Moscow
Business School
Leadership Energy

Функция HR: модель компетенций и бренд HR-руководителя

Срок обучения: 2 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Функция HR: управление Employee Journey Map. Путь сотрудника

- Employee journey map. Жизненный цикл сотрудников в организации. Точки контакта. Критические инциденты
- HR-метрики. Определение целевой аудитории и инструментов. Рассмотрение инструментов анализа на примере кейсов
    - Процесс трудоустройства
    - Процесс адаптации новых сотрудников
    - Процесс выполнения обязанностей
    - Система материальной и нематериальной мотивации
    - Корпоративная культура
    - Развитие сотрудника. Параметры, показатели, критерии. Определение шкал
    - Формат отчетов. Как читать результаты? Основные факторы удовлетворенности сотрудника
    - Увольнение сотрудника
    - Есть ли влияние после увольнения? HR-метрики для определения уровня лояльности бывших сотрудников и рейтинга компании

Практикумы:

- Кейс «Опрос для оценки существующего процесса адаптации. Определение критериев. Процесс аналитики. Формат отчетов»
- Кейс «Анализ бизнес-процессов в рамках программы внутренней клиентоориентированности»

- Кейс «Сбор данных для оценки качества карьерного развития персонала компании»

Функция HR: модель компетенций

- 9 компетенций HR-специалиста (руководителя). Обзор модели. Принцип производных. Поведенческие индикаторы в рамках матрицы для оценки динамики и разработки ИПР
- Отработка компетенций из HR-модели. Теоретический блок и практика
    - Компетенция 1. Рефлексивность
    - Компетенция 2. Автономность
    - Компетенция 3. Дивергентное мышление
    - Компетенция 4. Межкультурные коммуникации
    - Компетенция 5. Сетевое лидерство
    - Компетенция 6. Управление ресурсами
    - Компетенция 7. Управление смыслами
    - Компетенция 8. Управление мышлением
    - Компетенция 9. Эмоциональный интеллект
- Оценка участников. Помощь в разработке ИПР на обучении

Практикумы:

- Упражнение «Самооценка участников в рамках ИПР»
- Деловая игра «Структурная отработка компетенций из HR-модели по этапам. Фиксирование результатов и заполнение индивидуального чек-листа»

День 2

Функция HR: бренд HR-специалиста

- Что такое личный бренд? Индивидуальное тестирование по 4 основным элементам личного бренда. Формирование «портрета» бренда
- Легенда становления и личные устремления. Кто такой HR? Почему так важна легенда? Лидерство в HR: проявление ролевой модели
- Личные устремления. Формирование матрицы личных устремлений HR

- Внешние показатели проявления успеха. Система индивидуальных показателей. Индивидуальная и групповая практика
- Практики самопознания и самопонимания. Роль саморазвития и в общем развитии сотрудников и процессов
- Управление ошибками
- Коммуникации — управление контактами. Инструментарий эффективных коммуникаций
- Фасилитационная сессия. Управление договоренностями и ответственность

Практикумы:

- Упражнение «Заполнение чек-листа личных устремлений HR»
- Деловая игра «Спектр Я: конструктор личности. Роль самопознания саморазвития в развитии сотрудников и процессов»
- Деловая игра «Найди меня в толпе»