

Организация эффективной работы корпоративного университета в 2023 году

При организации корпоративного университета или учебного центра важно понимать, что это не просто отдел обучения и развития персонала. Его задачи носят более глобальный характер: он обеспечивает единое, согласованное, подчиненное стратегическим целям обучение для всех сотрудников компании. На семинаре слушатели узнают концепции корпоративного обучения, подходы к построению корпоративного университета или учебного центра, а также изучат методологию внедрения. Лекторы дадут подробные рекомендации по организации корпоративного университета в 2022 году.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Семинар

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16 часов

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: Сертификат об участии в семинаре.

Для кого предназначен

Собственников и руководителей компаний, сотрудников отдела кадров, менеджеров по персоналу и оценке эффективности.

Особенности программы

Все вопросы разъясняются с учётом самых последних изменений в законодательства на дату семинара.

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

Программа обучения

Концепция корпоративного обучения.

- Инвестиции в-обучение и-их-зависимость с-производительностью.
- Эффективность инвестиций в-обучение персонала. Зарубежные и-отечественные примеры.
- Система развития и-обучения персонала компании, представляющая собой учебную структуру, которая носит как прикладной, так и-стратегический характер.
- Запуск Корпоративного университета.
- Цели открытия корпоративных университетов в-мире.
- Функции Корпоративного университета с-учетом рабочих процессов и-стратегий бизнеса
- Преимущества Корпоративного университета.
- Корпоративные университеты в-Российской практике
- Организационно-правовые формы Корпоративного университета: Некоммерческое образовательное учреждение. Фонд. Автономная некоммерческая организация. Дочернее предприятие. Филиал компании. Структурное подразделение компании

(департамент, управление, отдел).

- Различия организационно-правовых форм Корпоративного университета по-разрешенной деятельности, распоряжению имуществом, ответственности учредителя, управлению, основному документу, преобразованию и-ликвидации, отчетности, сложности получения лицензии.
- Варианты распределения ответственности в-Корпоративном университете на-примере обучения.
- Принципы работы корпоративного университета.
- Результаты работы корпоративного университета.

Подходы к-построению системы корпоративного университета.

- Внутрикorporативное обучение (мотивирующее, развивающее, обязательное).
- Практика развития корпоративных университетов.
- Система корпоративного университета.
- Разработка модели компетенций.
- Построение профилей успешности.
- Разработка методологии оценки персонала.
- Оценка по-компетенциям.
- Разработка программы развития.
- Подбор провайдеров обучения.
- Автоматизация.
- Отделение развития корпоративных университетов (ОРКУ).
- Построение корпоративного университета.
- Разработка и-внедрение модели компетенций.
- Разработка и-оптимизация системы оценки персонала.
- Совершенствование системы обучения и-развития персонала.
- Линейка продуктов ОРКУ.
- Построение Корпоративного университета.
- Управление кадровым резервом.
- Автоматизация процедуры аттестации.
- Тестирование кандидатов на-должности.

Методология внедрения корпоративного университета.

- Компетенции как атрибуты личности, которые важны для эффективного выполнения работы на-соответствующей позиции, и-которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение.
- Возможности модели компетенций.
- Модель компетенций для адекватной оценки эффективности сотрудника.
- Характеристики модели компетенций.
- Разработка модели компетенций.
- Результат моделирования компетенций.
- Построение профилей успешности. Примеры.
- Оценка по-компетенциям.
- Разработка методологии оценки персонала.
- Центр оценки.
- Разработка тестовых методик.
- Разработка Ассесмент-центра. Пример решений по-результатам оценки.
- Разработка программы развития.
- Выбор формы обучения.
- Подбор провайдеров обучения.
- Обучение персонала.
- Форматы обучающих мероприятий.
- Автоматизация HR.
- Автоматизация Корпоративного университета.
- Автоматизация системы оценки.
- Автоматизация системы обучения и-развития.
- Дистанционное обучение.
- Актуальность дистанционного обучения в-Корпоративном университете.