ФИНКОНТ
учебный центр

+7 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22

seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

# Решение кадрового вопроса в период дефицита кадров

Программа курса дает системный подход к решению вопроса обеспеченности компаний квалифицированными кадрами. Каждый тематический блок программы содержит краткую теоретическую часть, а также разбор практических примеров, образцов документов и методик работы, практических упражнений.

**Дата проведения:** 21 - 23 мая 2024 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** СП10456

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 3 дня

**Продолжительность обучения:** 24часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, ул. Петропавловская, д. 4, литер А. Станция метро «Петроградская».

**Стоимость участия:** 40 500 руб.

**Для участников предусмотрено:** Методический материал, кофе-паузы.

**Документ по окончании обучения:** По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

## Для кого предназначен

Руководителей разного уровня, собственников, HR-специалистов.

## Цель обучения

Наработка практического инструментария участников, необходимого для повышения эффективности работы с кадрами, а также на увеличение привлекательности предприятий и организаций как желаемых работодателей на рынке труда.
Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

# Программа обучения

**Управленческий аудит и-HR-аудит.**

- Определение причин недостаточной эффективности внедренных процессов в-области управления персоналом.
- Поиск «узких мест» в-основных и-вспомогательных процессах.
- Анализ вертикальных и-горизонтальных коммуникаций в-компании.
- Ключевые компетенции руководителей разного уровня с-учетом специфики деятельности, ценностей и-корпоративной культуры компании.

**Доступные инструменты повышения привлекательности работодателя на-рынке труда.**

- Что такое имидж компании работодателя.
- Роль службы по-работе с-персоналом в-формировании имиджа компании.
- Взаимодействие работодателя и-соискателей: условия взаимовыгодной покупки и-продажи.
- Что приобретает и-предлагает работодатель на-рынке труда: сопоставление потребностей и-возможностей.

**Создание и-продвижение HR-бренда.**

- Практические ситуации и-частые ошибки работодателей.
- HR-бренд как инструмент привлечения и-удержания персонала.
- Связь HR-бренда с-основными HR-процессами в-компании.
- Повышение привлекательности работодателя за-счет увеличения уровня приверженности действующих сотрудников и-развития корпоративной культуры компании.

**«Бизнес не-должен зависеть от-личности!»-— инструменты снижения зависимости компании от-знаний ключевых сотрудников.**

- Стратегические инструменты обеспечивающих обеспеченность квалифицированными кадрами.
- База внутрикорпоративных профессиональных знаний.
- Оптимизация и-повышение эффективности всех HR-процессов.
- Быстрые программы оценки, адаптации, обучения.
- Внутренний и-внешний кадровый резерв.

**Мотивация и-лояльность персонала.**

- Причины снижения лояльности и-демотивация коллектива.
- Инструменты, формирующие мотивационную среду для работы и-дальнейшего развития.

**Преемственность, сохранение и-передача внутрикорпоративных знаний.**

- Наставничество как инструмент сплочения коллектива, подготовки и-мотивации кадров, развития корпоративных традиций и-поддержка корпоративных ценностей.
- Построение эффективной системы наставничества от-планирования доя подведения итогов.
- Работа с-сопротивлением наставников.
- Сопровождение работы наставников.
- Система контроля качества работы наставников.

**Развитие и-обучение сотрудников.**

- Причины, по-которым обучение не-приносит ожидаемой пользы: их-определение и-корректировка.
- Методики планирования обучения в-соответствии с-целями компании и-необходимостью оптимизации инвестиций на-развитие.
- Методики контроля качества обучения и-подведения итогов в-соответствии с-целями обучения.

**Работа с-внешним и-внутренним кадровым резервом.**

- Варианты построения карьер ключевых специалистов.
- Условия формирования штата взаимозаменяемых сотрудников.
- Инструменты пассивного поиска кандидатов, культура формирования внешнего кадрового резерва.

**Практикумы:**

- Подробный чек-лист для проведения управленческого аудита.
- Аналитика «слабых мест» в-общей системе менеджмента, как причин недостаточной эффективности работы кадров.
- Определение причин недостаточной привлекательности работодателя на-рынке труда.
- Пошаговая работа по-формированию базы внутрикорпоративных знаний.
- Работа с-сопротивлением сотрудников выполнять функции наставников.
- Этапы формирования базы наставников.
- Экспресс-исследование на-выявление причин недостаточной вовлеченности и-мотивации сотрудников.
- Экспресс-оценка уровня приверженности (лояльности, интеграции, вовлеченности) персонала.
- Разработка программы быстрой адаптации с-учетом всех необходимых аспектов.
- Определение подходов к-мотивации и-причин неудовлетворенности трудом сотрудников.
- Сценарий структурированного интервью с-сотрудниками и-кандидатами.

# Преподаватели

## БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Психолог, HR-эксперт, методолог HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг в области HR, действующий практик. Сфера профессиональных интересов: Построение эффективной системы обучения персонала предприятия. Работа с молодыми кадрами, профориентационная работа. Кадровый резерв предприятия, планирование карьеры. Построение системы наставничества на предприятии. Мониторинг и оценка результатов деятельности в области работы с персоналом. Социально-психологические аспекты работы с персоналом. Нормативное и документационное сопровождение работы по управлению и развитию персонала.