Moscow Business School
Leadership Energy

HR-служба на предприятии: положение в системе управления, модель подбора и оценки персонала

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 2 дня

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

Дата начала: 15.09.2025

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»