8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Менеджер по обучению: организация системы обучения и развития персонала в компании

В ходе курса слушатели получат системные знания по организации корпоративного обучения, освоят методы и способы организации обучающего процесса, изучат методики оценки эффективности обучения, получат инструментарий для создания самообучающейся организации, формирования политики развития персонала и управления талантами, системы работы с кадровым резервом, познакомятся с-успешными практиками и трендами в-сфере обучения и-развития персонала.

Дата проведения: 15 - 18 декабря 2026 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC27845

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32часа

Стоимость участия: 65 800 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

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

Руководителей отдела персонала, начальников отдела обучения и развития персонала, менеджеров по адаптации и обучению персонала, менеджеров по обучению и развитию персонала, HR – generalist,менеджеровпо персоналу.

Цель обучения

Получить подробные прикладные знания о системе корпоративного обучения, овладеть навыками построения системы обучения и развития персонала в компании, освоить методы, инструменты, способы и приемы организации обучающего процесса, научиться выявлять потребность в обучении, планировать обучающие мероприятия и оценивать эффективность работы специалистов по обучению и результативность самого обучения, эффективно использовать результаты обучения сотрудников.

Результат обучения

В-результате обучения участники:

- Овладеют современными знаниями в-области методологии и-технологии обучения и-развития персонала, построения эффективных образовательных систем внутри компании.
- Научатся взвешенно оценивать методы и-формы обучения, выбирая наиболее эффективные и-одновременно наименее затратные.
- Освоят методики оценки эффективности обучения и-разработки образовательных программ, позволяющих увеличивать эффект от-обучения.
- Получат инструментарий создания самообучающейся организации для применения в-практике собственного бизнеса.
- Освоят методики построения эффективной системы профессионального развития сотрудников.
- Изучат современные практики Talent Management (управление талантами) и-построения карьеры.

- Научатся выстраивать работу с персоналом компании для создания кадрового резерва и планировать последующие мероприятия по работе с кадровым резервом.

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

Программа обучения

День-1.

Обучение персонала-— инструмент для решения задач бизнеса.

Корпоративное обучение. Цели. Задачи. Актуальность.

- Решение задач бизнеса через обучение сотрудников.
- Методы выявления потребности в-обучении.
- Стратегические и-тактические цели корпоративного обучения.

Корпоративная модель компетенций.

- Алгоритм выбора компетенций для компании.
- Примеры систематизации и-выбора компетенций в-корпоративных моделях российских и-зарубежных компаний.

Технология разработки матрицы компетенций.

- Формирование компетенций на-базе структуры компании
- Выбор ключевых компетенций для должностного уровня.
- Определение ключевых компетенций для каждой должности.
- Каскадирование компетенций на-разные уровни управления.

Построение системы обучения персонала в-компании. Отдел обучения-— Учебный центр-— Корпоративный университет.

Элементы системы обучения персонала в-компании.

- Подразделение по-обучению, Корпоративный университет, Учебный центр.
- Организационные ресурсы.
- Формализованные процессы и-регламентирующие документы.
- Методологическая база.
- Система оценка качества и-результатов обучения.

Формы и-методы обучения.

- Массовое обучение.
- Групповое обучение (тренинги, семинары).
- Индивидуальное обучение (коучинг, наставничество).
- Дистанционное обучение (видеокурсы, вебинары).
- Учебные курсы на-электронных носителях.
- Мастер-классы.
- Методы активного обучения (кейс-обучение, моделирование, анализ, проектирование, интерактивные программы).

Инструменты обучения.

- Кейс-стади (case-study).
- Информативная презентация.

Методическое планирование.

- План-сетка (краткосрочное, долгосрочное планирование обучения персонала).
- Этапы организации обучения.
- Оценка качества программ обучения.

Менеджеры и-специалисты по-обучению.

- Рынок труда и-критерии отбора профессионалов в-области обучения.
- Функциональные и-оперативные задачи специалистов по-обучению.
- Поиск и-привлечение тренеров-фрилансеров.

- Поиск, оценка, отбор и-найм корпоративных тренеров и-специалистов по-обучению (особенности требований к-квалификации и-опыту).
- Индивидуальные KPI.

Организация наставничества как способ передачи знаний в-компании.

- Понятие, цели и-задачи.
- Методы и-инструменты.
- Программа наставничества.
- Положение о-наставничестве.
- Способы мотивации реализации программы наставничества.
- Условия сотрудничества и-договорные отношения.
- Моделирование системы наставничества и-планирование мероприятий.

Работа с-внешними провайдерами обучающих услуг.

- Рынок образовательных услуг.
- Критерии выбора учебного заведения.

День-2.

Оценка эффективности и-результативности обучения.

Корректное планирование обучения персонала компании.

- Ошибки планирования обучения и-риски неверной стратегии развития персонала в-компании.
- Методы выявления потребности в-обучении сотрудников в-компании.
- Разработка годового плана обучения персонала.

Ключевые показатели эффективности организации обучения.

- Постановка целей обучения, формирование задач и-индивидуальных результатов обучения через Ключевые Показатели эффективности.
- Разработка KPI для менеджеров и-специалистов по-обучению исходя из-общих целей системы обучения.

Модель оценки по-компетенциям результатов обучения сотрудников.

- Ключевые компетенции для оценки результатов обучения.
- Лист оценки по-компетенциям.
- Критерии оценки новых компетенций.
- Инструменты и-приемы оценки результатов обучения по-компетенциям.

Инструменты оценки эффективности обучения.

- Алгоритм разработки: анкет, кейсов, опросных листов, тестов для оценки результатов обучения.
- Принципы и-правила целевого применения инструментов оценки.
- Корректная интерпретация полученных данных.

Оценка эффективности тренингов.

- Отсроченный эффект активных форм обучения.
- Критерии оценки тренингов на-развитие коммуникативных (или любых других) навыков.
- Оценка результатов тренингов на-развитие управленческих навыков.

Digital-инструменты в-обучении персонала.

- Организация системы онлайн-обучения персонала в-организации.
- Выбор ИТ-платформ и-провайдеров для обеспечения дистанционного обучения.
- Микс онлайн и-оффлайн обучения, гибридный формат.

Бюджет системы обучения персонала.

- Алгоритм построения бюджета на-обучение персонала с-нуля.
- Статьи расходов.
- Планирование, распределение и-освоение бюджета.
- Риски и-пути их-предупреждения.
- Планирование, прогнозирование, расчет.
- Способы оптимизации расходов.
- Инвестирование в-развитие компетенций сотрудников.

День-3.

Развитие персонала и-управление талантами.

Развитие персонала-— этап продвижения в-карьере.

- Цели развития персонала. Нужно-ли развивать персонал и-почему?
- Развитие персонала в-компании: понятие, цели, задачи, принципы.
- Различие между обучением и-развитием персонала.
- Современные подходы к-обучению и-развитию персонала
- Построение эффективной системы обучения и-развития.
- Роль руководителя в-развитии сотрудников.
- Развитие руководителей и-развитие рядовых сотрудников-— в-чем различие и-что важнее?
- Планирование индивидуальной карьеры.
- Виды карьеры: карьера дженералиста и-карьера специалиста.
- Возможные пути развития руководителей среднего и-высшего звена.
- Алгоритм построения карьерного пути и-индивидуального карьерного планирования.
- Новые форматы и-инструменты обучения и-развития.
- Мировой и-отечественный опыт: успешные практики.
- Тренды T&D-в 2026 году: что будет актуально?

Работа с-уникальными специалистами (талантами).

- Как создать оптимальную систему развития талантов.
- Критерии определения талантливых сотрудников.
- Матрица «потенциал-— эффективность».
- Модели компетенций уникальных сотрудников.
- Планирование обучения и-развития талантливых специалистов.
- Критерии оценки эффективности программ развития талантов компании.

Мотивация сотрудников на-развитие: материальные и-нематериальные методы.

- Самообучающаяся организация и-управление знаниями-— миф или реальность?
- Корпоративная культура, способствующая и-препятствующая процессу развития.
- Конфликты и-их-урегулирование.
- Взаимодействие в-коллективе.

День-4.

Создание и-подготовка кадрового резерва.

Формирование системы работы с-кадровым резервом в-соответствии с-целями, корпоративной культурой, спецификой деятельности компании.

- Зачем нужен кадровый резерв? Кого туда включить и-почему? Различие между обучением, развитием сотрудников и-кадровым резервом.
- Кадровый резерв-— это проект или процесс?
- Создание кадрового резерва без бюджета-— это реальность.
- Выбор сотрудников в-кадровый резерв.
- Критерии выбора в-резерв.
- Различие между наставничеством, обучением, развитием, коучингом и-менторингом.
- Кто может стать наставником? Требования к-профессиональным и-личностным качествам наставника.
- Распределение ответственности за-развитие сотрудника между наставником, его руководителем, резервистом и-кадровой службой.
- Формирование плана работы с-кадровым резервом: программы обучения и-развития. Определение необходимых ресурсов для реализации программ развития.
- Измерение эффективности работы всех участников процесса и-отчетность.

Технологии развития персонала.

- Инструменты развития, выбор оптимальных.
- Компетенции и-модели-— как составить и-применять для обучения и-развития?
- Методики обучения и-передачи опыта: групповые и-индивидуальные: демонстрация, инструкции, задания, кейсы, проекты.
- Формирование индивидуальных планов развития (ИПР) для разных категорий персонала.
- Как составить и-реализовать ИПР?
- Планирование развивающих действий. Каталог развивающих действий.
- Оценка прогресса-— как мы-узнаем, что добились запланированных результатов в-развитии?
- Контроль процесса развития.
- Типичные ошибки и-«подводные камни» программ кадрового резерва.

Преподаватели

КУЗНЕЦКАЯ Вера Александровна

Эксперт в области разработки кадровой стратегии, подбора, оценки, обучения, развития и мотивации персонала и корпоративной культуры. Директор Центра планирования и развития персонала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. Более 20 лет на позициях руководителя HR- направлений в государственно значимых компаниях банковского, страхового и производственного сектора. Реализованные проекты и решения в области обучения, удержания, нематериальной мотивации и корпоративной культуры отмечены профессиональными премиями: «HR - бренд», «Хрустальная Пирамида», «Спорт и Россия», «Motivation Award», «Корпоративное обучение» и др. Приглашенный эксперт профильных изданий, автор курсов для программ MBA, MPA по управлению персоналом. Консультант по HR стратегии. Сфера профессиональных интересов: Кадровая политика и кадровый аудит в организации/на государственной службе. Формирование кадровой стратегии в организации/на государственной службе. Управление изменениями организации через HR процессы. Привлечение и удержание персонала: подбор, адаптация, кадровый резерв, сообщества.- Обучение и развитие персонала. Оценка персонала. Нематериальная мотивация персонала. Корпоративная культура.

БОДРОВА Ольга Артуровна

Кандидат экономических наук, MBA, SPHRi. Консультант-практик по управлению человеческими ресурсами, опыт работы Директором по персоналу и организационному развитию в российских и зарубежных компаниях - более 20 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Аудит персонала и стратегия.
- Системы вознаграждения и льгот: грейдинг, премирование по KPI.
- Оптимизация и планирование численности, нормирование труда.
- Организационные структуры и бизнес-процессы.
- Оценка эффективности работы персонала, разработка системы целей и показателей.
- Экономика и нормирование труда. Повышение производительности труда.
- Обучение и развитие персонала.

Образование:

2004 - Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD, Москва.-

1999 - 2001 – Высшая коммерческая школа при Минэкономразвития РФ совместно с International European Management Institute (France) - Магистр делового администрирования (MBA).

1980-1985 – Коми – Государственный педагогический институт. (Преподаватель английского и немецкого языков).

Сертификация SPHRi – Senior HR Manager International –в HR Certification Institute (USA).

Сертификация MODAPTS (Микроэлементное нормирование труда), USA.

Диссертации на тему «Оптимизация оплаты труда путем построения системы грейдов».

«Maximizing Human Capital» - «Стратегическое управление персоналом» в Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD.-

Опыт работы:

ОАО «Эффортел» (телекоммуникации), директор по персоналу и организационному развитию группы компаний.

ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес» (Турция, производство напитков), директор по персоналу Московского завода.

ЗАО «КОМКОР-ТВ» (бренд АКАДО, телекоммуникации), директор по персоналу

Группа «Лафарж» (Франция, производство цемента), ОАО «Воскресенск цемент» , директор по управлению персоналом, региональный менеджер по управлению персоналом управляющей компании.

Проекты для клиентов - российских и зарубежных компаний: проекты трансформаций, разработка и внедрение систем оплаты, премирования, разработка KPI, грейдов, программы кадрового резерва, развития и менторинга руководителей, коучинг.

Публикации:

Автор многочисленных статей в профильных СМИ: «Harward Business Review», «Форбс», «Ведомости», Директор по персоналу», «Справочник по управлению персоналом» и др.