

Управление персоналом в современной организации

Срок обучения:

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

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

Программа обучения

День 1

Система управления персоналом

- Изменения в HRM на фоне глобальных экономических тенденций
- Зависимость роли и функций HR от состояния рынка
- Новые международные влияния на политику и практику управления человеческими ресурсами
- Роль HR в стратегическом управлении компанией
- Альянс CEO и HR
- Определение ключевых приоритетов в области управления человеческими ресурсами для достижения основных целей бизнеса сегодня и повышения эффективности работы компании завтра
- Маркетинговая HR-стратегия
- Аудит существующей службы управления персоналом компании
- Технологии и методы экспресс-диагностики, инструменты комплексной диагностики системы управления персоналом в компании
- Состав бизнес-процессов управления персоналом в деятельности компании
- Система работы с внутренними и внешними клиентами HR (топ-менеджеры, линейные руководители, сотрудники компании, рынок труда, органы власти и администрации)
- Корректировка структуры и функционала службы управления персоналом в соответствии с изменившейся стратегией
- Определение ключевых показателей эффективности службы

управления персоналом

- Настройка ключевых HR-процессов на реализацию бизнес-стратегии

Практикумы — кейсы:

- Аудит системы управления персоналом
- Модель показателей эффективности системы управления персоналом
- Организационная структура службы управления персоналом
- HR-стратегия

День 2

Модель компетенций как инструмент управления персоналом

- Зачем компании нужна модель компетенций?
- Место и роль оценки и развития компетенций в стратегии развития организации. Цели и задачи
- Методологические основы создания модели компетенций
- Принципы выбора кластерных групп для базовой модели компетенций организации
- Определение приоритетного перечня компетенций внутри кластерных групп
- Создание базовой матрицы модели компетенций
- Методы описания компетенций
- Уровни развития компетенций, описание моделей поведенческих реакций

Система подбора персонала

- Особенности найма персонала в зависимости от стадии развития организации
- Эффективный подбор персонала
- Выработка общих требований к кандидату
- Формирование профиля требований к кандидату, исходя из задач организации
- Эффективность использования тех или иных источников при подборе персонала
- Методы оценки кандидатов при приеме на работу

Система оценки персонала

- Особенности оценки персонала в зависимости от стадии развития организации
- Аттестация персонала и оценка персонала: сходство и различие
- Цели оценки и аттестации персонала
- Принципы оценки персонала
 - Объективность оценки
 - Системность и комплексность оценки
 - Прогнозность оценки
 - Мотивация сотрудника на прохождение оценки
 - Организация контакта с сотрудником в ходе оценки

Методы оценки кандидатов при приеме на работу, методы периодической оценки сотрудников. Обзор современных методов оценки персонала. Экспресс-диагностика. Анализ документов. Анализ биографических фактов. Подготовка к интервью. Виды и стили интервью, особенности проведения. Структура интервью. Анкетирование. Контент-анализ. Анализ case-study. Экспертная оценка. Психологическое тестирование. Наблюдение. Метод 360 градусов. Оценка результатов работы. Проверка рекомендаций как метод оценки кандидатов

Планирование и организация оценочной компании

- Анализ и интерпретация полученной информации. Использование результатов оценки сотрудников в организации
- Техника конструктивной обратной связи. Связь оценки с вознаграждением и развитием персонала. Планирование индивидуального развития на основе результатов оценки компетенций
- Внедрение системы оценки в организации
- Эффективность использования тех или иных методов при подборе и периодической оценке персонала. Преимущества и недостатки

Практикум «Разработка модели компетенций, выбор и адаптация оценочной технологии для компании»

День 3

Материальная и нематериальная мотивация персонала

- Соответствие стратегических целей компании системе мотивации персонала
- Учет интересов и потребностей сотрудников
- Устранение демотиваторов
- Доступность, простота и понятность для персонала системы мотивации
- Принцип справедливости
- Учет командных и индивидуальных результатов
- Своевременность мотивации сотрудников
- Баланс материальной и нематериальной мотивации персонала. Риски недоплаченности и переплаченности сотрудников

Материальная мотивация персонала

- Структура компенсационного дохода, стабильная и переменная составляющие материального стимулирования
- Грейдинг. Библиотека факторов для оценки ценности должностей в компании, грейдирование
- Управление по целям. Разработка переменной части зарплаты и управление ею
- Постановка целей в формате SMART
- Матрицы целей. Зависимость премирования от выполнения целей
- Система KPI для производственных и торговых предприятий. Критерии премирования

Практикум — кейс «Разработка грейдов, KPI»

Нематериальная мотивация персонала

- Факторы нематериальной мотивации персонала. Учет психотипа и мотивационного профиля сотрудников
- Социальный пакет
- Принцип кафетерия
- Развитие сотрудников и построение карьерной карты в компании

Практикум — кейс «Креативные решения по разработке нематериальной мотивации персонала»

День 4

Система адаптации, обучения и развития персонала

- Адаптация или испытательный срок? Инструменты адаптации. Принципы формирования программ адаптации
- Оценка эффективности адаптации
- Стадии развития компании и система обучения
- Этапы создания подразделения
- Типы структур учебных центров
- Корпоративный университет как инструмент стратегического управления и идеологии
- Этапы формирования системы обучения
- Объекты обучения. Как лучше сформировать целевые группы для обучения
- Способы выявления потребности в обучении. Методы оценки потребности в обучении: МВО, модель компетенций
- Методы обучения и целесообразность их использования
- Внутреннее и внешнее обучение. Критерии выбора внешних провайдеров. Возможные сложности и типичные ошибки
- Разрабатывать или покупать тренинг
- Связь обучения с адаптацией и оценкой. Формы и методы обучения периода «Адаптация»
- Наставничество — инструмент адаптации и обучения. Как создать систему наставничества и эффективно встроить ее в систему обучения?
- Посттренинг как инструмент, повышающий эффективность обучения. Какие бывают методы посттренингового сопровождения?
- Оценка эффективности обучения. Показатели обучения. Какие они бывают? Что лучше работает
- Бюджет на обучение. Формирование, обоснование. Бенчмаркинг

Практикум: разработка оценочных тестов по модели Киркпатрика