

# 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.

13

часов видео

6

блоков обучения

19

страниц умм

## ПРОГРАММА

---

Система обучения и развития персонала: цели и задачи.

Корпоративная модель компетенций и выявление потребностей в обучении.

Корпоративный университет. Формирование системы внутреннего обучения.

Управление знаниями. Формы и методы обучения персонала в компании.

Планирование обучения и бюджетирование затрат.

Повышение эффективности обучения, оценка результатов обучения. КРІ  
корпоративного учебного центра.



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

## Образование:

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

## 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.

## 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.

## Дополнительное образование:

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



Консультант по управлению,  
специалист в области  
стратегического развития.

## Образование:

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

## 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.

## Публикации:

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

## 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;
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. КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО ОБУЧЕНИЯ.

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.

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;
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.



# СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

**39 000 р.**

% При оплате до 25 октября  
стоимость составит 37 200 рублей.

Зарегистрироваться или  
получить консультацию:

[cabinet.one](http://cabinet.one)

8-800-700-86-69

[mail@cabinet.one](mailto:mail@cabinet.one)



## Удостоверение о повышении квалификации

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

# О СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

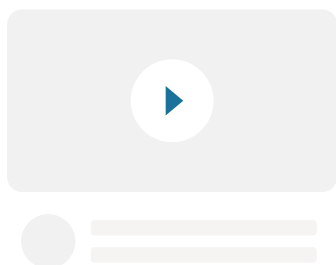
## Удобство

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.

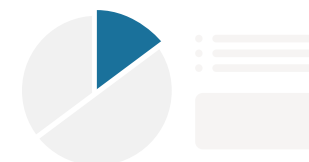


## Видео



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 рособнадзора. 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.

# О СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

## 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.

## 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.

