

## Стратегия управления персоналом и новые роли HR в современных условиях

В рамках курса слушатели узнают, как выстраивать HR-стратегию, структуры и процессы в условиях новой реальности кризисных явлений и дистанционной работы, рассмотрят новые компетенции для руководителей HR, практические вопросы цифровых технологий в управлении персоналом, тренды, которые определяют правила работы с персоналом в 2022 году.

**Дата проведения:** Открытая дата

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 4 дня

**Продолжительность обучения:** 32 часа

**Место проведения:** г. Москва, ул. Золотая, д. 11, бизнес-центр «Золото», 5 этаж. Всем участникам высылается подробная схема проезда на семинар.

**Для участников предусмотрено:**

Методический материал, кофе-паузы.

**Документ по окончании 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, HR-директоров, HR бизнес-партнеров, директоров по организационному развитию, руководителей отделов персонала, руководителей отделов мотивации и компенсации, руководителей подразделений по оценке и развитию персонала.

### Результат обучения

**В результате обучения слушатели:**

- Приобретут навыки разработки и реализации HR-стратегии в соответствии с бизнес-стратегией и целями компании.
- Изучат инструменты формирования и развития корпоративной культуры, узнают, как работать с корпоративной культурой в ситуации изменений.
- Ознакомятся с современными подходами к планированию карьеры и построению кадрового резерва, получат представление о лучших практиках обучения и развития резервистов.
- Разберут отличие прежних методов мотивации от актуальных, особенности мотивации сотрудников на удаленке, в условиях быстро меняющихся обстоятельств, изменения моделей и стратегии бизнеса.
- Освоят новые способы материальной и нематериальной мотивации, которые можно применить уже завтра.
- Рассмотрят цифровые решения для различных HR-задач.

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

# Программа обучения

## День 1

### HR-в-условиях изменений.

- Новая реальность для HR— поиск стабильности или трансформация? HR-во-времена VUCA и-в-условиях GIG-ECONOMY.
- Современные модели работы с-человеческим капиталом: аутсорсинг, инсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент, дауншифтинг, фрилансинг, дистанционные виртуальные команды.
- Вовлеченность сотрудников: поддержка изменений в-компании или дополнительный объем работы для HR-а.
- Внутренние коммуникации— «волшебная палочка» для HR. PR, авторитет, влияние-HR службы внутри компании.
- Цифровые технологии в-управлении персоналом. Digital-инструменты в-подборе, оценке, обучении и-развитии, управлении талантами, корпоративной культуре.

### Карьера HR— от-начальника отдела кадров к-HR бизнес-партнеру.

- Традиционные и-современные функции системы управления человеческими ресурсами и-роль-HR в-их-реализации.
- Изменение требований к-системе управления человеческими ресурсами.
- Функциональная HR-структура-vs. концепции-HR бизнес-партнерства.
- HR-директор и-HR бизнес-партнер. Есть-ли разница?
- Модель HR-бизнес-партнерства.
- Функции и-компетенции-HR бизнес-партнера.
- Переход HR-менеджера на-роль-HR бизнес-партнера.
- KPI для-HR бизнес-партнера. Факторы успеха в-новой роли.

## День 2

### Стратегия управления человеческим капиталом. От-разработки к-внедрению.

- Философия компании: миссия, ценности, принципы деятельности— основа корпоративной культуры.
- Стратегия компании и-соответствующие ей-кадровые стратегии. Стратегия на-основе жизненного цикла. Критичные для управления человеческим капиталом функциональные области реализации стратегии
- Кадровая стратегия и-кадровая политика компании— цели и-различия.
- Реализация кадровой стратегии и-политики: процессы, процедуры, регламенты.
- Факторы, способствующие реализации кадровой стратегии и-политики— вовлеченность, корпоративная культура, внутренние коммуникации.
- Стратегические и-операционные (тактические) показатели эффективности (KPI) HR-функции.

**Практикум:** Разработка HR-стратегии организации.

## День 3

### Корпоративная культура.

- Виды корпоративных культур в-зависимости от-уровня развития компании.
- Система ценностных координат (миссия, видение, ценности) как основа корпоративной культуры.
- Почему и-когда нужно менять корпоративную культуру.
- Процесс формирования корпоративной культуры. Субкультуры в-компании.
- Разработка программ корпоративных мероприятий и-формирование бюджета.
- Как организовать корпоративную культуру на-удаленке.

### Формирование кадрового резерва и-управление талантами.

- Отбор и-управление кадровым резервом.
- Стратегия Talent Management. Создание конкурентных преимуществ.
- Внедрение программ управления талантами с-целью мотивации и-удержания талантов и-сотрудников с-высоким потенциалом.
- Повышение капитализации компании и-сотрудника через профессиональное развитие. Определение направлений развития. Планирование карьеры.

**Практикум:** Инструменты планирования карьеры.

## День 4

### Мотивация сотрудников в-новых условиях.

- Современные условия работы организации: VUCA, BANI, удаленный и-гибридный формат работы, новые модели. Изменение модели организации работы компании в-связи с-изменением внешней среды.
- Теория поколений— особенности мотивации сотрудников разных возрастов.
- Профиль компетенций сотрудника, работающего в-новых условиях.

- Изменение профиля мотивации сотрудника и его потребностей: «было— стало». Результаты исследований— какие методы работали ранее, какие— теперь.
- Трансформация инструментов мотивации и их-адаптация к-новым условиям. Как поддержать и-повысить мотивацию сотрудников без увеличения бюджета.
- Новые инструменты мотивации.
- Материальная мотивация: как изменить подходы к-оценке эффективности, премированию. Какие KPI работают, какие— нет.
- 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.

**Практикум:** решение кейсов, выполнение заданий, ролевые игры, разбор проблемных ситуаций из-опыта работы компаний слушателей.

## Преподаватели

### СУХОБАЕВСКАЯ Екатерина Николаевна

Эксперт-практик в области управления персоналом с-25-ти летним опытом работы, специалист по мотивации и развитию персонала, проектной деятельности. Бизнес-тренер, консультант, персональный HR-ментор. Член Международной Ассоциации Независимых Карьерных Консультантов (МАНКК), член ассоциации «Wing Wave коучей» и Ассоциации карьерного консультирования и сопровождения (АККС).

#### Сфера профессиональных интересов:

Формирование системы управления персоналом; корпоративная культура и внутренние коммуникации; разработка и реализация программ формирования, обучения и развития кадрового потенциала; разработка систем материальной и нематериальной мотивации персонала; карьерное и коуч консультирование.

#### Опыт работы:

2020–2021 гг. АНО «Россия – страна возможностей», HRD;-  
 2019–2020 гг. ГК «ЭФКО», руководитель проектов департамента инноваций;-  
 2017–2019 гг. АО АКБ «Алеф-Банк», вице-президент по работе с персоналом;-  
 2015–2016 гг. ООО «Норма Эйчар», заместитель генерального директора по оценке и развитию персонала;-  
 2008–2015 гг. Организации в структуре Госкорпорации «РОСАТОМ», руководитель T&D службы; директор по персоналу;-  
 2006–2008 гг. ТД «Уралтрубосталь», ГРУППА ЧТПЗ, руководитель T&D службы;-  
 1993–2006 гг. ЗФ «Норильский никель», HR менеджер.

#### Публикации:

Автор профильных публикаций и авторских статей в журнале «Директор по персоналу». Неоднократный участник профильных HR-конференций, форумов и круглых столов.

### БОДРОВА Ольга Артуровна

Кандидат экономических наук, консультант-практик по управлению с 20-летним опытом работы директором по персоналу и оргразвитию в крупных российских и зарубежных компаниях, карьерный коуч.

#### Сфера профессиональных компетенций:

- Построение системы управления персоналом.
- Построение грейдинга, систем вознаграждения и льгот.
- Экономика и нормирование труда.
- Профессиональное и карьерное развитие сотрудников.
- Разработка программ и системы обучения сотрудников в компании.
- Разработка системы целей и показателей их достижения.–
- Карьерный коучинг и карьерное консультирование.
- HR-маркетинг и брендинг.

**Образование:**

2004 - Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSI, Москва.-

1999 - 2001 – Высшая коммерческая школа при Минэкономразвития РФ совместно с International European Management Institute (France) - Магистр делового администрирования (MBA).

1980-1985 – Коми – Государственный педагогический институт. (Преподаватель английского и немецкого языков).

**Опыт работы:**

ОАО «Эффортел» (телекоммуникации), директор по персоналу и организационному развитию группы компаний.

ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес» (Турция, производство напитков), директор по персоналу Московского завода.

ЗАО «КОМКОР-ТВ» (бренд АКАДО, телекоммуникации), директор по персоналу

Группа «Лафарж» (Франция, производство цемента), ОАО «Воскресенск цемент» , директор по управлению персоналом, региональный менеджер по управлению персоналом управляющей компании.

**Проекты для клиентов - российских и зарубежных компаний:** проекты трансформаций, разработка и внедрение систем оплаты, премирования, разработка KPI, грейдов, программы кадрового резерва, развития и менторинга руководителей, коучинг.

**Публикации:**

Автор многочисленных статей в профильных СМИ: «Harward Business Review», «Форбс», «Ведомости», Директор по персоналу, «Справочник по управлению персоналом» и др.