментария.
Управление изменениями для ТОПов

- «Кривая хайпа» GARTNER. Правила чтения и определения вероятностей
- Что делают сегодня нейросети и какие данные используют в HR-AI?
- HR-системы на основе ИИ: подбор, адаптация, оценка, управление вовлеченностью
- Обзор рынка предложений ИИ-решений для HR-задач: возможности и ограничения

- Примеры кейсов российской и международной практики
- Уровень готовности к технологическим внедрениям. Выявление приоритетов и этапов
- Внедрение изменений. Прямое и опосредованное соучастие
- Ключевые аспекты сопротивления. Инструменты HR-влияния

Практикумы:

- Создание дорожной карты автоматизации и внедрения технологий
- Формирование коммуникационной матрицы управления изменениями

ями