

Программа семинара «HR - менеджмент в новой парадигме»

Уникальностью этого семинара является то, что информацию вы получаете непосредственно от практиков, которые проработали в сфере HR в крупных национальных и иностранных компаниях, а сегодня являются ведущими консультантами в Республике Казахстан. Эти консультанты учатся каждый день.

Длительность: 16 академических часов (с 10.00 до 17.00)

Семинар проводят:

- Независимый HR-консультант, имеющий международную сертификацию по оценке персонала с использованием профессиональных тестов и личностных опросников OPQ (SHL – Russia). Сертифицированный бизнес-тренер (Московский университет корпоративных бизнес-тренеров). CertMngt (Open) Open University – МИМ ЛИНК. Опыт работы в HR в крупных национальных и иностранных компаниях более 9 лет, имеет свои авторские разработки по профессиональной подготовке HR –специалистов – **Муканова Гульмира**.
- Независимый HR-консультант, имеющий международный сертификат «Professional in Human Resources», степень MBA, член совета «Профессиональная HR ассоциация Казахстана». Опыт работы в HR в крупных национальных и иностранных компаниях более 12 лет, имеет свои авторские разработки по профессиональной подготовке HR – специалистов – **Райсханова Раушан**.

Цель семинара:

- определить, что изменилось в системе менеджмента за несколько лет, как новая научно-техническая революция повлияла на систему управления человеческими ресурсами;
- понять и принять, от каких HR технологий стоит отказаться во благо развития компаний и работников или переосмыслить их применимость (грейдинг, ранжирование, система контроля и дисциплинарных взысканий, KPIs);
- научиться применять прикладные технологии в зависимости от задач XXI века, а не от личного опыта и амбиций;
- помочь HR-менеджеру взаимодействовать с клиентами;
- определить, каким должен быть HR менеджер, если он/она хочет сохранить себя в профессии и свою профессию.

Содержание:

I Модуль. Стратегический HR-менеджмент. Эволюция HR-менеджмента в современных компаниях. Где отстают HR от компании

1. Новый тип работника - новые императивы бизнеса. Цели работника и цели бизнеса.

2. Что войдет в систему управления человеческими ресурсами в компании.
3. Измерение эффективности деятельности HR-служб, формализация HR-процессов, встраивание качества. При каких условиях HR как служба НЕ выживет.
4. Лидерство – ключ к успеху компании.

II Модуль. Оценка эффективности персонала и связь с мотивацией

1. Оценка компетенций и навыков, оценка результативности, аттестация, законодательные аспекты – от этого надо отказаться?
2. Внешняя мотивация не работает. Что тогда работает?
3. Методы оценки: тестирование знаний, интервью по компетенциям, личностные тесты, биографические данные – что из этого брать в XXI век?
4. Оценка достижений. Где искать эффективность персонала?

III Модуль. Подбор, расстановка, адаптация персонала

1. Кого мы ищем? Какие критерии важны? Портфельная карьера VS узкий специалист.
2. Описание требований к должности, профессиональные стандарты – есть ли хоть один человек, соответствующий этим требованиям? Готов ли он работать на нас? Что он требует в обмен?
3. Технологии отбора и подбора персонала: источники поиска кандидатов, оценка кандидата, принятие решения о найме, испытательные сроки и стажировки и др.
4. Развитие кадрового резерва в компании: системность в формировании кадрового резерва, программы развития, индивидуальные планы развития.
5. Процедура адаптации персонала: обучение на рабочем месте, наставничество, оценка эффективности адаптации.

IV Модуль. Обучение и развитие персонала

1. Знания – единственное конкурентное преимущество бизнеса, любого бизнеса.
2. Образование и обучение. Где получать знания, полезные для компании.
3. Система обучения, оценка эффективности системы обучения.
4. Планирование обучения по результатам оценки достижений.
5. Взаимодействие с поставщиками образовательных программ: критерии оценки поставщиков и программ.
6. Система наставничества, ротации и стажировок, взаимосвязь с мотивацией.

V Модуль. Система мотивации

1. Внешняя мотивация: оплата труда. Постоянная и переменная части. Краткосрочное и долгосрочное стимулирование, основные принципы грейдирования, социальные пакеты – что необходимо сделать, чтобы они мотивировали работников?
2. Ярмарка тщеславия – как долго работает?
3. Нематериальная мотивация: корпоративная культура, привлекательность бренда, карьерные перспективы.

Стоимость участия: 85 000 тенге. В стоимость входит: обучение, кофе-брейки, обеды, раздаточный материал, сертификат.

Место проведения: г. Астана, БЦ «Арман», конференц-зал



010000, Республика Казахстан, Астана, пр.Сарыарка, 6, БЦ «Арман, офис 308
тел. +7 (7172) 99 00 40, 99 00 41, 99 00 43 факс +7 (7172) 99 00 41 www.hclead.kz

Контактная информация: 8(7172) 99 00 40, 41 – Гульвира Хамзина.

E-mail: g.khamzina@hclead.kz