

## Программа «Управление человеческими ресурсами в компании»

(40 учебных часов)

**Цель: обучить технологиям управления персоналом руководителей.**

Формат обучения – дневной, вечерний, практические семинары. Всего 10 занятий по 4 учебных часа, которые можно сформировать в 4 дня, по 10 часов (по 45 мин)

В каждом модуле минимальный теоретический блок и практическое занятие – ролевые игры, решение кейсов, упражнений, дискуссии.

1. **Человеческие ресурсы в компании** – зачем нужно учиться ими управлять и кто это должен делать. Роли линейного руководителя и менеджера по персоналу. Распределение ответственности. Стратегии и политики управления человеческими ресурсами. Системы управления персоналом – зависимость от жизненного цикла организации. Директор по персоналу – мы «в одной лодке» или «по разные стороны баррикад»? Способы взаимодействия и достижения компромисса.
2. **Планирование персонала. Подбор. Технологии подбора и отбора.** Как руководитель участвует в кадровом планировании и процессе подбора.
3. **Подбор. Эффективное интервью.** Как выбрать лучшего кандидата из предложенных службой персонала.
4. **Обучение.** Определение потребностей, виды обучения, оценка эффективности. Адаптация персонала. Компетенции.
5. **Развитие.** Отличие обучения от развития. Роль руководителя в развитии сотрудников. Развитие карьеры, профессиональное развитие.
6. **Оценка сотрудников.** Виды оценки: оценка потенциала/ассесмент, 360, тестирование, оценка эффективности. Обратная связь.
7. **Вознаграждение сотрудников. Нематериальная мотивация.**
8. **Вознаграждение сотрудников. Оплата труда.**
9. **Корпоративная культура.** Лояльность персонала. Бренд работодателя. Как использовать инструменты, которые помогают привлекать и удерживать таланты.
10. **Внутренние коммуникации в компании.** Зачем руководителю участвовать в управлении внутренними коммуникациями.

Дополнительно к данной программе можно подключить следующие модули:

- Руководитель на новом месте – 100 дней для успеха.
- Как без риска расставаться с неэффективными и проблемными работниками.
- Правовой минимум для руководителя: Трудовой Кодекс – друг или враг?
- Практикум по проведению интервью по оценке кандидатов на работу.