



Вебинар

Открытый вебинар в
преддверии курса по hard skills

ЭКОПСИ

Ведущие вебинара



Анастасия
Матусевич

Директор проектов
Практика «Развитие
HR-среды»

+7 (926) 691-06-94
matusevich@ecopsy.ru



Кристина
Рогова

Консультант
Практика «Развитие
HR-среды»

+7 (903) 223-96-67
rogova@ecopsy.ru

Правила вебинара



Время

С 14:00 до 15:00
(по московскому времени)



Вопросы

Вопросы ведущим можно задавать в «общем чате» в течение всего вебинара



Технические вопросы

Если есть технические вопросы — попробуйте перезагрузить платформу, после этого пишите в «общий чат»

Напишите в чат

Поделитесь, какое у вас сегодня настроение?



1. Мое настроение — это идеальный микс кофеина и мотивации.



2. Сегодня я чувствую себя супергероем — готовлюсь спасти мир (или хотя бы выполнить все задачи).



3. Сегодня я в ритме успеха — все идет по плану.



4. Мое настроение — как хорошая книга: интересное и непредсказуемое.



5. Я в режиме 'выживания' — просто пытаюсь дожить до пятницы.

Напишите в чат



Короткое знакомство:

Откуда Вы?

- Отрасль компании

Ваша сфера деятельности?

- HR, представитель бизнеса, топ-менеджер, другое

Содержание вебинара

0
1

Расскажем про программу нового потока курса, который помогает нашим клиентам успешно развивать hard skills сотрудников

0
2

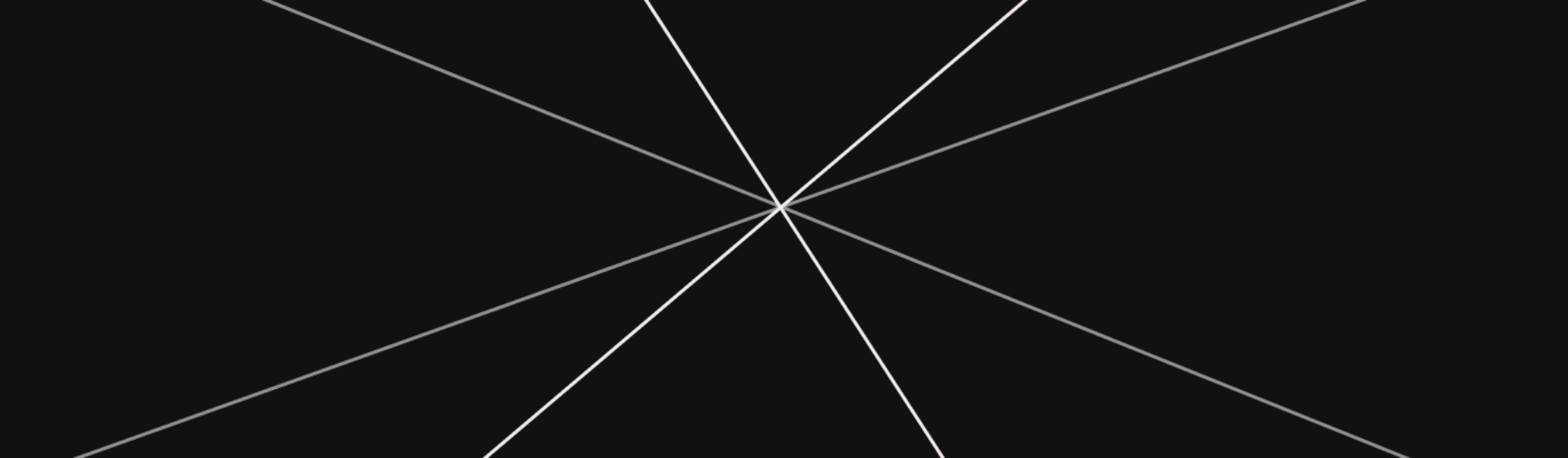
Обсудим примеры запросов, решение которых не так очевидно, как кажется на первый взгляд

0
3

Поделимся примерами успешных кейсов и красивых решений

0
4

Рассмотрим типовую архитектуру проекта в области работы с hard skills



Курс

19 марта – 4 июня

«Построение системы профессионального развития»

Программа онлайн-курса «Построение системы профессионального развития»

1 2 3 4

Модуль	Дата и время (мск)	Программа вебинаров
Вводный вебинар «Что такое система профессионального развития?»	19 марта 17:00 - 18:00	Вводный вебинар. Что такое система профессионального развития? ▪ Система профессионального развития и ее основные элементы ▪ Предпосылки создания системы профессионального развития, возможные альтернативы ▪ Взаимосвязь системы профессионального развития с HR-процессами
Модуль 1 «Профессиональные компетенции и профиль должности»	26 марта 17:00 – 19:00	1.1. Введение в компетентностный подход ▪ Виды моделей компетенций, их структура и ключевые элементы ▪ Классический подход к разработке модели профессиональных компетенций ▪ Методические рекомендации к описанию индикаторов и компетенций Домашнее задание
	2 апреля 17:00 – 19:00	1.2. Практикум по разработке профессиональных компетенций ▪ Практическая работа по разработке компетенций ▪ Обмен опытом по работе с моделью компетенций
	9 апреля 17:00 – 19:00	1.3. Профилирование должностей ▪ Виды профилей (профиль должности, профиль компетенций), их структура, ключевые элементы ▪ Методические рекомендации при профилировании должностей ▪ Практическая работа по профилированию профессиональных компетенций Тест для самопроверки по модулю

Программа онлайн-курса «Построение системы профессионального развития»

1 2 3 4

Модуль	Дата и время (мск)	Программа вебинаров
Модуль 2 «Оценка профессиональных компетенций»	16 апреля 17:00 – 19:00	2.1. Введение в инструменты оценки ▪ Общие требования к инструментам оценки профессиональных компетенций ▪ Критерии качества инструментов оценки ▪ Задачи, решаемые с помощью оценки ▪ Основные этапы разработки и проведения оценки ▪ Обзор инструментов оценки: преимущества и ограничения, подбор инструментов оценки под разные задачи и ситуации <i>Домашнее задание</i>
	23 апреля 17:00 – 19:00	2.2. Практикум по разработке инструментов оценки ▪ Практические задания по наиболее востребованным инструментам оценки (интервью по компетенциям, тест знаний) ▪ Современные тренды в оценке профессиональных компетенций ▪ Обмен опытом по разработке инструментов оценки
	29 апреля 17:00 – 19:00	2.3. Оценочные мероприятия и показатели эффективности ▪ Показатели эффективности ▪ Особенности проведения оценочных мероприятий ▪ Ключевые выводы и дилеммы <i>Тест для самопроверки по модулю</i>

Программа онлайн-курса «Построение системы профессионального развития»

1 2 3 4

Модуль	Дата и время (мск)	Программа вебинаров
Модуль 3 «Развитие профессиональных компетенций»	14 мая 17:00 – 19:00	3.1. Инструменты и форматы развития компетенций ▪ Построение процесса профессионального развития в компании ▪ Элементы системы профессионального развития ▪ Внутренние и внешние инструменты развития ▪ Планирование развития: библиотека развивающих действий, индивидуальные планы развития и др. Домашнее задание
	21 мая 17:00 – 19:00	3.2. Практикум по подбору и комбинированию инструментов развития ▪ Планирование развития ▪ Комбинирование инструментов и форматов развития ▪ Обмен опытом по подбору и комбинированию инструментов развития
	28 мая 17:00 – 19:00	3.3. Управление профессиональным развитием и показатели эффективности ▪ Оценка эффективности развития ▪ Тренды в области управления развитием ▪ Подходы к управлению карьерой в системе профессионального развития Тест для самопроверки по модулю

Программа онлайн-курса «Построение системы профессионального развития»

1 2 3 4

Модуль	Дата и время (мск)	Программа вебинаров
Завершающий вебинар «Внедрение системы профессионального развития»	4 июня 17:00 – 19:00	Завершающий вебинар. Внедрение системы профессионального развития ▪ Ключевые факторы успеха системы профессионального развития ▪ Подведение итогов курса ▪ Награждение активных участников курса (призы, подарки, сертификаты) Открытый микрофон со спикерами курса

Курс в цифрах

300

человек прошли обучение

с 8 до 20

часов увеличилась
продолжительность курса

15+

индивидуальных
консультаций проведено



11 потоков за 6 лет
проведения обучения



Страны

- Россия
- Беларусь
- Казахстан
- Узбекистан



Должности / позиции
слушателей

- Специалисты и руководители профильных HR-направлений
- Сотрудники и руководители корпоративных университетов
- HR-директора
- Карьерные консультанты, консультанты по оценке, бизнес-тренеры
- Методологи



Из каких отраслей

- Металлургия
- Нефтегаз
- Банки
- FMCG
- Телеком
- Фармацевтика
- E-com
- Госсектор
- Другое

Курс в людях



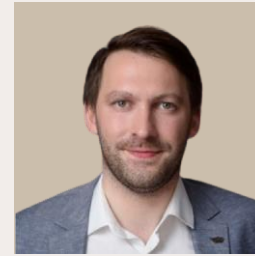
Анастасия
Матусевич

#управлениекарьерой
#методологияпрофразвития



Кристина
Рогова

#профкомпетенции
#развитиеhardskills



Александр
Иванов

#оценкаhardskills
#методологияпрофразвития



Татьяна
Панкова

#эффективностьHRслужб
#HRбенчмаркинг



Анатолий
Гурьянов

#оценкаhardskills
#тестызнаний



Ксения
Кашпарова

#профкомпетенции
#системыпрофразвития



Отзывы о курсе



Индивидуальная консультация по разработке модели компетенций была очень полезной и эффективной, получила ответы на свои вопросы. Очень качественно проработали материал – узнала даже больше информации по формированию индикаторов, чем ожидала.

Консультация необходима тем, кто действительно заинтересован в качественной проработке полученного материала.

Ольга Кожевникова

Главный специалист по оценке и развитию персонала РН-БашНИПИнефть



Огромное спасибо за информативный курс. Online мне удалось присутствовать не на всех мероприятиях, но все материалы я внимательно изучила и просмотрела видеозаписи лекций. Очень подробно, системно и с привязкой к бизнесу изложен материал.

Алешина Светлана

Руководитель департамента подбора и развития персонала HRT Group



У меня бомбические ощущения от курса. Построение системы профессионального развития – это долго, больно, сложно, и сейчас все выстроилось в хорошую структуру. Получила ответы на все вопросы, которые мучали меня последний год пока мы занимались этой историей у себя внутри.

Очень круто, что такой курс был и то, что он выстроен именно таким образом. Огромное количество материалов – не только презентации, но и ответы на вопросы, кураторство преподавателей, обмен опытом, который был на интерактивных занятиях. Спасибо вам огромное, забираю очень много полезного.

Елизавета Морозова

Старший специалист по оценке персонала IT-компания



Материал был интересен, полезен и прост для восприятия. Для меня всегда играет большую роль включенность людей в процесс – все ведущие максимально увлеченно отвечали на наши вопросы и иногда казалось, что им самим интереснее так подробно давать ответы. Спасибо большое и дальнейших успехов!

Ольга Воробьева

Специалист по оценке ФОиР



Я с удовольствием смотрю ваши вебинары, они актуальны, доступны, понятны, а самое главное — практикоориентированны. Отдельное спасибо за безупречную организацию процесса обучения.

Дамира Цулова

Руководитель направления организационного дизайна, привлечения и развития персонала Интер РАО Томская генерация

Ключевые принципы работы

Сформируете системное представление о цикле профессионального развития:

«компетенции» - «оценка» - «развитие»



Приобретете навыки разработки компетенций и их профилирования



Узнаете тренды оценки и развития, научитесь подбирать инструменты и оценивать их эффективность



Получите набор полезных материалов и реальный опыт использования приобретенных знаний



Поймете, как разговаривать с руководителями про HR на языке бизнеса



Обменяетесь идеями и опытом с одноклассниками из различных отраслей экономики



Особенности курса

Pre-reading

1

Перед началом каждого модуля у вас есть возможность ознакомиться с полезными материалами (статьи, выдержки из книг, видео) для погружения в тему предстоящего блока

Тесты знаний

3

По окончании каждого модуля вас ждут тесты на самопроверку. Они помогают закрепить полученные знания и проверить их усвоение по всем темам обучения

Вебинары с разбором кейсов компаний и лучших практик

2

Программы вебинаров мы строим по проектному опыту экспертов, разбираем различные подходы компаний, дилеммы и кейсы

Домашние задания

4

Домашние задания направлены на изучение или создание новых инструментов в ваших компаниях. Они позволяют применять знания в реальных профессиональных задачах

Особенности курса

Трекер-менеджер обучения

5

За группой учащихся будет закреплен трекер-менеджер, который будет вести и поддерживать участников на протяжении всего курса: напоминать о предстоящих вебинарах и активностях, отвечать на вопросы и собирать обратную связь

Курс построен в формате blended learning**



** Blended learning - с англ. смешанное обучение

Персональные онлайн-сессии с экспертами*

6

Персональные сессии позволяют решать практические задачи вместе с экспертами, сверяться в методологии и решениях, получать развернутые ответы

* Персональные встречи с экспертами доступны только в Продвинутой версии курса



Наши тарифы



Наши тарифы

1 модуль

- Полезные материалы по теме модуля
- Домашнее задание
- Тест для самопроверки

3 вебинара

30 000 ₽

Стандарт

- Полезные материалы по каждой теме обучения
- Telegram-чат с участниками курса
- Домашние задания
- Тесты для самопроверки

11 вебинаров

70 000 ₽

Продвинутый

- Полезные материалы по каждой теме обучения
- Telegram-чат с участниками курса
- Домашние задания
- Тесты для самопроверки
- Индивидуальная 1,5 часовая консультация с одним из экспертов

11 вебинаров

85 000 ₽

Напишите в чат



С какими запросами в области работы с hard skills вы сталкиваетесь чаще всего:

1. Какие инструменты и критерии для подбора персонала использовать?
2. Какие инструменты развития и адаптации новичков внедрять?
3. Как отбирать и оценивать преемников?
4. Как выделить внутренних экспертов?
5. Как планировать обучение, кого учить и какие компетенции развивать в первую очередь?
6. Как показать людям возможности роста?
7. Другое (напишите в чат)



Разбираем кейсы





Примеры запросов от бизнеса

Карьерные треки

Новый руководитель Коммерческого блока обратился к HR с просьбой внедрить карьерные треки в компании. Он рассказал, что на его предыдущем месте работы такая практика была успешной: сотрудники знали, как могут развиваться в рамках компании и это способствовало повышению их мотивации и удержанию. Руководитель уверен, что в текущей компании тоже необходимо внедрить карьерные треки и рассчитывает на поддержку HR в создании и реализации данной практики.

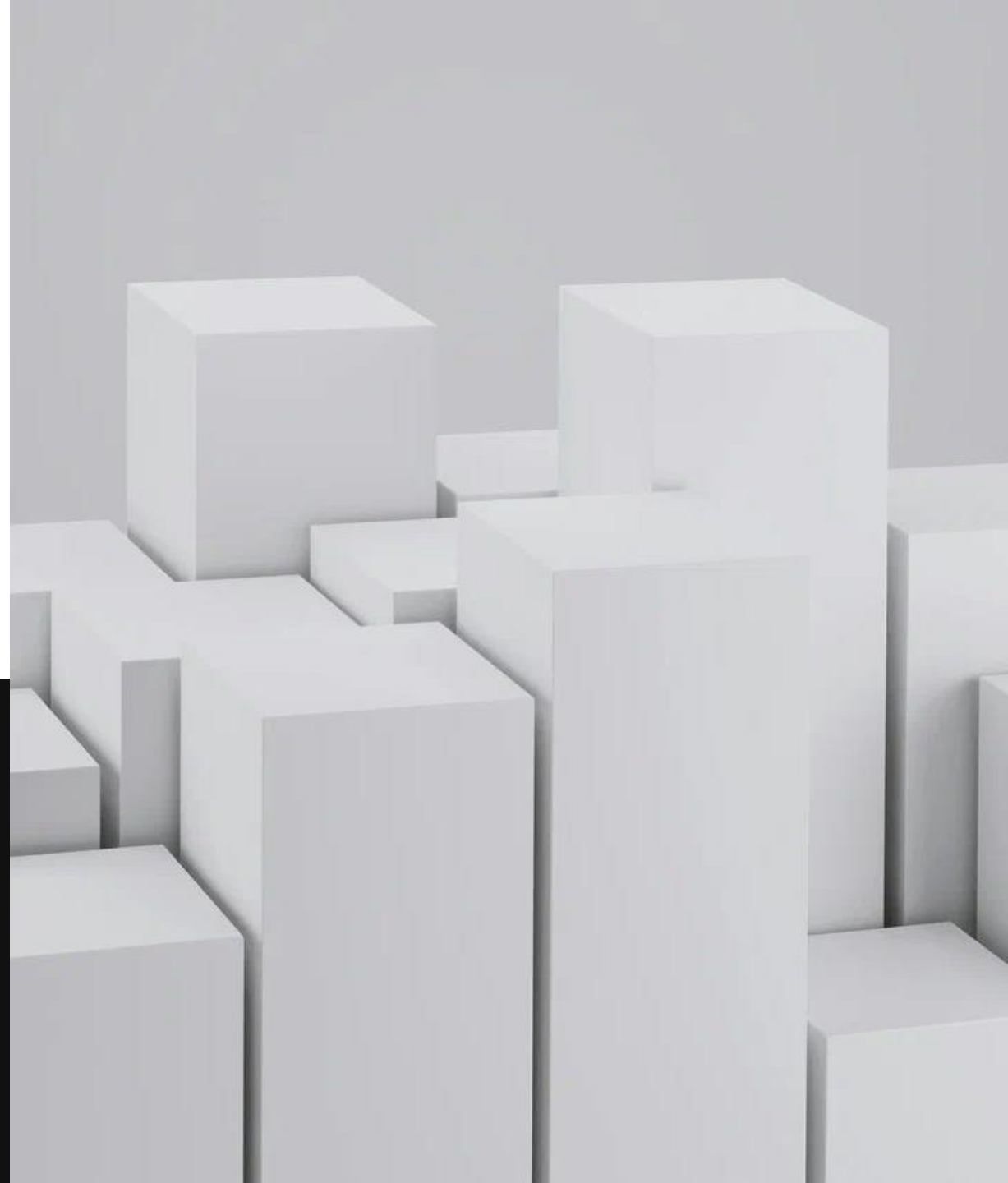
01 Какие вопросы вы бы задали, чтобы прояснить запрос?

02 Что бы вы предложили?

Примеры запросов от бизнеса

Дилеммы / узкие места:

- Насколько устойчива штатная структура функции?
- Выстроена ли система оценки и обучения сотрудников, чтобы обеспечить их переход с позиции на позицию?
- Разработка карьерных треков силами HR-службы VS Разработка карьерных треков в рамках тесного взаимодействия с бизнесом



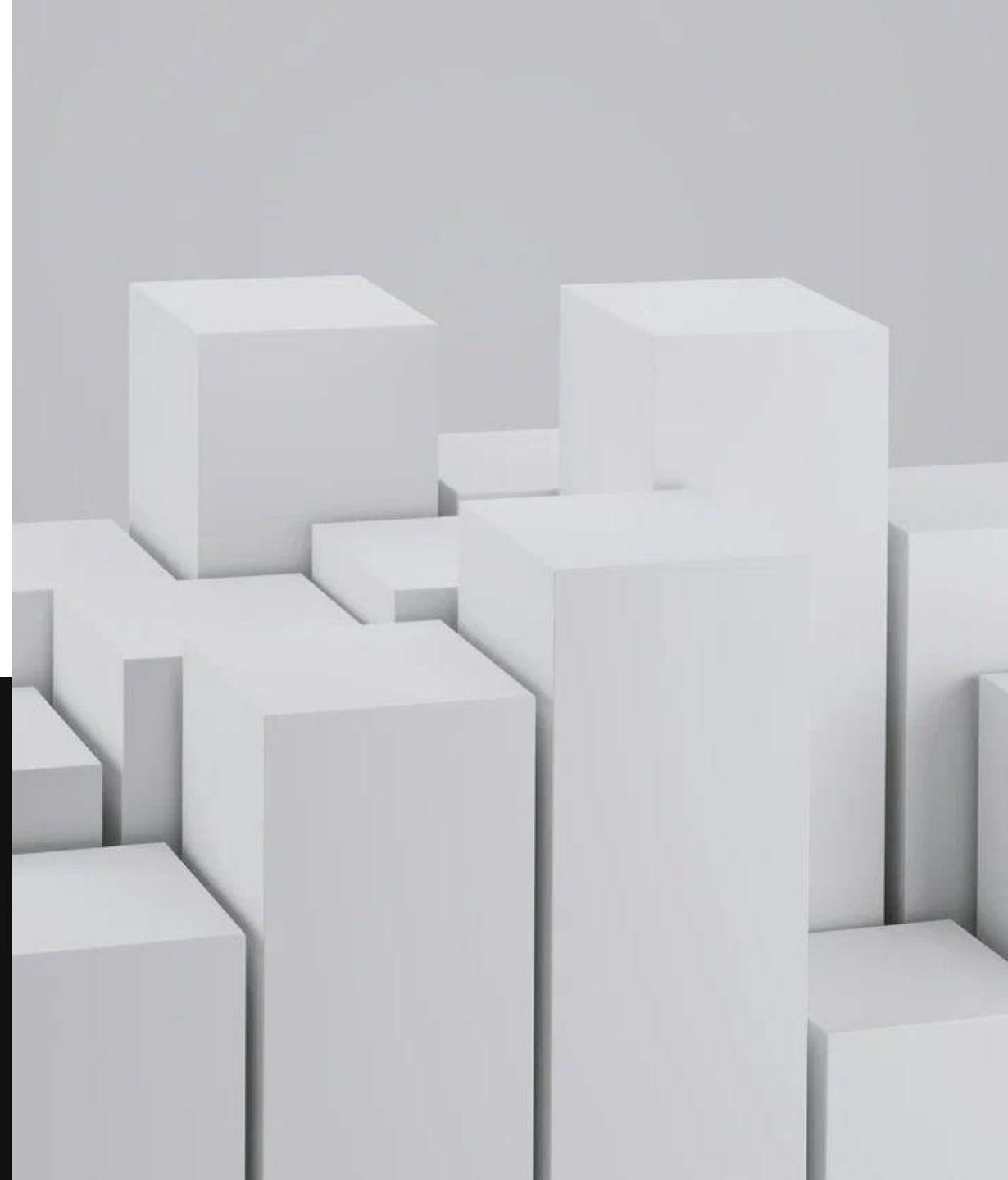
Примеры запросов от бизнеса

Дилеммы / узкие места:

- Насколько устойчива штатная структура функции?
- Выстроена ли система оценки и обучения сотрудников, чтобы обеспечить их переход с позиции на позицию?
- Разработка карьерных треков силами HR-службы VS Разработка карьерных треков в рамках тесного взаимодействия с бизнесом

Решение кейса:

- Разработка модели профессиональных компетенций и профилей должностей
- Разработка карьерных треков
- Создание методологии карьерных треков
- Внедрение карьерных треков



Примеры запросов от бизнеса

Ежегодная аттестация

Руководитель Отдела информационных технологий обратился к HR BP с проблемой, связанной с процессом регулярной оценки сотрудников. Несмотря на то, что в ходе ежегодных аттестаций лучшие сотрудники получают повышение, некоторые из них не справляются с новыми обязанностями и либо возвращаются на прежние позиции, либо увольняются. Руководитель хотел бы обсудить причины таких ситуаций и разработать подходы к улучшению процесса оценки, чтобы продвижения были более успешными, а сотрудники были готовы к новым требованиям на своих должностях.

01 Какие вопросы вы бы задали, чтобы прояснить запрос?

02 Что бы вы предложили?

Примеры запросов от бизнеса

Дилеммы / узкие места:

- Какой инструмент используется для проведения ежегодной оценки IT-специалистов?
- Какие критерии используются для замера знаний сотрудников?
- Горизонтальное VS вертикальное развитие IT-специалистов



Примеры запросов от бизнеса

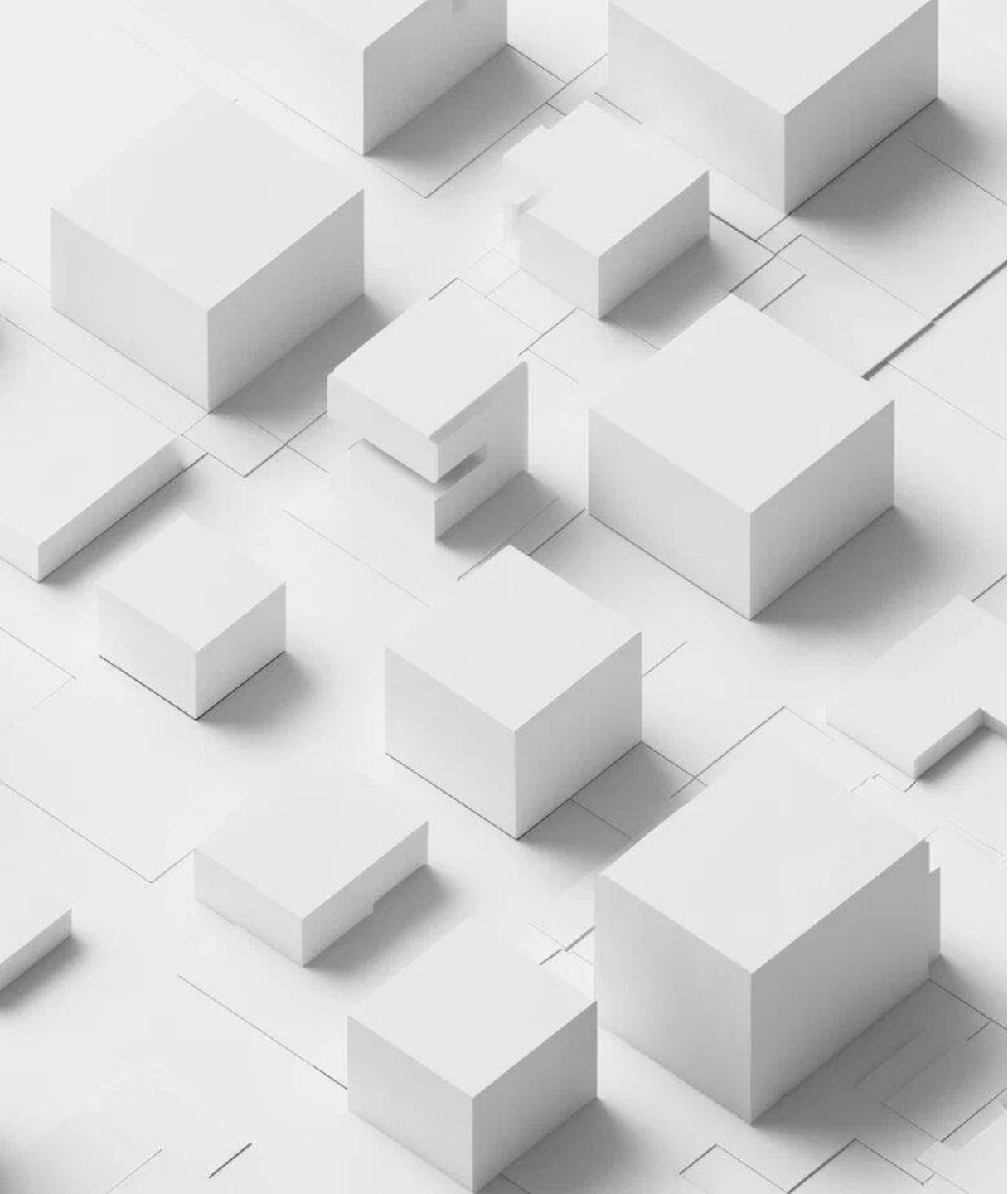
Дилеммы / узкие места:

- Какой инструмент используется для проведения ежегодной оценки IT-специалистов?
- Какие критерии используются для замера знаний сотрудников?
- Горизонтальное VS вертикальное развитие IT-специалистов

Решение кейса:

- Разработка профессиональных компетенций
- Разработка профилей компетенций
- Разработка банка тестовых заданий и кейс-тестов для профессиональной оценки IT-специалистов
- Проведение ежегодной аттестации по soft&hard критериям





Примеры запросов от бизнеса

Пул талантов

Руководитель Дирекции финансовой службы недавно принял участие в конференции, где обсуждался успешный опыт создания пула талантов для управленческих позиций. Вдохновившись этой концепцией, он предложил HR внедрить аналогичную программу в своей дирекции, с целью развития сотрудников и повышения их профессиональных навыков. Он обращается к HR с просьбой оказать содействие в разработке и реализации программы, направленной на развитие специалистов.

01 Какие вопросы вы бы задали, чтобы прояснить запрос?

02 Что бы вы предложили?

Примеры запросов от бизнеса

Дилеммы / узкие места:

- Полноценный пул талантов VS точеное развитие hard skills?
- Пул талантов для всех VS пул талантов для конкретных позиций?
- Есть ли у сотрудников функции реальная возможность переходить на управленческие позиции?



Примеры запросов от бизнеса

Дилеммы / узкие места:

- Полноценный пул талантов VS точеное развитие hard skills?
- Пул талантов для всех VS пул талантов для конкретных позиций?
- Есть ли у сотрудников функции реальная возможность переходить на управленческие позиции?

Решение кейса:

- Оценка hard skills финансистов универсальным тестом «Экономика и Финансы»
- Оценка потенциала финансистов
- Создание матрицы 9 grid boxes на основе результатов оценки профессиональных знаний и потенциала с выделением наиболее вероятных преемников управленческих позиций
- Рекомендации по открытым программам обучения по наиболее западающим компетенциям





Как выглядит
типовая архитектура
проекта в области
hard skills?



Типовые элементы комплексного проекта по управлению профессиональным развитием

01

Разработка модели проф. компетенций

- Формирование модели профессиональных компетенций для функционального направления

02

Формирование профилей целевых должностей

- Описание целей и задач деятельности в конкретной должности
- Перечень соответствующих должности компетенций

05

Разработка карьерных треков

- Разработка гипотез карьерных треков на основании анализа кадровых данных, анализа успешных/неуспешных кейсов, матрицы профилей
- Сессия по верификации карьерных треков
- Внедрение карьерных треков

03

Разработка инструментов оценки компетенций

- Определение инструментов оценки для разных уровней развития компетенций и для разных уровней должностей
- Проведение оценки, подготовка выводов и рекомендаций

04

Разработка гайда/руководства по развитию компетенций

- Формирование реестра внешних и внутренних учебных программ, мероприятий, литературы для развития компетенций
- Планирование обучения



«Построение системы профессионального развития»

12

поток онлайн курса

19-04

марта июня



ЭКОПСИ
бизнес делают люди

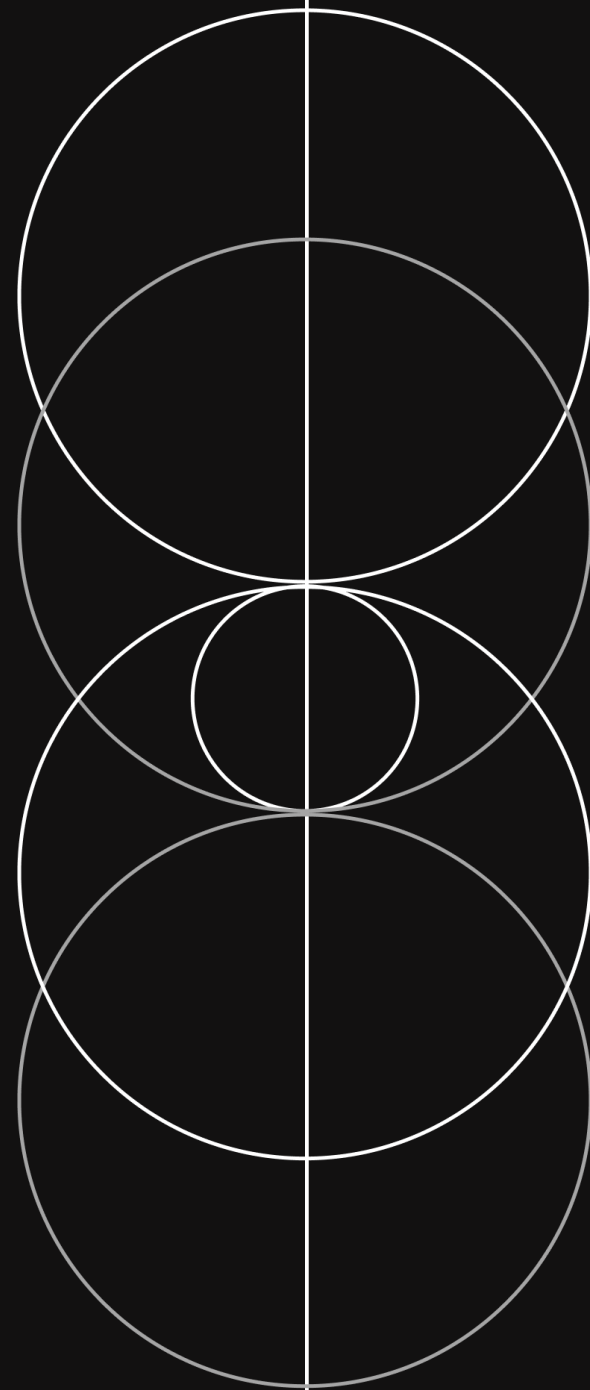
10%

Скидка на онлайн - курс
для участников вебинара

Отправляйте заявку на обучение на сайте,
куратор оперативно свяжется с вами

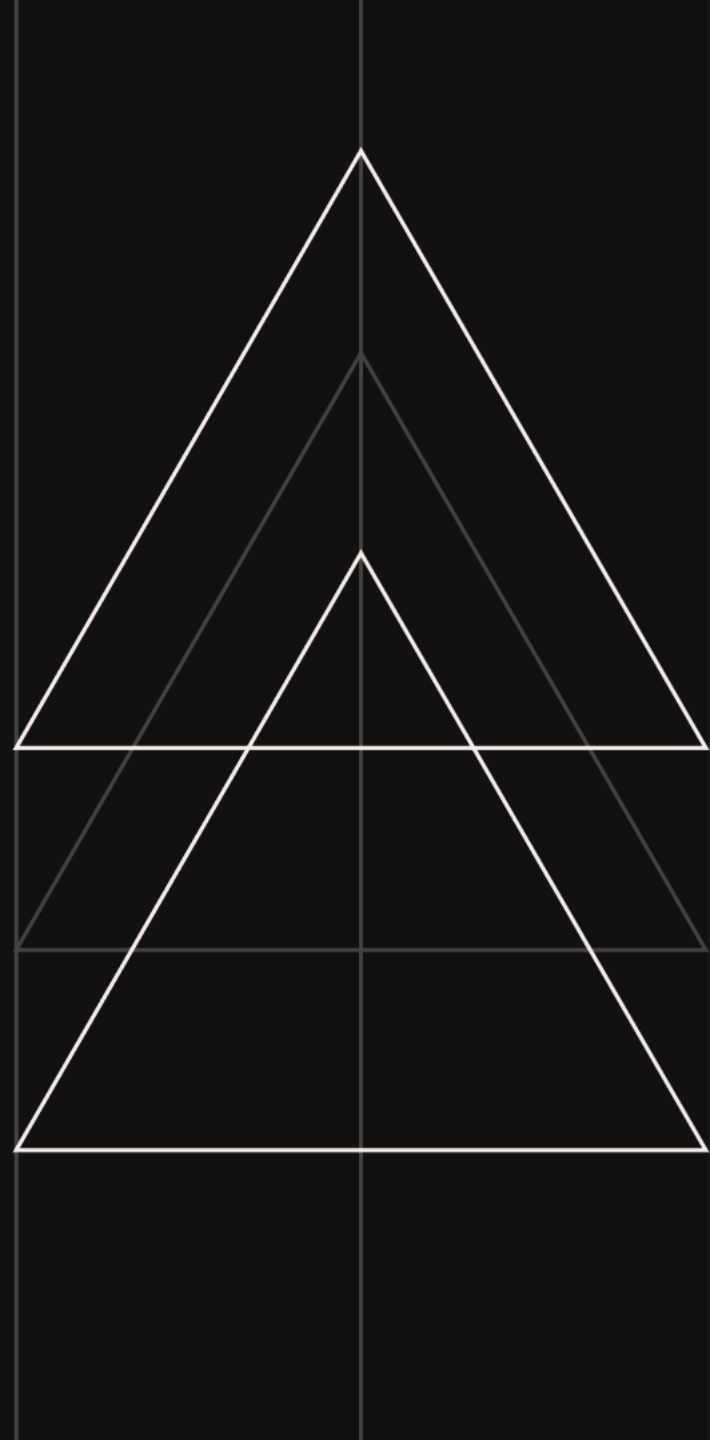
Какое дальнейшее
сотрудничество
с нами Вам интересно?

ЭКОПСИ



ГОТОВЫ ОТВЕТИТЬ
на Ваши вопросы

ЭКОПСИ



Спасибо за внимание



info@ecopsy.ru

+7 (495) 645-00-40
+7 903 799-78-30

ЭКОПСИ
бизнес делают люди

Мы в социальных сетях

- Система профразвития
- Карьеры маршруты
- Модели профкомпетенций
- Инструменты для оценки профкомпетенций
- Построение эффективной HR-службы

ProfDevelopment

