

HR бизнес-партнёр: теория и практика ЭКОПСИ

Бизнес и HR

Тема 1. HR-стратегия

- Ключевые направления для создания HR стратегии (люди есть, люди умеют, люди хотят) и HR-бизнес показатели верхнего уровня.
- Какие бывают структуры HR стратегий, их возможности и ограничения.
- Как конвертировать бизнес стратегию (бизнес-задачи) в HR стратегию.
- «Эпохи» или уровень развития HR и особенности HR стратегий на разных уровнях.
- Как создать HR стратегию?



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Попова Анастасия

Партнер, руководитель практики «Организационные изменения»

Тема 2. Консультирование бизнеса

- Баланс трех ролей в процессе консультирования «ухажер (эмпатия), структуратор» (структура), эксперт (содержание).
- Алгоритм и принципы структурирования запроса бизнеса.
- Основы архитектуры HR-решений.
- Структура анализа проблемы норма, симптомы отклонения, причины, последствия, риски.
- Подход АКДВМ аудит, концепция, детализация, внедрение, мониторинг.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Безручко Павел

Управляющий партнер

Тема 3. Основы фасилитации

- Работа с запросом на сессию или дискуссию 6P* Purpose, Products, Participants,
 Problems, Process, Place & time.
- Этапы обсуждения и выработки решения синхронизация, анализ, варианты, оценка, решение, план.
- Методы фасилитации на каждом этапе.
- Как правильно ставить задачу группе, чтобы вас слушали и приходили к результату.



эксперт темы
Безручко Павел
Управляющий партнер

* Модель М.Вилкинсона

Тема 4. Основы управления изменениями

- Что такое «изменение»? Run, Change, Disrupt.
- Как связаны и чем отличаются управление изменением и проектом?
- Главные принципы управления изменениями.
- Формирование видения и плана изменения.
- Трансляция изменений в организации.
- Внедренческое обучение.
- Комитет по изменению, или Стир-Ко.
- Как и зачем проводить мониторинг изменения?



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Попова Анастасия

Партнер, руководитель практики «Организационные изменения»

Домашнее задание

По окончании модуля вы получаете задание, чтобы применить изученный материал. Через месяц вы встречаетесь с экспертом темы повторно и разбираете задание, задаёте вопросы.

МОДУЛЬ 2

15-29 MAPTA

С 16:00 ДО 20:00

Корпоративная культура, вовлеченность и внутренние коммуникации

Тема 1. Бренд работодателя

- Понятие и смысл бренда работодателя. Что такое хороший и плохой бренд, в чем выгоды и риски сильных брендов.
- Определение своей целевой аудитории, ее ядра и сопряженных групп. Как не размываться, но фокусироваться.
- Воронка продаж бренда работодателя, конверсия и индекс здоровья бренда. Исследование существующего бренда работодателя анализ внешнего и внутреннего контура, источники данных, способы сбора данных и метрики сравнения.
- Формирование EVP, критерии хорошего EVP, краудсорсинг EVP. Как искать конкурентные преимущества, балансируя интересы менеджмента и опыт сотрудников.
- Коммуникация EVP цели, каналы, форматы.
- Путь сотрудника, точки контакта и формирование позитивного опыта. Не только говорим, но делаем трансформация управленческих и HR-практик.
- Основные стратегии работы с брендом в зависимости от ключевых барьеров на воронке.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Луцкина Вероника

Партнер, руководитель практики «HR-маркетинг»

Тема 2. Управление корпоративной культурой и вовлеченностью

- Как связаны между собой корпоративная культура, модель управления и результаты бизнеса?
- Спиральная динамика эволюционная модель развития корпоративной культуры.
- Есть ли «наилучшая» корпоративная культура? Как правильно выбрать целевую корпоративную культуру.
- Инструменты диагностики корпоративной культуры: количественное исследование, качественное исследование и исследование на данных.
- Рычаги трансформации корпоративной культуры. Как разработать план изменений?
- Три компонента вовлеченности: приверженность компании, увлеченность работой и инициатива; вовлеченность в разных корпоративных культурах.
- Методы диагностики и повышения вовлеченности.
- Почему важно заниматься вовлеченностью?
- Эволюция трудовой мотивации и подходов к управлению состоянием персонала.
- Структура вовлеченности и факторы среды, влияющие на нее.
- Вовлеченность VS система управления.
- Как, когда и зачем управлять вовлеченностью? А когда лучше не вмешиваться?
- Кто такой вовлеченный сотрудник?
- Как управлять вовлеченностью?
- Кто отвечает за вовлеченность сотрудников компании?
- От разрозненных инициатив к стратегии управления.
- Целостный цикл управления вовлеченностью: оценка текущего состояния (as is), постановка целей (to be), планирование изменений, внедрение, контроль результатов.
- Глубинные факторы вовлеченности (от управления вовлеченностью к формированию организационной культуры).



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ
Розин Марк
Управляющий партнер



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Онучин Андрей
Партнер, руководитель
практики «Социология бизнеса»

Тема 3. Управление системой внутренних коммуникаций

- Что такое внутренние коммуникации в компании? Цели, суть, структура. Отличия целенаправленной деятельности от естественного процесса.
- Вовлечение сотрудников разного уровня. Роли Первого лица и менеджеров разного уровня. Значимость коммуникаций для формирования вовлеченности и культуры доверия.
- Основные элементы внутренних коммуникаций. Целевые аудитории, каналы коммуникации, карта коммуникаций.
- Коммуникационные Кампании, как необходимое обеспечение hr-процессов и проектов.
- Актуальные тренды в сфере коммуникаций.
- Метрики Качества выстроенной системы внутренних коммуникаций. Внутренние Коммуникации, как сервис или как стратегическая функция.



эксперт темы
Кабакова Виктория
Директор проектов

Домашнее задание

По окончании модуля вы получаете задание, чтобы применить изученный материал. Через месяц вы встречаетесь с экспертом темы повторно и разбираете задание, задаёте вопросы.

Talent management

Tema 1. Talent management-цикл. Подбор и адаптация

□ 03.04, 05.04 □ онлайн в Zoom

- Как определить, какие таланты нужны организации и как их привлечь?
- Основные элементы системы ТМ, кем она управляет и какие задачи решает.
- Как определять приоритеты и фокусы внимания системы Управления талантами для конкретной компании.
- Подходы к привлечению талантов: трансляция EVP, поиск и подбор, адаптация. Роль нанимающих менеджеров в процессах подбора и адаптации.
- Кейс: Формируем стратегию привлечения талантов в компанию.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Тимофеева Анна

Директор по консалтингу, лидер практики «Работа с талантами»

Тема 2. Удержание и управление карьерой

- Как выявлять, развивать и удерживать таланты в организации?
- Основные ожидания бизнеса от системы ТМ. Базовый процесс управления талантами на основе ежегодного цикла.
- Разница между программами преемственности, кадровым резервом и пулами талантов (HiPo / HiPro). Зачем они нужны и в каких случаях.
- Программы обучения, развития и построения карьеры. Обзор основных инструментов в зависимости от целевых аудиторий и задач: наставничество, менторинг, коучинг, развивающие ротации и др.
- Вовлечение бизнес-руководителей в работу с талантами: лучшие практики.
- Оценка эффективности работы с талантами. Метрики и работа с данными в программах ТМ.
- Кейс: формируем стратегию развития талантов компании



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Тимофеева Анна

Директор по консалтингу, лидер практики «Работа с талантами»

Тема 3. Оценка персонала

☐ 17.04, 19.04, 24.04
□ онлайн в Zoom

- Методы оценки soft компетенций. Виды Центров Оценки. Когда какой подход выбрать?
- Что характеризует Центр Оценки как метод оценки персонала?
- Из чего складывается процедура проведения Центров Оценки?
- Организация Центров Оценки: необходимые шаги и подводные камни
- Как использовать результаты Центров Оценки
- Инструменты дистанционной оценки персонала. Виды тестов, опросников и что они могут оценивать.
- Области применения инструментов дистанционной оценки персонала, их преимущества и ограничения. В каких ситуациях их можно и нельзя применять?
- Как выбрать эффективный инструментов дистанционной оценки. Валидность, надежность, репрезентативность.
- Тренды в дистанционной оценке персонала ИИ, геймификация, упрощение, data-based.
- Как оценивать профессиональные компетенции?
- Какие задачи можно решить при помощи оценки проф.компетенций?
- Обзор ключевых инструментов оценки: преимущества и ограничения.
- Как подобрать оптимальный инструмент оценки, исходя из задачи?
- Как работать с результатами оценки?



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Шатров Юрий

Партнер, руководитель практики «Digital assessment»



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Лисицын Дмитрий

Директор по консалтингу



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Кузнецов Сергей

Директор по консалтингу, руководитель практики «Управление профессиональным развитием»

Тема 4. Система обучения и развития

- Предпосылки формирования системы обучения.
- Альтернативы внутренней системы обучения.
- Из каких элементов состоит система обучения?
- Как найти баланс между тушением пожаров и развитием стратегически важных навыков?
- Обзор инструментов внутреннего и внешнего обучения.
- Факторы успеха эффективной системы обучения.
- КПЭ эффективной системы обучения.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Кузнецов Сергей

Директор по консалтингу, руководитель практики «Управление профессиональным развитием»

Домашнее задание

По окончании модуля вы получаете задание, чтобы применить изученный материал. Через месяц вы встречаетесь с экспертом темы повторно и разбираете задание, задаёте вопросы.

Организационный дизайн и управление эффективностью

Тема 1. Организационный дизайн и управление численностью

- Что значит оптимальная оргструктура, которая соответствует стратегии компании?
- Каковы основные дилеммы оргпроектировпния и как принимать решения по ним?
- Как выглядит современный аппарат управления? Роли аппаратов управления;
- Как повысить организационную эффективность отдельных функций?
- Чем отличаются методы нормирования и методы оптимизации численности? Основные подходы.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Балакшин Михаил

Партнер, руководитель направления «Индустриальный консалтинг»

Тема 2. Управление результативностью (Performance management)

- Процесс управления эффективностью ключевой процесс управления персоналом;
- Основные составляющие и подходы к СУЭ;
- Как культура влияет на выбор подхода к СУЭ?
- Типичные ошибки и лайфхаки СУЭ.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Финкельштейн Григорий

Партнер, руководитель направления «HR-консалтинг»

Тема 3. Основы С&В

- Составляющие системы оплаты труда.
- Какое предназначение у каждой из составляющих?
- Как культура влияет на выбор системы оплаты труда?
- Основные инструменты работы с:
 - постоянным вознаграждением;
 - переменным вознаграждением;
 - надбавками;
 - долгосрочными системами мотивации;
 - неденежными инструментами вознаграждения.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Финкельштейн Григорий

Партнер, руководитель направления «HR-консалтинг»

Домашнее задание

По окончании модуля вы получаете задание, чтобы применить изученный материал. Через месяц вы встречаетесь с экспертом темы повторно и разбираете задание, задаёте вопросы.

Цифровизация HR и управление на основе данных

Тема 1. Основы HR-аналитики

- В чем суть построения HR на основе данных?
- Как устроены данные в HR и что с ними можно делать?
- Как применить данные для решения самых распространенных проблем HR? Примеры для каждого из ключевых HR-процессов.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Финкельштейн Григорий

Партнер, руководитель

направления «НR-консалтинг»



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ **Севостьянов Александр**Старший консультант практики

«Социология бизнеса»



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ Дегтярев Павел Директор по развитию продуктов

Tema 2. Автоматизация и цифровизация в HR

- Цели и задачи автоматизации, основные ошибки и как к ним подготовиться.
- Обзор рынка систем HR-автоматизации. Как подойти к выбору решения.
- Как сделать проект автоматизации?
- Основные роли в команде HR-автоматизации.
- Ошибки проектов по автоматизации и как их избежать.



ЭКСПЕРТ ТЕМЫ

Иргазиев Алишер

Партнер, руководитель практики «Sap successfactors»

Домашнее задание

По окончании модуля вы получаете задание, чтобы применить изученный материал. Через месяц вы встречаетесь с экспертом темы повторно и разбираете задание, задаёте вопросы.

Итоги программы, lessons learned

ВСЕ ОСНОВНЫЕ СПИКЕРЫ



Станьте незаменимым НR-партнёром для бизнеса

Оставить заявку и задать вопросы:



Владимир Михайлов лидер практики «Открытое обучение»

mikhailov@ecopsy.ru +7 919 075 53 79

