



cabinet

13

часов видео

6

блоков обучения

19

страницы
учебно-методического
материала

Современные системы обучения и развития персонала

Изучив курс, ты узнаешь, как построить эффективную систему обучения в организации, как оптимизировать бизнес-процессы корпоративного университета или деятельность сотрудников службы персонала, отвечающих за обучение.

Комплексная информация об организации образовательного процесса - от выявления потребностей в обучении сотрудников до оценки результатов.

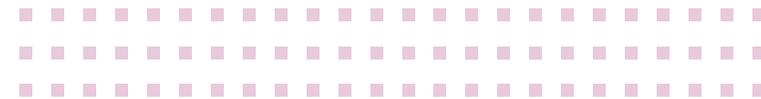
Курс предназначен для тех, кто уже является практикующим специалистом – HR-менеджерам, специалистам отдела обучения, директорам компаний, сотрудникам службы персонала.

При поддержке:

Сибирский
межрегиональный
учебный центр



Модули обучения



- 1 Система обучения и развития персонала: цели и задачи.
- 2 Корпоративная модель компетенций и выявление потребностей в обучении.
- 3 Корпоративный университет. Формирование системы внутреннего обучения.
- 4 Управление знаниями. Формы и методы обучения персонала в компании.
- 5 Планирование обучения и бюджетирование затрат.
- 6 Повышение эффективности обучения, оценка результатов обучения. KPI корпоративного учебного центра.

Преподавательский состав



**Мирскова Анна
Валерьевна**

Бизнес-тренер,
консультант в
области управления
персоналом,
обучения
и развития
персонала.



**Фуфаев Максим
Николаевич**

Консультант
по управлению,
специалист
в области
стратегического
развития.



Современные системы обучения и развития персонала

МОДУЛЬ 1. СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ.

- Система обучения и развития в организации и стратегические цели, задачи бизнеса
 1. взаимосвязь ресурсов организации, компетенций и стратегии;
 2. иерархия корпоративных целей: цели компании, HR-службы, подразделения по обучению и развитию;
 3. цели и задачи менеджеров и специалистов по обучению;
 4. этапы карьеры сотрудника в организации и задачи обучения.
- Место системы обучения в системе управления персоналом
 1. взаимосвязь ключевых функциональных блоков системы управления персоналом: подбор и найм, адаптация, обучение и развитие, мотивация и др.;
 2. распределение задач по обучению и развитию персонала между HR-службой, высшим руководством и линейным менеджментом.
- Взаимодействие с ключевыми стейкхолдерами (заинтересованными сторонами)
 1. понятие «стейкхолдеры» (заинтересованные стороны);
 2. внутренние и внешние стейкхолдеры для подразделения по обучению и развитию;
 3. особенности взаимодействия Директора по обучению с акционерами и высшим руководством, руководителями подразделений, сотрудниками и др.;
 4. модель «Матрица заинтересованных сторон» и ее применение.

МОДУЛЬ 2. КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ВЫЯВЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ОБУЧЕНИИ.

- Корпоративная модель компетенций и профиль компетенций
 1. основные понятия: «компетенции», «модель компетенций», «профиль компетенции»;
 2. виды и уровни компетенций;
 3. цели создания и применение корпоративной модели компетенций, взаимосвязь с системой обучения и развития сотрудников;
 4. типовые ошибки проектов по разработке и внедрению модели и профилей компетенций.
- Выявление потребностей в обучении, персональный уровень
 1. основные виды и инструменты оценки компетенций; их преимущества, ограничения и особенности применения;

Современные системы обучения и развития персонала

- 2. принципы выбора инструментов оценки;
- 3. развивающая обратная связь по результатам оценки;
- 4. составление персональных планов по развитию компетенций и обучению.
- Выявление потребностей в обучении, уровень организации
 1. анализ внешней рыночной, правовой, технологической ситуации и сравнение с конкурентами;
 2. анализ состояния человеческих ресурсов (укомплектованность штата, уровень текучести, структурные реорганизации и т.п.);
 3. анализ организационной ситуации (организация бизнес-процессов, взаимодействие подразделений, лояльность сотрудников и др.);
 4. анализ кадровых процедур (собеседования при отборе, адаптация стажеров, результаты аттестаций и оценки и др.).

МОДУЛЬ 3. МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ К ВЫПОЛНЕНИЮ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ.

- Обучающие структуры
 1. особенности обучающих структур в организациях: отдел обучения, корпоративный учебный центр, корпоративный университет, институт внутренних тренеров;
 2. задачи корпоративного университета и его структура;
 3. управление персоналом учебного центра (преподаватели, менеджеры и др.): подбор, оценка, обучение и развитие, мотивация;
 4. опыт организации корпоративных учебных центров и системы обучения в западных и ведущих российских компаниях.
- Система внутреннего обучения, формирование и развитие
 1. преимущества и ограничения внутреннего обучения;
 2. отбор и подготовка внутренних тренеров и преподавателей;
 3. привлечение топ-менеджеров, руководителей и партнеров компании в качестве преподавателей;
 4. разработка и внедрение стандартов корпоративного обучения;
 5. алгоритм разработки учебных программ;
 6. формирование методической базы.

Современные системы обучения и развития персонала

- Привлечение внешних провайдеров обучения
 1. преимущества и ограничения внешнего обучения, критерии выбора внешних провайдеров;
 2. составление тендерного запроса на проведение учебной программы, типовые ошибки;
 3. процедуры оценки компетенций внешних провайдеров на этапе отбора;
 4. взаимодействие с внешними провайдерами: от постановки целей до оценки результатов, best-practice.

МОДУЛЬ 4. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ. ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ.

- Управление знаниями
 1. основные понятия «управление знаниями», «интеллектуальный капитал», «управление талантами – talent management» и др.
 2. области управления знаниями;
 3. способность организации к обучению как бизнес-индикатор;
 4. формирование и развитие корпоративной базы знаний;
 5. способы обмена знаниями в компании.
- Эффективность различных методов обучения, их сравнительная характеристика
 1. виды обучения: входное, поддерживающее, опережающее, проблемно-ориентированное обучение
 2. обучение на рабочем месте: наставничество, консультирование, стажировка и др.
 3. обучение вне рабочего места: семинары, деловые игры, кейс-методы, дистанционное обучение, тренинги, коучинг и др.;
 4. параметры, влияющие на выбор формы обучения.

МОДУЛЬ 5. ПЛАНИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ И БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ.

- Планирование обучения
 1. стратегический и оперативный горизонты планирования обучения;
 2. определение приоритетов, постановка и каскадирование целей и задач обучения;
 3. определение ключевых показателей результативности и эффективности обучения;

Современные системы обучения и развития персонала

- 4. составление планов обучения на год, квартал, месяц;
- 5. согласование и утверждение планов обучения.
- Бюджетирование затрат
 - 1. основные подходы к бюджетированию: «снизу-вверх», «сверху-вниз», встречный, итерационный, сценарный, учет опыта прошлого периода – их преимущества и недостатки;
 - 2. затраты на обучение: отнесение по центрам затрат, распределение расходов по статьям;
 - 3. жёсткое и гибкое бюджетирование, резервы и механизмы корректировки бюджета на обучение;
 - 4. оптимизация затрат на обучение, базовые подходы.

МОДУЛЬ 6. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ, ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ. КРІ КОРПОРАТИВНОГО УЧЕБНОГО ЦЕНТРА.

- Оценка эффективности обучения
 - 1. понятия «эффективность», «результативность», «экономичность»;
 - 2. критерии эффективности обучения;
 - 3. оценка эффективности обучения: модель Киркпатрика;
 - 4. оценка результатов обучения: метод ROI;
 - 5. оценка результатов обучения с точки зрения реализации запросов и потребностей ключевых стейкхолдеров (акционеров, высшего руководства, руководителей подразделений и др.).
- Показатели деятельности корпоративного учебного центра
 - 1. виды показателей, их особенности и применение;
 - 2. показатели и отчетность о деятельности;
 - 3. типовые ошибки в определении показателей.
- Повышение эффективности обучения в организации
 - 1. способы мотивирования сотрудников к обучению и обмену знаниями, к участию в программах внутреннего обучения и наставничества;
 - 2. организационная культура как фактор повышения мотивации к обучению;
 - 3. причины возникновения сопротивления обучению и обмену знаниями;
 - 4. работающие инструменты профилактики и преодоления сопротивления.

Преподавательский состав



Мирскова Анна
Валерьевна

Бизнес-тренер,
консультант в
области управления
персоналом,
обучения
и развития
персонала.

Профессиональные компетенции:

- организационная диагностика;
- повышение эффективности системы управления;
- оптимизация организационной структуры и бизнес-процессов;
- оптимизация системы управления персоналом;
- проведение оценки руководителей и сотрудников;
- реализовано более 200 консалтинговых проектов.

Образование:

- 1994 – Санкт-Петербургский Государственный Университет, факультет психологии (психолог);
- 1991 – Ленинградский финансово-экономический институт (экономист).

Дополнительное образование:

- 2000 – Санкт-Петербургский Государственный Университет, факультет менеджмента, программа «Управление человеческими ресурсами»;
- 2002 – Школа бизнеса Открытого Университета, курс «Стратегия».

Профессиональный опыт:

- 2001 - наст. вр. – Компания «DBC» - консультант, руководитель проектов, бизнес-тренер, партнер;
- 2000 - 2001 – ООО «Текс» – руководитель корпоративного Учебного центра;
- 1994 - 2000 – ГП «Иматон» – заместитель генерального директора;
- 1993 - 1994 – Российско-британский проект «Career Service» – руководитель проекта, консультант по профориентации.

Преподавательский состав



Фуфаев Максим
Николаевич

Консультант
по управлению,
специалист
в области
стратегического
развития.

Профессиональный опыт:

- 2001 - наст.вр. – Компания «DBC» – консультант, бизнес-тренер, руководитель проектов, партнер;
- 2008 - наст.вр. – СПбГУ, факультет психологии;
- 1996 - 2001 гг. – «Атлант», рекламно-информационное издательство, член совета директоров, руководитель аналитической службы, директор рекламно-издательского проекта, руководитель IT-службы.

Профессиональные компетенции:

- Разработка стратегии и бизнес-планирование;
- Организационная диагностика и повышение эффективности системы управления;
- Разработка и внедрение системы показателей (KPI, BSC);
- Построение эффективной системы продаж и сервиса;
- Расширение бизнеса и открытие новых филиалов;
- Оптимизация организационной структуры и бизнес-процессов;
- Реализовано более 200 консалтинговых проектов.

Образование:

- 2003 – Школа Бизнеса Открытого Университета Великобритании, диплом MBA.

Публикации:

- Ведет авторскую рубрику Brainstorm в газете «Деловой Петербург», публикуется в профессиональных изданиях.

Стоимость обучения

39 000 р.*



* При оплате до 9 декабря стоимость составит 37 200 рублей

Зарегистрироваться на курс:



cabinet.one



utz2000@yandex.ru



8-800-700-86-69

Удостоверение о повышении квалификации

По окончании выдается удостоверение о повышении квалификации на 72 ак.ч, установленного государством образца.

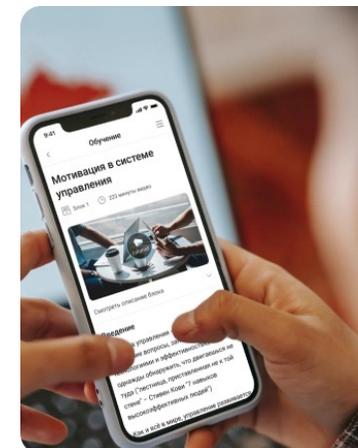


О системе дистанционного обучения

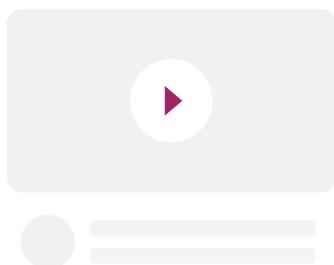
Удобство

Отличительной чертой обучающей платформы является дружелюбный интерфейс: визуально приятный, интуитивно понятный дизайн позволит пройти обучение с максимальным комфортом.

Обучающий материал систематизирован и классифицирован для наиболее удобного восприятия информации: слушатель самостоятельно определяет количество времени, проведенного за ежедневным обучением и быстро переходит к интересующим его разделам.

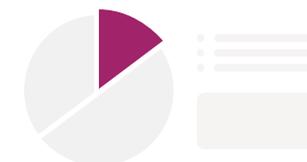


Видео



Обучающий материал представлен в системе в виде видеокурсов, которые по объему и содержанию полностью совпадают с очными занятиями по заданной теме, что позволяет сохранить преимущества очного обучения в дистанционном формате. Экспертами даны разъяснения по спорным вопросам, требующим особого внимания и практического рассмотрения, на наглядных примерах без отрыва от производства.

Видеокурсы разработаны с применением современных интерактивных инструментов передачи информации - анимированной графики, позволяющей наглядно иллюстрировать сложный и объемный материал, способствуя более легкому восприятию информации.

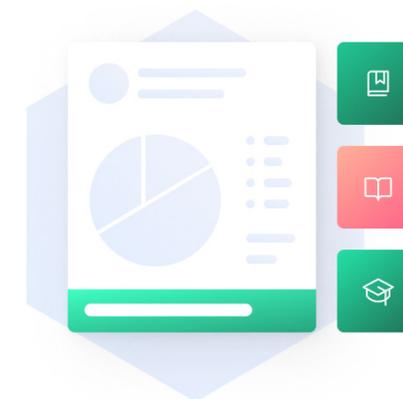


О системе дистанционного обучения

Учебно-методические материалы

Помимо видеокурсов участникам обучения предложен дополнительный методический материал для самостоятельного изучения, подготовленный экспертами-практиками для опытных специалистов в соответствии с последними изменениями законодательства, актуальными методиками работы. Изучение такого материала закрепит и расширит знания, полученные в ходе курсов.

Методический материал включает в себя выдержки из нормативной документации, официальных писем, приказов с комментариями и рекомендациями экспертов, большой объем инфографики, представленной в виде схем, диаграмм, таблиц.



Тестирование для самопроверки

По результатам обучения участники получают удостоверение о повышении квалификации установленного государством образца с внесением в единый реестр рособрнадзора. Для самопроверки участникам обучения необходимо выполнить тестовые задания, в виде вопросов с выбором вариантов ответа.

При необходимости, в процессе изучения материалов, Вы можете отложить тестирование на более удобное время.

Блок	Тестовых заданий	Попыток	Статус
Блок 1	4 тестовых задания	1 из 6 попыток	Не пройден
Блок 2	5 тестовых заданий	1 из 6 попыток	Тест пройден
Блок 3	4 тестовых задания	2 из 6 попыток	Тест пройден
Блок 4	4 тестовых задания	1 из 6 попыток	Не пройден
Блок 5	4 тестовых задания	4 из 6 попыток	Тест пройден
Блок 6	10 тестовых заданий	2 из 6 попыток	Тест пройден
Блок 7	3 тестовых задания	6 из 6 попыток	Не доступен
Блок 8	4 тестовых задания	1 из 6 попыток	Тест пройден

О системе дистанционного обучения

Получение консультации

Обращаем Ваше внимание, что консультирование не подразумевает в себе длительные содержательные консультации. Задавайте только конкретно поставленные вопросы. Вы можете задать не более 5 вопросов одному эксперту.



Варфоломеева Инна Васильевна
Эксперт курса

Тема вопроса

Ваш текст

Вы получите ответ на электронную почту указанную при регистрации

Отправить

Консультации

Принимая во внимание необходимость прямого контакта между преподавателем и слушателем, Cabinet разработал систему, позволяющую участникам в течении всего периода обучения задавать интересующие вопросы и получать консультации экспертов не только по содержанию курса, но и по спорным вопросам из личной трудовой практики, изменениями в законодательстве и нормативно-технической документации.

Вопросы направляются экспертам напрямую, в режиме реального времени в системе дистанционного обучения.

PROFPOST

- специальный раздел в профессиональной социальной сети Cabinet, в котором преподаватели размещают актуальную информацию в сфере ценообразования и сметного нормирования.

Опубликованы последние изменения в законодательстве, актуальные комментарии к нормативным документам, разъяснения по сложным и спорным вопросам, важные новости сферы, обновления в осуществлении деятельности некоторых категорий специалистов.



10 842

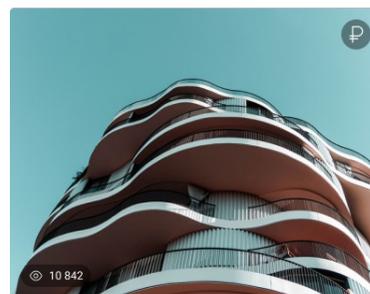
Менеджмент Управление командой

Заразительный пример: как не стать источником негативных эмоций в команде

Эмоциональное состояние руководителя распространяется на подчиненных и влияет на вовлеченность, уровень мотивации и эффективность работы. Вот три совета, которые помогут лидерам не стать источником упаднических настроений в непростые времена



Андрей Лобанов
Опубликовано Вт, 1 февраля



10 842

Менеджмент Инструкции

Что и как говорить сейчас сотрудникам – 3 совета и 4 способа поддержки

Работодатель нацелен на максимальное сокращение всех затрат, работники опасаются за свое будущее. Как поддержать друг друга в этой сложной ситуации – HeadHunter спросил совета у руководителей PR- и HR-департаментов, а также у бизнес-консультантов



Андрей Лобанов
Опубликовано Вт, 1 февраля

О системе дистанционного обучения

Служба поддержки

Здесь вы можете задать любой вопрос о Cabinet

Выбрать тему обращения | Выбрать подтему

Имя Фамилия | Номер телефона

Напишите как можно больше информации, которая поможет с решением проблемы

Снимки экрана или другие файлы

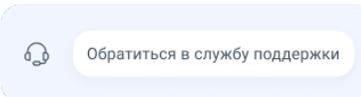
Загрузите фото, видео, файл или скриншот. Это поможет в решение вопроса.

Вы получите ответ на электронную почту указанную при регистрации

[Отправить](#)

Техническая поддержка



При необходимости участники обучения могут направлять вопросы, касающиеся корректности работы СДО, продолжительности обучения, работы в социальной сети, запросы на проверку результатов обучения, в службу технической поддержки. Запросы обрабатываются не более 2 часов, что позволяет оперативно оказывать квалифицированную помощь пользователям по работе с системой обучения и профессиональной социальной сети.