

Сайт проекта



HR Expert

Онлайн-программа подготовки современных HRD

После курса вы сможете трансформировать HR-систему и синхронизировать ее с достижением стратегических целей компании, найдете общий язык с ключевыми лицами бизнеса, а данные и финансовые показатели станут вашими основными аргументами в защите HR-проектов.

74+

методических
материалов и заданий

9

экспертов-преподавателей
лидеров отрасли

4-6

месяцев
обучения

8

блоков обучения по каждому
HR-процессу

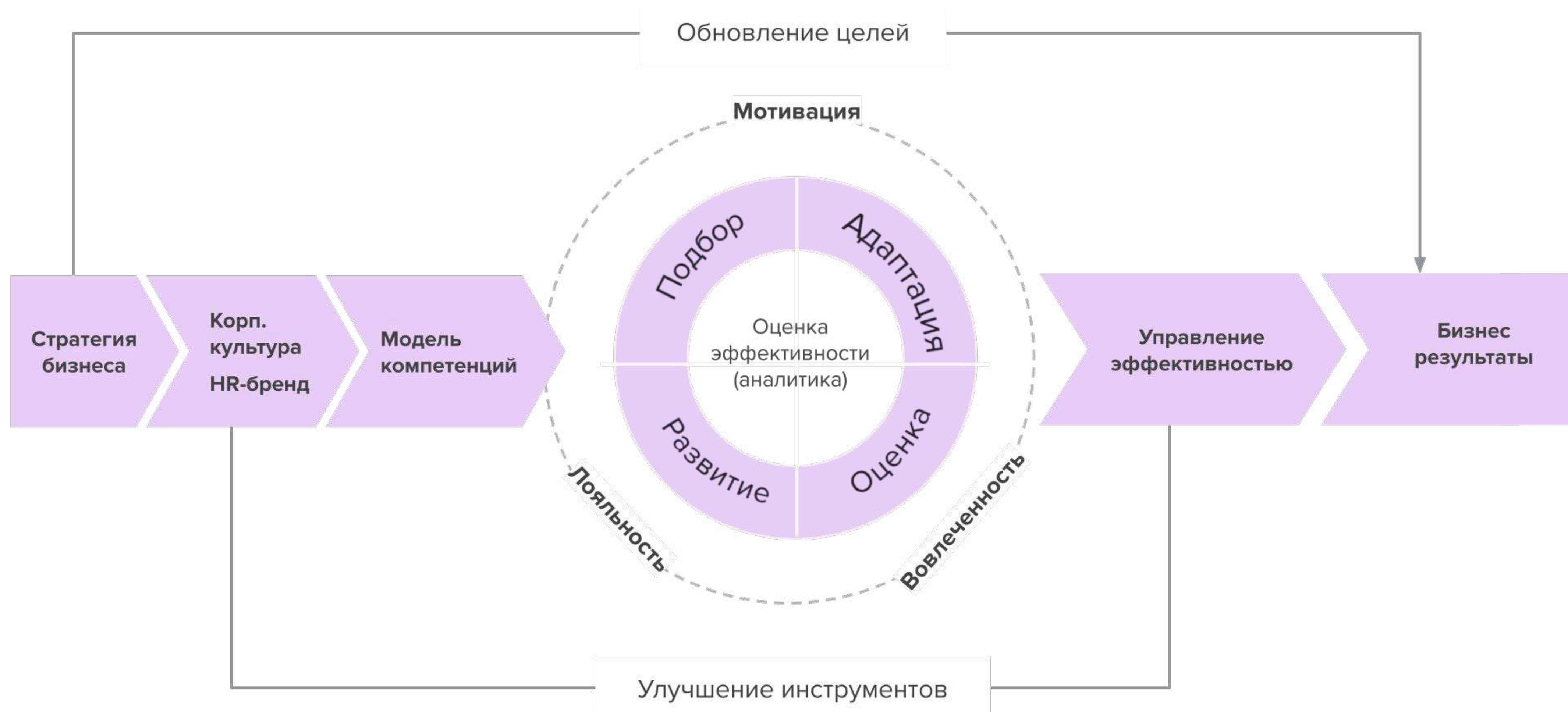


HR Expert

Онлайн-программа подготовки современных HRD

В современном мире HR-функция сталкивается с необходимостью адаптации к новым экономическим реалиям, что подразумевает использование количественных показателей и фокуса на прибыль. Курс ориентирован на тех, кто стремится стать бизнес-партнером в сфере управления человеческими ресурсами.

Курс включает 74 урока, которые помогут развить навыки бизнес-партнера HRBP. Этот подход подчеркивает важность интеграции HR в стратегические бизнес-процессы и готовит специалистов к вызовам, с которыми они могут столкнуться в будущем.



Целевая аудитория:

Что вы получите от курса?

Новоиспеченным HRD

- Закрыть пробелы в знаниях
- Освоить полный спектр технологий для всех HR-процессов: подбор, адаптация, оценка, обучение и мотивация

Руководителям HR-направлений

- Подготовиться к следующей карьерной ступени
- Систематизировать знания
- Перенять лучшие и самые актуальные практики в профессиональной деятельности HR

В результате курса вы получите:

- 1. Проверенные инструменты:** преподаватели курса работают над HR-трансформациями разных компаний и знают инструменты, которые действительно работают.
- 2. Стратегический подход к HR-процессам:** увидите, как система HR влияет на все процессы компании, синхронизируете HR с реализацией стратегических задач.
- 3. Общий язык с собственниками:** у вас появится понимание бизнеса, которого так не хватает для обоснования эффективности проектов и работы HR-функции.
- 4. Решение ваших задач прямо на курсе:** после каждого занятия вы можете выполнять задания на примере вашей компании, что позволит увидеть изменения в HR-системе.
- 5. Повышение эффективности команды и организации:** сможете вывести систему работы с персоналом на новый уровень, что также повысит эффективность всех взаимосвязанных процессов.
- 6. Базу знаний и методологию:** вся методика и видеоуроки будут доступны вам еще в течение года. Также вы будете подключены к закрытому экспертному сообществу.
- 7. Прозрачную структуру знаний и алгоритмов реализации:** будете обладать не только теорией, но и сможете самостоятельно провести трансформацию HR за счет понятных алгоритмов.
- 8. Масштабирование системного подхода:** сможете развить helicopter view и поймете, как системно решать стоящие перед вами HR-задачи.

Программа курса:

Блок 1. HR как бизнес-партнер: HR-функция и прибыль компании

Темы блока:

- HR-задачи, решаемые при помощи аналитики
- Формула прибыли компании и влияние на нее HR-процессов
- Как «продать» генеральному важный HR-проект
- Оперативное управление OKR
- Базовые понятия статистики
- Работа с данными
- Метрики

Блок 3. Модель компетенций

Мы узнали, как работать с корпоративной культурой. Но HR это прежде всего про людей. Как же узнать, какие люди будут наиболее эффективны в компании с такой КК? Какие люди лучше всего отвечают интересам бизнеса?

Темы блока:

- Как корпоративная культура отображается в модели компетенции
- Модель компетенций и этапы развития компании
- Подход Спенсеров
- Инструменты создания модели компетенций
- Как правильно раскрывать поведенческие индикаторы

Блок 2. Стратегия и корпоративная культура

Мы выяснили, как HR влияет на прибыль и теперь поэтапно разбираем, как выстроить процессы, начиная с работы со стратегией и корпоративной культурой.

Темы блока:

- Миссия компании
- Маркетинговые инструменты в корп. культуре
- Стратегическая сессия для разработки корп. культуры
- Заземление корп. культуры в регламенты компании
- Управление по ценностям
- HR-аналитика применительно к корп. культуре
- Цели разработки стратегии
- Сбалансированная система показателей
- Стратегия экспоненциальных организаций
- HR-процессы в синхронизации со стратегией
- Внедрение изменений в компании
- Проблемная сетка 2.0

Блок 4. Оценка персонала

Когда мы разработали модель компетенций, важно выстроить систему оценки, чтобы нанимать самых подходящих сотрудников и принимать наилучшие кадровые решения — этому и будем учиться в этом блоке.

Темы блока:

- Классификация методов и инструментов оценки
- Бенчмаркинг и его роль
- Инструмент интервью
- Личностные опросники и тесты
- Стрессовое интервью
- Глубинное интервью
- Оценка достижения ключевых целей
- Ассессмент-центр и диагностическое интервью
- Опросы для оценки климата компании
- Оценка 360°
- Работа с результатами оценки
- Обратная связь по результатам оценки
- Метрики в планировании потребности в персонале

Блок 5. Обучение и адаптация

Оценка персонала помогает выявить зоны роста и начать учить людей именно тому, что нужно для достижений целей бизнеса. Теперь разберемся, как выстроить систему обучения.

Темы блока:

- Задачи HR-функции: обучение и адаптация
- Адаптация персонала как система
- Система наставничества, менторов и бадди
- Метрики в подборе и адаптации
- Обучение при внедрении изменений
- Адаптация опытных сотрудников
- Инструмент EJM в обучении и адаптации
- Инструменты коучинга в адаптации и обучении
- Создание корпоративного университета
- Инструменты дистанционного развития персонала
- Очные форматы обучения
- Создание тренинговых программ под конкретные цели обучения
- Системный подход к развитию персонала
- Аналитика в обучении

Блок 6. Мотивация персонала и вовлекающая среда

Даже очень подготовленный сотрудник может плохо работать, если просто не хочет. Как создать вовлекающую среду и выстроить систему мотивации, соблюдая баланс между потребностями бизнеса и желаниями сотрудников?

Темы блока:

- Performance management
- Теория поколений применительно к мотивации персонала
- Оптимизация и трансформация мотивационных схем
- Материальная мотивация
- Разработка KPI
- Вовлекающая среда
- Бизнес-игры, квесты
- Геймификация
- VQ в мотивации сотрудников
- Формирование кадрового резерва, управление талантами
- Метрики в планировании преемственности и управлении талантами

Блок 7. Удержание персонала

Мы потратили ресурсы на подбор, адаптацию, оценку и развитие сотрудника под нужды нашей компании, и все это впустую, если сотрудник уходит. В этом блоке учимся оцифровывать и управлять текучестью персонала.

Темы блока:

- Себестоимость сотрудника
- Текучесть и укомплектованность
- Риски высокой текучести
- Индикаторы увольняющихся
- Профилактика текучести
- Удерживающая беседа
- Возражения сотрудников
- Аналитика в удержании

Блок 8. ПО для HR аналитики

Этот блок посвящен программному арсеналу HR, который поможет анализировать управление персоналом.

Темы блока:

- Программное обеспечение для HR-аналитики
- Построение дашборда

Итого: **31** час
41 академический час

Преподаватели курса — HR-консультанты крупных компаний и ex-HRD



Людмила Морозова,
сооснователь TSQ Consulting, стратег,
эксперт по организационному
развитию



Дина Гусейнова,
HR-консультант, специалист
по оптимизации бизнес-процессов
TSQ Consulting



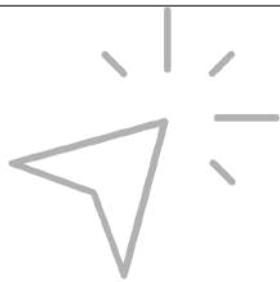
Екатерина Шатрова,
HR-консультант, эксперт по развитию
компетенций, консультант топ-команд
на этапе трансформации TSQ Consulting



Сергей Орлов-Горский,
HR-консультант, специалист
по работе с корп. культурой
TSQ Consulting

Форматы участия:

	Пакет S	Пакет L
Обучающие видеоролики (7-20 минут)	+	+
Теоретические конспекты и методические материалы (до 10 страниц в каждом уроке)	+	+
Задания для проработки	+	+
Проверка домашних заданий / обратная связь от эксперта		+
Индивидуальная поддержка менеджера платформы, к которому вы можете обратиться с любым вопросом		+
Стоимость:	43 000 руб.	63 000 руб.
Стоимость для юр. лиц:	55 000 руб.	75 000 руб.
Дата старта:	В любой момент	



[Зарегистрироваться на курс](#)

У меня остались вопросы – [задать вопрос менеджеру](#)