

What [really] counts . . .

СОДЕРЖАНИЕ ТРЕНИНГА «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ HR: МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ»

Темы		ОСНОВЫ HR СТРАТЕГИИ АНАЛИЗ ПРОБЕЛОВ (GAP ANALYSIS)		
Сессия		1 из 2		
День		11 Марта 2014		
Место		Алматы		
Тренера		Dr. Vesselin Kantchev/ Dr. Cleofe Guardigli		
Время		Содержание	Цели	Методы
День 1				
9:00	10:00	<p>Приветствие и вступительная речь. Информация о HuMan Institute. Знакомство с тренерами и повесткой тренинга.</p> <p>Оценка HR (стратегический анализ)</p>	<p>Рассказать о целях и содержании темы; Представить тренеров и содержание тренинга.</p> <p>Какая модель стратегии используется в Вашей компании вашей Сравнительный анализ текущего состояния HR стратегий в компаниях</p>	<p>Пленарная сессия</p> <p>Пленарная сессия + Интерактивная сессия.</p>
10:00	11:00	<p>Главная цель стратегического HR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - HR менеджмент – миф или бренд? - Какие парадигмы о людях лежат в основе и влияют на наше понимание HR? 	Проанализировать основы и требования для понимания и оценки существующей системы.	Пленарная сессия
11:00	11:15	Кофе-брейк		
11:15	12:15	<p>Стратегическое планирование и развитие персонала, человеческие ресурсы как компонент бизнес стратегии и планирования: управление человеческими ресурсами является основой стратегии или второстепенным фактором?</p> <p>Упражнение: Компоненты развития HR стратегии</p>	<p>Изучить систему определения необходимого персонала для достижения стратегических бизнес задач компании.</p> <p>Понять парадигмы, содержание и методологию, в основном используемые в практике HR стратегий (дедуктивный метод) и сравнить их с лучшими практиками</p>	<p>Пленарная сессия + Интерактивная сессия.</p> <p>Работа в группах</p>
12:15	13:00	<p>Ежегодное/регулярное планирование HR, в соответствии с Целями компании</p> <p>Как внедрить оценку пробелов (gap analysis).</p> <p>Составление списка пробелов.</p>	<p>Углубить понимание о взаимосвязи между бизнес решениями и HR планированием.</p> <p>Изучить и обсудить методологию оценки пробелов (gap analysis)</p> <p>Разработать первичный список пробелов с точки зрения HR</p>	<p>Пленарная сессия + Интерактивная сессия</p> <p>Работа в группах</p>
13:00	14:00	Обед		
14:00	15:30	<p>Приоритеты пробелов: точка зрения линейных менеджеров.</p> <p>Упражнение по анализу пробелов: подготовка практических сессий по проведению интервью.</p>	<p>Расстановка приоритетов при анализе пробелов</p> <p>Обсудить способы проведения интервью по анализу пробелов</p>	Работа в группах
15:30	15:45	Кофе-брейк		
15:45	17:00	<p>Задачи: Проведение интервью с линейными менеджерами. Анализ разрывов включает основные темы, подлежащие исследованию в интервью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обладают ли наши сотрудники необходимыми навыками? - Имеют ли наши сотрудники возможность использовать свои сильные стороны? - Отвечают ли наша текущая HR практика будущим потребностям? - Какие новые работы нам потребуются? 	Получение информации о существующих пробелах и выстраивание тесного сотрудничества между сотрудниками HR и линейными менеджерами других департаментов.	<u>Практическая сессия</u>



What [really] counts . . .

		Какие новые навыки будут необходимы?		
--	--	--------------------------------------	--	--

Темы		КОМПОНЕНТЫ HR СТРАТЕГИИ: УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА DEVELOPING IMPLEMENTATION PLANS		
Сессия		2 из 2		
День		12 Марта 2014		
Место		Алматы		
Тренера		Dr. Vesselin Kantchev/ Dr. Cleofe Guardigli		
Время		Содержание	Цели	Методы
День 2				
9:00	10:00	Как внедрить анализ потребностей в обучении (TNA – Training Needs Analysis). Упражнение: подготовка плана действий для внедрения процесса по анализу потребностей. Обсуждение в рабочих группах	Представить техники и примеры анализа потребностей в обучении Разработать проект анализа потребностей в обучении Обсудить и финализировать анализ потребностей в обучении	Пленарная сессия + Интерактивная сессия Работа в группах
10:00	11:00	Лидеры и менеджеры среднего звена /супервайзеры, главная опора компании: планы по развитию лидерства. Задачи: Проведение интервью с линейными менеджерами по их ежедневным проблемам	Понять как подчеркнуть важность развития лидерства Получение информации о существующих пробелах и выстраивание тесного сотрудничества между сотрудниками HR и линейными менеджерами других департаментов. Подробней обсудить интервью по содержанию и по его проведению	Пленарная сессия Пленарная сессия+ Интерактивная сессия. Работа в группах
11:00	11:15	Кофе-брейк		
11:15	12:15	Коммуникация и информирование HR стратегии по изменениям и ее воздействие на компанию. Общее принятие стратегии: Расстановка приоритетов мероприятия для внедрения HR стратегии.	Осветить сложности и трудности процесса внедрения HR стратегии, связанные с ошибками в коммуникации Ознакомиться со сложностями в вовлеченности и определении приоритетов.	Пленарная сессия Пленарная сессия+ Интерактивная сессия.
12:15	13:00	Упражнение: Разработка HR стратегии	Разработать HR стратегию	Работа в группах
13:00	14:00	Обед		
14:00	15:30	Обсуждение: доработка HR стратегии	Обсудить проект документа и доработать его.	Работа в группах
15:30	15:45	Кофе-брейк		
15:45	17:00	Предложение по следующим шагам. Оценка учебного курса. Заключительные комментарии.	Перейти к следующему шагу в подготовке HR стратегии: обсуждение и консолидация общих приоритетов для плана работ.	Пленарная сессия

