

ПРОГРАММА

**МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ.
КОУЧИНГ В HR**

Срок обучения 2 месяца:

- 9 уроков (37 уч.ч)
- 1 урок = 4 уч.ч. (1 уч.ч =40 мин)
- Продолжительность модуля IT рекрутинг = 5 уч.ч (1 уч.ч =40 мин)

1

Модуль

Введение в профессию. Системный подход в работе HR менеджера

Система теоретических и практических взглядов современного менеджмента, нацеленное на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.

1. Понятия кадрового менеджмента и коучинга
2. Управленческая решетка Блейка Моутона
3. Организационные парадигмы
4. Типология социальных стилей. Особенности взаимодействия.
5. Концепция И. Адизеса

2

Модуль

Рекрутинг. Эффективный подбор персонала

Системные и структурированные знания в области поиска, подбора и оценки персонала. Особенности работы B2B B2C компаниях, специфика требований к персоналу в различных направлениях — производство, сложно-техническая продукция, FMCG, Retail, HoReCa, услуги и др. Специфика executive search и массового подбора

1. Выявление потребности компании методом воронки.
2. Формирование профиля должности
3. Анализ резюме
4. Headhunting и прямой поиск персонала
5. Структура собеседования
6. Наиболее эффективные виды интервью: структурированное интервью (ХМУБ), ситуационное интервью — cases, LAB-PROFILE (мета-программы)
7. Метамоделные вопросы
8. Проверка рекомендаций. Принятие решения

3

Модуль

Рекрутинг в IT

Как «хантить» на IT-специалистов; разница между «хард-скиллами» и «софт-скиллами»; IT-терминология; реальные вакансии по поиску IT-специалистов; схемы проведения IT-интервью.

1. IT-рекрутер: где работает и что делает (in-house, out sorting)
2. Кто такой IT-рекрутер: hard skills и soft skills
3. Вакансии в сфере IT: как правильно прочитать вакансию
4. Источники поиска специалистов в IT
5. Специфика общения с кандидатами с сфере IT
6. Этапы подбора IT-специалистов
7. Как найти работу IT-рекрутером

4

Модуль

Адаптация

Организация и сопровождение процесса вхождения новых сотрудников в коллектив. Эффективность работы команды и групповая динамика.

1. Групповая динамика. Стадии формирования группы. Создаем здоровую атмосферу в коллективе «по-научному»
2. Разработка системы адаптации в компании
3. Основные цели адаптации
4. Мероприятия по адаптации. План работы сотрудника на испытательный срок
5. Наставничество
6. Опросное интервью нового сотрудника по окончании испытательного срока
7. «Выходное интервью» (exitinterview) на основе модели SCORE

5

Модуль

Построение корпоративной и командной культуры

Модель создания корпоративной культуры команды и организации. Культура предприятия, как и любой другой группы людей, включает в себя ряд факторов, концепции и регламентированных мероприятий. Однажды созданная корпоративная культура может существовать десятилетия и даже века. Что же нужно знать, чтобы корпоративная культура существовала?

1. Видение
2. Миссия
3. Корпоративный кодекс
4. Корпоративная культура

6

Модуль

Обучение и развитие персонала

Организация процесса обучения. Кубическая модель построения тренинга.

Модель самообучающейся организации Питера Сенге. Культура самообучающейся организации и внедрением коучинг-коммуникации в корпоративную среду.

1. Позиции тренера, форматы обучения
2. Создание бизнес-тренинга: модели ведения тренингов, базовый тренинговый цикл
3. Бизнес-процесс обучения и развития персонала
4. Оценка эффективности обучения

7

Модуль

Оценка персонала

Основные компоненты, критически важные для приобретения и удержания высоких показателей эффективности. Оценка персонала по системе KPI.

1. Отличия оценки персонал от аттестации
2. Оценка персонала по методике KPI

8

Модуль

Мотивация персонала

Мотивирующие ценности. Стиль управления персоналом, в котором наряду заработной платой и прочими финансовыми поощрениями применяются эффективные способы нематериальной мотивации сотрудников. Именно они апеллируют к высшим уровням потребностей человека и «зажигают» энтузиазм команды.

Методы нематериальной мотивации, подходящие под психотипы, менталитет и ведущие ценности человека.

1. Пирамида нейробиологических уровней Роберта Дилтса
2. Модель ценностей Грейвза. Спиральная динамика
3. Теория «Y»

9

Итоги

Подведение итогов

менеджер по персоналу: кейс с чего начинать работу.