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

Решение кадрового вопроса в период дефицита кадров

Программа 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: 24 - 26 марта 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП15690

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Место проведения: г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 266с1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

Стоимость участия: 48 000 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

Наработать практический инструментарий участников, необходимый 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.

HR-аналитика и развитие корпоративной культуры.

Цифровые показатели эффективности HR-процессов в организации.

Как оценить уровень корпоративной культуры: критерии и методы оценки.

Причины, препятствующие изменению корпоративной культуры.

Как проводить изменения корпоративной культуры, чтобы не потерять сотрудников? Принципы HR-аналитики.

Показатели эффективности HR-службы в компании. Анализ процессов.

«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.
- Практическое применение знаний о типах трудовой мотивации. Наиболее частые причины отсутствия эффективности применения мотивационных и стимулирующих инструментов.

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.
- Определение причин недостаточной привлекательности работодателя на рынке труда.
- Критерии и методы оценки корпоративной культуры.
- Разработка мер по корректировке корпоративной культуры.
- 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.
- Определение подходов к мотивации и причин неудовлетворенности трудом сотрудников.

- Аналитика «слабых мест» в общей системе менеджмента, как причин недостаточной эффективности работы кадров.
- Сценарий структурированного интервью с сотрудниками и кандидатами.
- Разработка программы быстрой адаптации с учетом всех необходимых аспектов.

Преподаватели

БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Бизнес-тренер, психолог, HR-эксперт, методолог технологий управления и HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг и учебников по вопросам оптимизации и повышения эффективности HR-процессов. Опыт работы в области управления и работы с персоналом более 18 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Развитие управленческих навыков руководителей.
- Управление персоналом: оценка, адаптация, мотивация, развитие.
- Новейшие инструменты мотивации и стимулирования персонал. Нематериальная мотивация.
- Системная работа с дефицитными специалистами и кадровым резервом.
- Преемственность, сохранение знаний, наставничество на предприятии.
- Корпоративная культура.
- Психология труда. Конфликтология.

Образование:

- Восточно-Европейский Институт психоанализа, Психология. Психоанализ.
- Межрегиональный институт экономики и права при Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС, Психология.
- Уральская Государственная архитектурно-художественная академия (Институт Урбанистики), Экономика и управление на предприятии.
- Краснодарский многопрофильный институт дополнительного образования, Преподаватель профессионального образования.
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Инновационный менеджмент.
- Уральский Государственный университет им. А.М. Горького, Менеджмент в образовании.

Опыт работы:

- Работа в области управления персоналом (производственное предприятие) -- с 2005 г.
- Руководитель в области развития персонала - с 2007 г.
- Проектная работа в области управления и развития персонала в сотрудничестве с предприятиями и организациями в различных отраслях – с 2012 г.
- Автор и лектор курсов повышения квалификации для руководителей и специалистов в области управления персоналом – с 2013 г.