



HRBOX
АКАДЕМИЯ

ОНЛАЙН-КУРС
PRO.HR-МЕНЕДЖЕР

ПРОГРАММА КУРСА



ВДОХНОВЕНИЕ

Насмотренность и опыт других людей поможет находить креативные решения и реализовывать вдохновляющие проекты. В этой части мы познакомим вас с искренними и честными историями HR-директоров, владельцев компаний и других невероятных профессионалов.

СКВОЗНЫЕ ПРОЦЕССЫ HR

Эта часть посвящена процессам, которые прошивают весь путь сотрудника в компании и встречаются на каждом его шагу. Корпоративная культура, коммуникации, цифры и автоматизация, кадры и этика — эти процессы на каждом этапе оказывают дополнительное влияние на счастье и эффективность наших людей. Здесь вы разберетесь, как выстроить сквозные процессы для создания сильнейшей команды.

EJM / ПУТЬ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ

Здесь вы найдете инструменты, которые помогут вам выстроить максимально эффективный и привлекательный путь сотрудника в компании. Подбор, адаптация, обучение и развитие, оценка, мотивация, лояльность, вовлеченности и удержание - пройдемся по каждому этапу. Тут вы разберете работающие практики, рассмотрите различные подходы, соберете интересные кейсы и научитесь выстраивать идеальный EJM для своей компании, основываясь на опыте, ошибках и лайфхаках экспертов.

ФУНДАМЕНТ

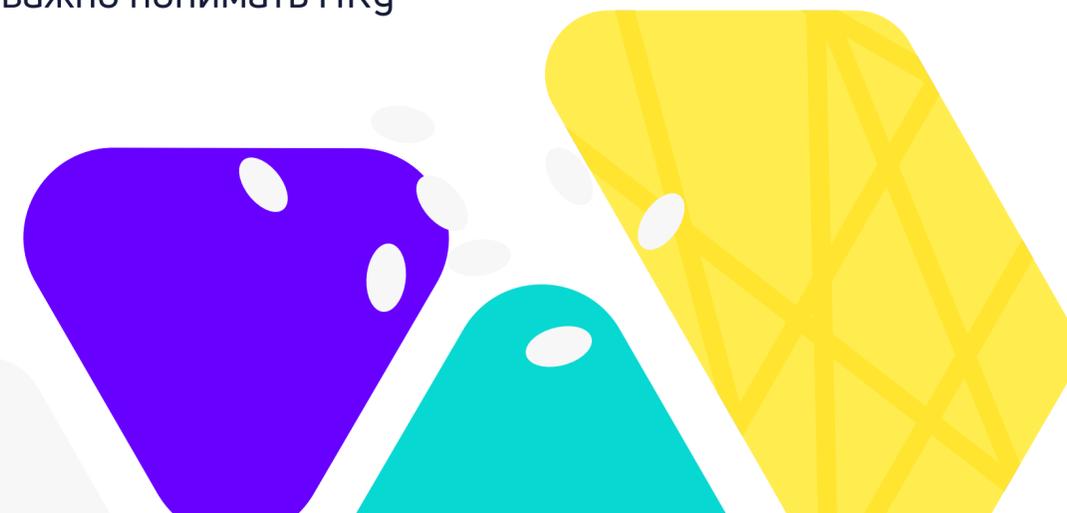
В этом блоке мы поделимся с вами глобальным видением о профессии HR. Вы узнаете, чего ждет бизнес от HR-подразделения, в чем миссия HR в компании. Для вас станет понятным, как строить стратегию, выстраивать отношения с основными стейкхолдерами и как стать незаменимым партнером для бизнеса

 **ФУНДАМЕНТ****ВИДЕНИЕ**

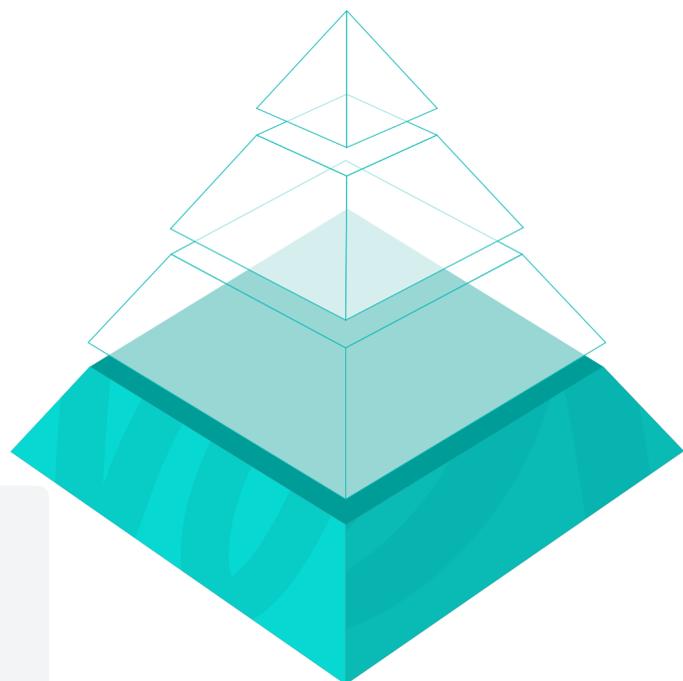
- Кто такой HR и за что он отвечает
- Какие требования к HR в России и зарубежом
- Место HR в структуре компании: партнерская и сервисная роль HR
- Основные HR-процессы и как их выстраивать
- Структура HR-подразделения
- KPI HR-подразделения
- Что такое EJM (карта пути сотрудника) и чем так важен этот подход

HR И БИЗНЕС

- Заказчики и стейкхолдеры HR
- Жизненный цикл компании, спиральная динамика и роль HR на каждом этапе.
- Влияние HR-процессов на бизнес и его эффективность
- Важность отчетности и качественной коммуникации со стейкхолдерами
- Какие процессы и цифры бизнеса важно понимать HRy
- Agile-подход в HR



ФУНДАМЕНТ



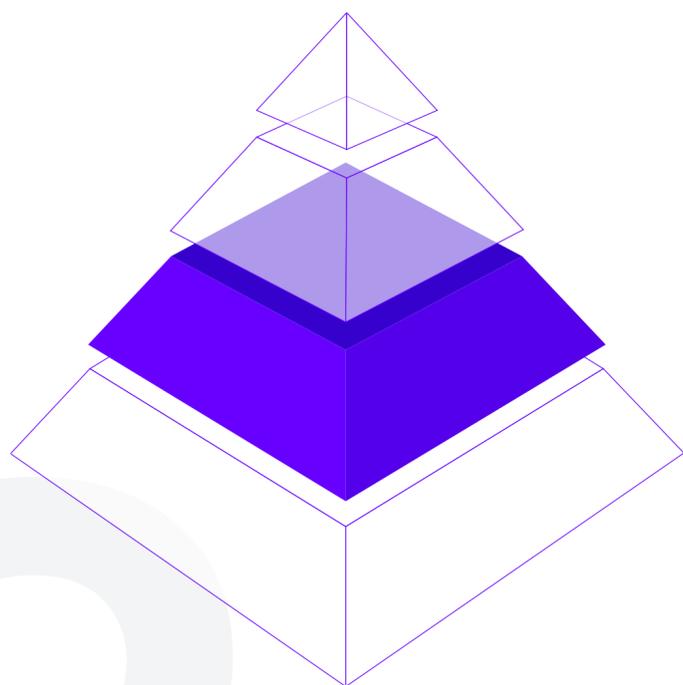
СТРАТЕГИЯ

- Актуальные тренды в HR
- Как входить в компанию новому HR
- HR-аудит
- HR-стратегия: подходы к созданию, как защищать
- Связь стратегии бизнеса с HR-стратегией
- Как HR-стратегия работает каждый день
- Организационное развитие, орг.дизайн и орг.структура
- Автоматизация HR-процессов
- Зачем нужны цифры в нашей профессии





ЕJM / ПУТЬ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ



РЕКРУТИНГ / ПОДБОР

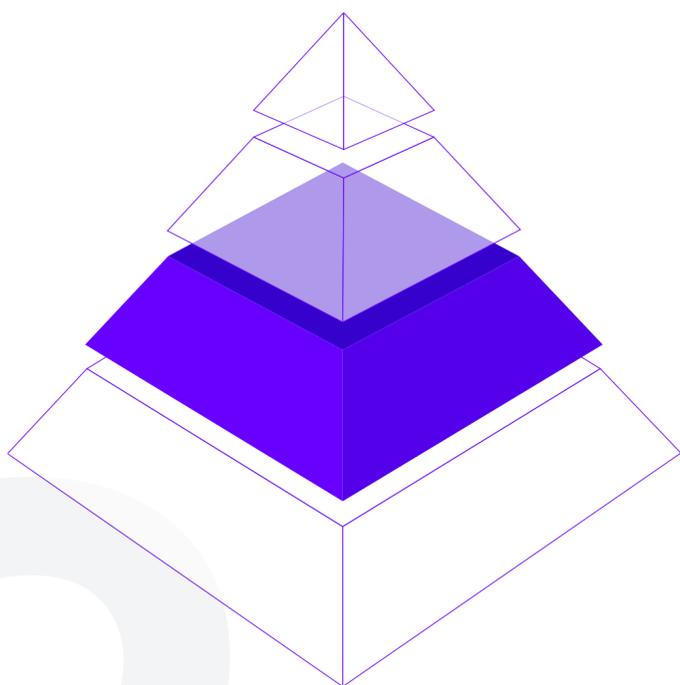
- Этапы процесса подбора, кто в них участвует и как их выстраивать
- Массовые и точечные вакансии
- План подбора: составляем и согласовываем
- Каналы поиска кандидатов
- Проведение собеседований и методы оценки кандидатов
- Коммуникации в процессе подбора
- Работа с молодежью
- Исследования рынка труда и зарплат
- Системы для автоматизации рекрутмента
- Аналитика по подбору

АДАПТАЦИЯ

- Зачем нужна и в чем ценность адаптации для бизнеса
- Pre-boarding и on-boarding
- Как построить систему адаптации в компании
- Инструменты эффективной адаптации
- Кто принимает участие и за что отвечает в процессе адаптации сотрудника
- Автоматизация процесса адаптации
- Метрики по адаптации, как их собирать и что с ними делать



ЕJM / ПУТЬ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ



ОЦЕНКА

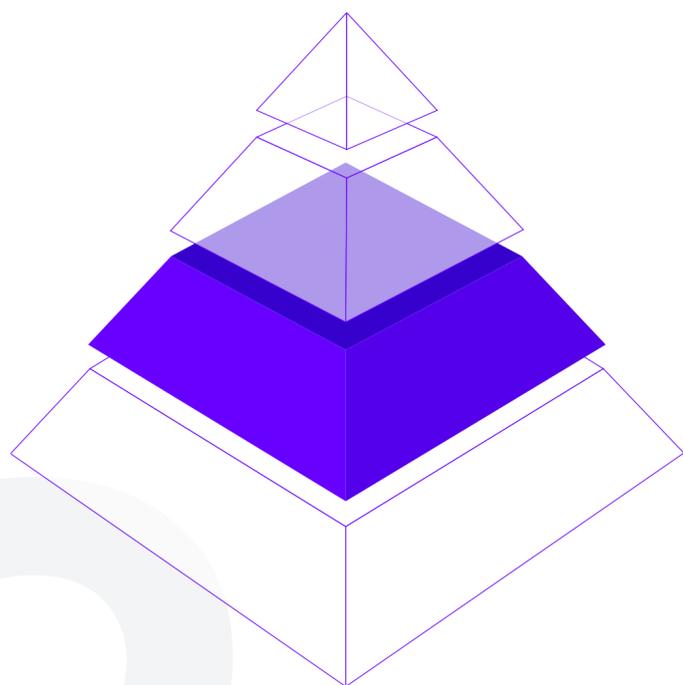
- Зачем нужна оценка персонала и что такое Talent management
- Различные виды оценки, для чего и в каких случаях их применять
- Важность, принципы и ошибки обратной связи
- ИПР (индивидуальный план развития) и как заставить его работать
- Инструменты для автоматизации процесса оценки персонала
- Метрики в оценке и как их собирать

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

- Специфика процесса обучения взрослых
- Современные методы обучения взрослых
- Как выстраивать системное обучение в компании
- Как обучить ТОПов развивать свои команды
- Методы оценки эффективности обучения
- Как планировать бюджет на обучение
- Работа с кадровым резервом
- Планирование карьеры внутри компании
- Какие метрики и для чего собирать
- Что, как и где можно автоматизировать из всего процесса



ЕJM / ПУТЬ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ



МОТИВАЦИЯ

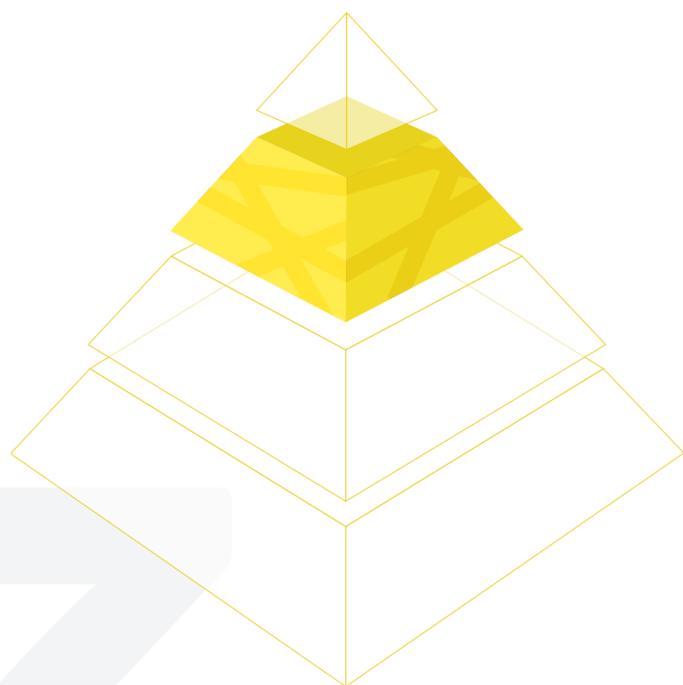
- Виды мотивации и концепция total rewards
- Нематериальная мотивация и как с ней работать
- Работает ли демотивация
- Основы материальной мотивации
- Как строится ФОТ, и как HR может на него влиять
- Система грейдирования, и в каких случаях ее стоит применять
- Инструменты геймификации
- Какая аналитика поможет
- Возможности для автоматизации этого блока

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ, ЛОЯЛЬНОСТЬ, УДЕРЖАНИЕ

- Что такое вовлеченность и лояльность и на что они влияют с точки зрения бизнеса
- Какие исследования и как можно проводить для замера уровня вовлеченности
- Что делать с результатами и как работать на изменения
- Различные инструменты повышения вовлеченности персонала
- Как работать с удержанием
- Программы Well-being, и как их внедрять
- ESG-повестка и ее актуальность
- Увольнения, как часть нашего пути, и как сохранить лояльность даже после ухода сотрудника
- Метрики для работы с вовлеченностью
- Инструменты автоматизации этого процесса



СКВОЗНЫЕ ПРОЦЕССЫ



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВНУТРИКОМ

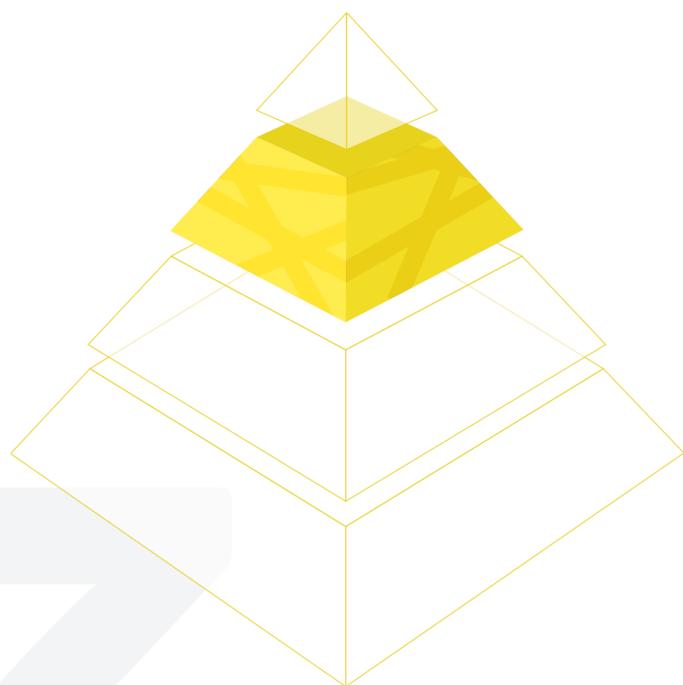
- Что такое корпоративная культура
- Модели корпоративной культуры и как employee friendly среда влияет на культуру
- Как строить и внедрять корпоративную культуру
- Ошибки при создании и внедрении корпоративной культуры
- Эко-система внутрикорпоративных коммуникаций
- Лучшие каналы для внутрикома
- Корпоративные порталы и их возможности
- Корпоративные мероприятия и как их создавать с пользой для бизнеса
- Дополнительные программы для сотрудников

HR-БРЕНД

- Что такое HR-бренд и зачем он нужен
- Как делать исследование бренда работодателя
- EVP: что это, из чего состоит и как его создавать
- Основные инструменты активации EVP
- Создание креативной концепции и коммуникационной стратегии
- Как можно продвигать и развивать бренд работодателя
- Какие метрики можно измерять
- Что можно автоматизировать в этом процессе



СКВОЗНЫЕ ПРОЦЕССЫ

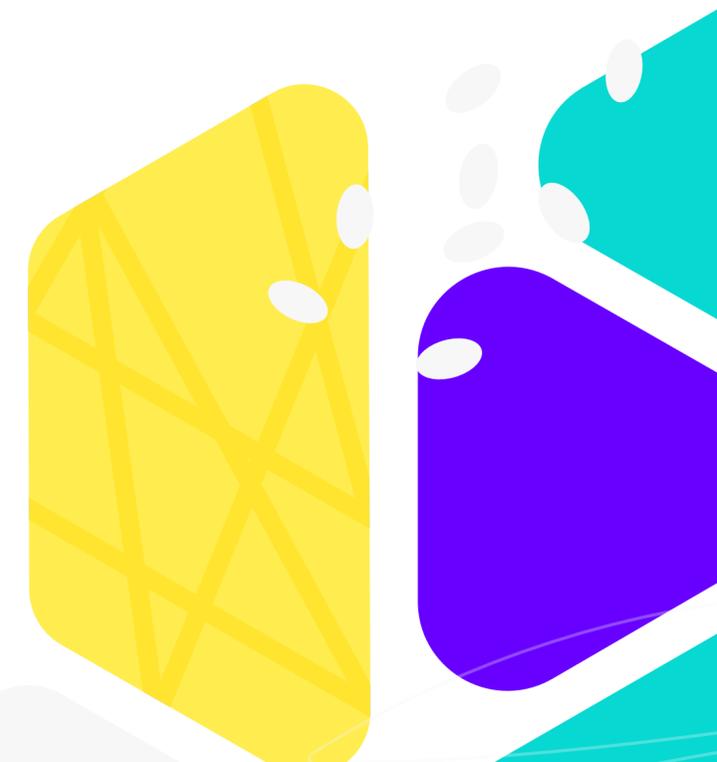


БЮДЖЕТ И ФИНАНСЫ

- Основные финансовые показатели бизнеса, которые должен понимать HR
- На какие показатели и как может влиять HR
- ФОТ и возможности управления с точки зрения HR
- Из чего состоит бюджет HR-подразделения и как его планировать
- Как обосновать HR-проекты

КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

- Основы трудового законодательства
- Как выстраивать КДП в компании
- Варианты оформления сотрудников
- Важные документы и правила их оформления
- Алгоритм действий при различных кадровых изменениях
- Военский учет
- Охрана труда
- КЭДО и как работать с персональными данными
- Кадровая аналитика





СКВОЗНЫЕ ПРОЦЕССЫ



АНАЛИТИКА HR-ПРОЦЕССОВ

- Что такое аналитика HR-процессов и зачем она нужна
- Как развивается HR-аналитика в компаниях
- Метрики по каждому блоку HR: подбор, адаптация, обучение и развитие, оценка, мотивация, вовлеченность и лояльность, корпоративная культура, HR-бренд, финансовые метрики и кадровая аналитика
- Дашборды по HR-процессам

АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ

- Зачем нужна автоматизация и на что она влияет
- Инструменты автоматизации каждого блока HR: подбор, адаптация, обучение и развитие, оценка, мотивация, вовлеченность и лояльность, корпоративная культура, HR-бренд, финансовые метрики и кадровая аналитика
- Подходы к управлению проектами по автоматизации
- Как строить команды для автоматизации процессов



 **ВДОХНОВЕНИЕ**

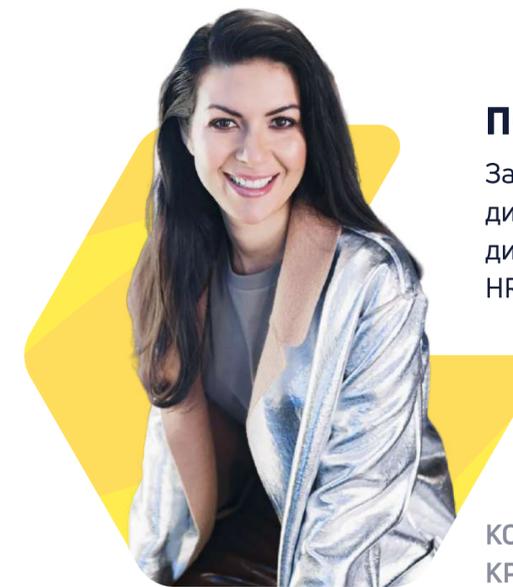
ИНТЕРВЬЮ С ЛУЧШИМИ HR-АМИ РОССИИ И СТРАН СНГ:



КАТЯ БАРАБАНОВА

Директор
по развитию персонала

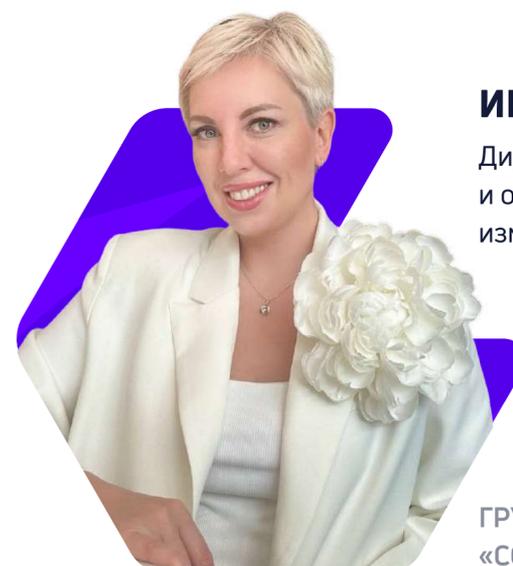
КОМПАНИЯ
РОСТЕЛЕКОМ



ПОЛИНА ХАБАРОВА

Заместитель генерального директора,
директор по трансформации бизнеса,
директор департамента бизнес-приложений,
HR-директор

КОМПАНИЯ
КРОК



ИРИНА САМОХВАЛОВА

Директор по управлению персоналом
и организационным
изменениям

ГРУППА КОМПАНИЙ
«СОЛАР» (РОСТЕЛЕКОМ)



АНАСТАСИЯ ХРИСАНФОВА

Ex-HRD Lamoda и Сбер EАптека,
управляющий партнер
UpScale 11

КОМПАНИЯ
UPSCALE 11

**...И МНОГИМИ
ДРУГИМИ**

