

## Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы

На курсе слушатели познакомятся с современными инструментами и подходами по подбору, оценке и адаптации персонала, новейшими тенденциями в области вознаграждения, построения и корректировки системы премирования, обсудят глобальные HR-тренды, подходы к формированию HR-стратегии и бюджета, актуальные решения по автоматизации HR-процессов.

**Дата проведения:** **Открытая дата**

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 4 дня

**Продолжительность обучения:** 32 часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 266с1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

**Для участников предусмотрено:** Методический материал, кофе-паузы.

**Документ по окончании обучения:** По итогам 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, руководителей отдела персонала, руководителей отдела обучения и развития персонала, HR-generalist, менеджеров по персоналу.

### Особенности программы

**В результате обучения на курсе слушатели узнают:**

- Тренды в управлении персоналом 2023 года.
- Как изменился подход к формированию HR-стратегии и бюджета, новые критерии и тенденции.
- Какие варианты оптимизации HR-бюджета используются сегодня.
- Ключевые тенденции в области подбора, оценки, обучения и развития, мотивации персонала.
- Как HR-аналитика помогает повысить эффективность работы компании.
- Какие HR-процессы на сегодня нужно автоматизировать.

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

## Программа обучения

День-1.

## **HR-тренды, бюджетирование и-стратегия управления персоналом.**

- Современные тенденции и-подходы к-стратегии управления персоналом.
- HR-тренды 2023: гибридно-удаленный формат работы, виртуальный рекрутинг, привлечение и-удержание талантов, гибкость для всех сотрудников, разнообразие, равенство и-инклюзивность (DEI), вовлеченность и-благополучие сотрудников, автоматизация HR-процессов.
- Какие расходы включить на-персонал в-2024-году. Приоритеты в-распределении HR-бюджетов в-текущих условиях. Как оптимизировать расходы грамотно, где нужно сокращать расходы без ущерба на-бизнес процессы. Срок прогнозирования для формирования и-планирования бюджета. Актуальные инструменты планирования и-бюджетирования. Бюджет на-подбор, адаптацию и-обучение персонала.
- HR-аналитика. На-какие HR-метрики необходимо опираться. Роль HR-метрик в-построении плана развития, мотивации и-удержания сотрудников.
- Цифровые технологии в-управлении персоналом. Digital-инструменты в-подборе, оценке, обучении и-развитии, управлении талантами, корпоративной культуре.

## **День-2.**

### **Современные подходы и-инструменты в-области подбора, оценки и-адаптации персонала.**

- Ключевые тенденции в-области найма и-отбора персонала: наём в-дистанционном формате, удаленная оценка кандидатов, использование искусственного интеллекта, рекрутинг через социальные сети, высокая конкуренция за-кадры, спрос на-digital-специалистов и-IT-специалистов.
- Классические и-новые источники поиска кандидатов: какие работают, какие нет.
- Новые инструменты поиска кандидатов: социальные сети, булевые запросы, мессенджеры, карьерные сайты.
- Как сформировать продающий персональный профиль вакансии и-профиль компании.
- Технологии оценки на-собеседовании. Основные виды интервью. Как своими силами разработать и-провести ассесмент-центр.
- Проверка искренности кандидата без детектора лжи— как узнать правду.
- Особенности поиска топ-менеджеров и-узких специалистов.
- Какие инструменты стоит использовать для массового рекрутинга.
- Специфика и-стратегия поиска-ИТ специалистов. Новые тенденции в-привлечении и-удержании ИТ-талантов. Как и-где искать ИТ-таланты в-текущей ситуации.
- Оценка эффективности подбора персонала.
- Цифровые технологии подбора персонала.
- Оценка по-компетенциям: методы и-инструменты. Какие компетенции выходят на-передний план для руководителей и-сотрудников.
- Современные методы оценки персонала: экспресс-диагностика, анализ документов, анализ биографических фактов, собеседование, анкетирование, кейсовый ряд (анализ Case Study), экспертная оценка, психологическое тестирование, наблюдение, метод 360 градусов и-др.
- Бенчмаркинг-подход: лучшие практики оценки, достоинства и-недостатки.
- Интерпретация и-использование результатов оценки сотрудников в-организации.
- Планирование индивидуального развития на-основе результатов оценки.
- Digital-тренды в-оценке персонала и-новые инструменты.
- Эффективные способы адаптации персонала.
- Проблемы построения корпоративной системы адаптации сотрудников в-условиях непрерывных изменений.
- Разработка программ адаптации в-ситуации экономии бюджета и-ресурсов. Как с-минимальными затратами ввести сотрудника в-компанию.
- Автоматизация адаптации. Как можно увеличить скорость адаптации новичка.
- Современные системы в-процессе адаптации: геймификация, автоматизация, чат-боты.
- Адаптация персонала в-дистанционном формате.

## **День-3.**

### **Стратегия и-тактика корпоративного обучения и-развития персонала.**

- Главные тренды в-подходах и-инструментах обучения и-развития персонала.
- Способы и-методы выявления потребностей в-обучении.
- Планирование обучения сотрудников, как адаптировать программу обучения под меняющиеся задачи бизнеса.
- Бюджетирование затрат на-обучение: как оптимизировать затраты, не-потеряв качество, как повысить эффективность обучения при ограниченном бюджете.
- Microlearning: пошаговая инструкция для внедрения своими силами.
- Создание учебного центра: этапы, бюджетирование, программы, цифровизация.
- Какие навыки необходимо сейчас развивать: hard skills, soft skills, meta skills, self skills, teamwork skills, management skills.
- Как оценить результаты обучения.
- Когда обучение больше, чем обучение: обучение и-адаптация, обучение и-мотивация, обучение и-внутренние коммуникации.
- Трансформация дистанционного обучения: контент, вовлечение, платформы, сервисы, оценка эффективности.

## **День-4.**

## Материальная и нематериальная мотивация персонала в новых условиях.

- Современные подходы к разработке систем вознаграждения персонала. Тренды в оплате труда и премировании в-2023-году.
- Стратегическое вознаграждение, политика вознаграждения. Системы оплаты при дистанционном и гибридном формате работы. Применение льгот при дистанционном формате.
- Факторы, влияющие на уровень вознаграждения. Ценностное предложение работодателя (EVP), бренд и репутация работодателя, их-значение для системы вознаграждения. Пульс опросы (eNPS)— фактор удовлетворенности работой и-уровнем вознаграждения.
- Структура вознаграждения, постоянная и-переменная части.
- Система премирования по-показателям эффективности KPI как часть эффективной системы вознаграждения.
- Основы управления эффективностью (Performance Management).
  - постановка целей;
  - трансформация целей в-показатели эффективности;
  - определение ключевых показателей эффективности (KPI) для сотрудников;
  - количественные и-качественные показатели.
- Премирование на-основе показателей эффективности (KPIs).
- Управление эффективностью при дистанционном формате работы.
- Установление размера переменной части вознаграждения— принципы и-подходы.
  - периодичность премирования в-зависимости от-должности и-ее-целей;
  - систематизация разработанных показателей и-их-связь с-премированием;
  - матрицы для интегрального премирования.
- Оценка эффективности системы премирования.
- Примеры систем премирования и-показателей из-разных отраслей.
- 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.

# Преподаватели

## МОХНЕВА Ольга Николаевна

Руководитель службы персонала АО «ЛифтКоннект». Сфера профессиональных компетенций: мотивация и развитие персонала, повышение эффективности руководителей, оценка и подбор персонала.

Опыт работы в сфере управления персоналом более 20 лет. Практик по внедрению, развитию и поддержанию HR процессов, инициатив, проектов по оценке и развитию персонала, по пересмотру мотивационных систем в компании, проектов, направленных на развитие HR бренда.

## БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Бизнес-тренер, психолог, HR-эксперт, методолог технологий управления и HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг и учебников по вопросам оптимизации и повышения эффективности HR-процессов. Опыт работы в области управления и работы с персоналом более 18 лет.

### Сфера профессиональных компетенций:

- Развитие управленческих навыков руководителей.
- Управление персоналом: оценка, адаптация, мотивация, развитие.
- Новейшие инструменты мотивации и стимулирования персонал. Нематериальная мотивация.
- Системная работа с дефицитными специалистами и кадровым резервом.
- Преемственность, сохранение знаний, наставничество на предприятии.
- Корпоративная культура.
- Психология труда. Конфликтология.

### Образование:

- Восточно-Европейский Институт психоанализа, Психология. Психоанализ.

- Межрегиональный институт экономики и права при Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС, Психология.
- Уральская Государственная архитектурно-художественная академия (Институт Урбанистики), Экономика и управление на предприятии.
- Краснодарский многопрофильный институт дополнительного образования, Преподаватель профессионального образования.
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Инновационный менеджмент.
- Уральский Государственный университет им. А.М. Горького, Менеджмент в образовании.

#### **Опыт работы:**

- Работа в области управления персоналом (производственное предприятие) – с 2005 г.
- Руководитель в области развития персонала - с 2007 г.
- Проектная работа в области управления и развития персонала в сотрудничестве с предприятиями и организациями в различных отраслях – с 2012 г.
- Автор и лектор курсов повышения квалификации для руководителей и специалистов в области управления персоналом – с 2013 г.

## **ЩЕРБИНА Нина Александровна**

Эксперт по технологиям развития персонала и работы с кадровым резервом, бизнес-тренер, психолог, практикующий консультант по HR-менеджменту.

Заместитель директора Санкт-Петербургского института практической психологии и HR-технологий.

#### **Опыт работы:**

Более 15 лет опыта в сфере управления персоналом, работы по организации системы корпоративного обучения, формирования и развития кадрового резерва на крупнейших предприятиях Санкт-Петербурга. В ОАО «ЛОМО» – заместитель начальника управления по работе с персоналом, в аппарате управления СЗФ Ростелеком – начальник службы кадрового администрирования.

#### **Корпоративные клиенты:**

Авиационный завод г. Улан-Удэ, Уральский федеральный университет г. Екатеринбург, Южная телекоммуникационная компания г. Волгоград, Издательский дом «Драйв» г. Санкт-Петербург, Сеть ресторанов «Евразия» г. Санкт-Петербург, ПОЭП г. Санкт-Петербург и другие.