

Директор по обучению и развитию персонала

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 3 дня

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

Дата начала: 03.08.2026

Место проведения: Ленинский проспект, д. 38А, город Москва

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

Программа обучения

День 1

Директор по обучению и развитию — кто он?

- Четыре роли и четыре группы навыков директора по обучению и развитию
- Лектор, тренер, коуч, ментор и тд — многообразие форм и методов обучения
- L&D, T&D — обучаем или развиваем?
- Модели М. Полани и К. Уилбера
- Подбор формы и метода обучения к уровню участников
- Необходимость создания и развития актуальной информационной базы по обучению

Управленческий цикл бизнеса и управленческий цикл обучения

- Управленческая деятельность директора по обучению и развитию
- Основные функции управления
- Управленческий цикл обучения Д. Киркпатрика

Практикум: «Управленческий цикл»

Учебный план как базовый инструмент организации учебного процесса

- Анализ потребностей в обучении «сверху» и «снизу»
- Связь миссии, видения, ценностей и стратегических целей с потребностями в обучении
- Политика обучения в компании
- Система планирования и бюджетирования обучения в компании
- Структура и компоненты учебного плана
- Ключевая роль стандартных программ в плане обучения

Практикум «Структура учебного плана реальной компании»

День 2

Организация процесса обучения

- Варианты структур корпоративной системы обучения (функциональный и проектный подход)
- Этапы развития подразделения, отвечающего за обучение в структуре компании
- Условия создания учебного центра компании
- Связь функции обучения с другими функциями HR: обучение или управление талантами?
- Формы и методы обучения
- Процесс обучения от выявления потребностей до постсопровождения
- Документирование процесса обучения
- Автоматизация процесса обучения
- Команда подразделения, отвечающего за обучение: принципы формирования
- Привлечение различных категорий сотрудников к процессу обучения
- Работа по вовлечению топ-менеджмента в процесс обучения
- Аутсорсинг обучения: проблема привлечения внешних ресурсов для внутреннего обучения
- Закон о наставничестве с 1 марта 2025 года

Оценка эффективности обучения

- Четыре уровня эффективности обучения по Д. Киркпатрику
- Ключевые вопросы анкеты по результатам обучения
- Показательна ли реакция на обучение
- Какими инструментами измеряются полученные знания и навыки
- Как измерить изменения в поведении
- Модель компетенций и особенности работы с ней
- Оценка экономического эффекта в обучении: когда это возможно

Практикум «Сравнение по трудоемкости и точности оценки знаний и навыков и оценки по компетенциям»

День 3

Обучение и развитие персонала как инструмент работы с корпоративной культурой компании

- Модель корпоративной культуры компании
- Требования к процедуре обучения
- Роль обучения в создании необходимой атмосферы в компании
- Работа по установлению/изменению стереотипов поведения
- Работа с базой знаний компании — от учебного центра к корпоративному университету
- Отражение опыта компании в программах обучения
- Продвижение ценностей компании через систему обучения
- Применение инструментов обучения на различных уровнях корпоративной культуры
- Измерение результатов при работе с корпоративной культурой
- Учебный центр/корпоративный университет как амбассадор корпоративной культуры

Практикум: «Разработка специальных программ обучения по результатам диагностики корпоративной культуры»

Формы и методы обучения и развития персонала

Особенности обучения отдельных категорий сотрудников

- Программы для кадрового резерва организации
- Новички в компании. Особенности программ адаптации
- Временный и быстро сменяющийся персонал
- Долевое участие сотрудников в обучении
- Взаимодействие в рамках ученического договора
- Индивидуальное обучение сотрудников — формы и методы

Практикум «Формирование категорий кадрового резерва. Программы обучения для кадрового резерва»

Перспективные тренды в обучении

- Индивидуализация в зависимости от персональных потребностей
- Цифровизация, дистанционные формы, ИИ, роботизация, VR/AR
- Непрерывное обучение