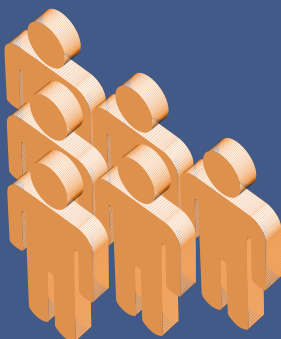




РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КРАСНОГОРСКИЙ ФИЛИАЛ
www.krt.spm.ru

группа компаний
РУСКОНСАЛТ



Новая роль Директора по персоналу в современной бизнес-организации

вызывающая программа обучения
для HR-профессионалов третьего тысячелетия

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ, КОТОРАЯ ИЗМЕНИТ ВАШУ ЖИЗНЬ

Залог успеха современного бизнеса - превосходный сервис и скорость изменений. Ключ к достижению этого успеха находится в руках Директора по персоналу. Этот ключ - формирование поведения сотрудников, которое обеспечит достижение корпоративных целей и реализацию стратегии компании, позволит совершенствовать рабочие процессы, стимулировать рост продаж и повышать качество системы управления.

Наша программа обучения даст возможность HR-директорам нового поколения, чей профессиональный рост достиг высшей точки, сделать следующий шаг: **к роли организационного терапевта**, способного диагностировать глубинные проблемы организации и предлагать способы их решения; **к роли агента изменений**, поддерживающего стратегические инициативы компании; **к роли стратегического партнера и советника генерального директора** в вопросах управления бизнесом.

КОМУ АДРЕСОВАНА ДАННАЯ ПРОГРАММА

Курс адресован **искушенным практикам в сфере управления человеческими ресурсами** с многолетним опытом работы на должностях Директора по персоналу или Руководителя отдела персонала. Молодым специалистам без опыта работы на руководящих должностях в сфере управления персоналом может быть отказано в обучении.

Программа не содержит традиционных составляющих HR-образования, таких как подбор и оценка персонала (за исключением блока Управление талантами), материальное стимулирование (за исключением Executive pay) и так далее.

Курс разработан консультантами по управлению на основании новейших исследований в области эволюции профессии, с учетом лучших мировых практик, а также на основе запросов собственников и руководителей бизнеса.

ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ

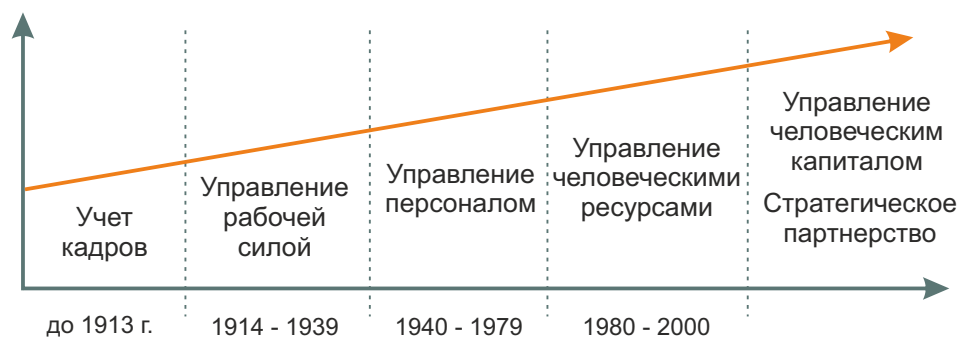
Курс предлагается в формате очного обучения - по 8 часов каждый четверг в течение двух месяцев. Каждый модуль включает практический блок с отработкой полученных методик. По окончании курса слушатели защищают проект, демонстрирующий применение полученных в ходе обучения навыков, для решения управленческих задач собственной организации.

Слушателям, защитившим итоговый проект, выдается документ о повышении квалификации установленного образца Российской Академии Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте Российской Федерации .

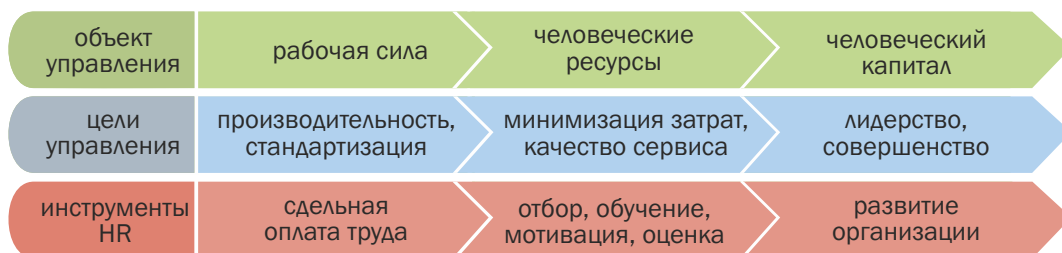
Курс разработан и проводится профессиональными консультантами по управлению, специалистами по психологии управления, HR-практиками.

Эволюция ПРОФЕССИИ

Во времена, предшествующие формированию научного менеджмента Фредерика Тэйлора, функции управления персоналом сводились к простому учету сотрудников.



Далее на протяжении всей истории становления менеджмента как науки роль управления персоналом трансформировалась и усложнялась. Изменялось отношение к объекту управления, появлялись новые цели и инструменты:



Цели УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ

Центральной задачей учебного курса является формирование у участников практических навыков в сфере управления персоналом, организационного развития и управления инновациями, позволяющее HR-профессионалам выступать в качестве агентов изменений, партнеров и лидеров в составе управленческой команды для активного и эффективного участия в достижении организацией лучших результатов.

ЧЕМУ ИМЕННО НАУЧАТСЯ УЧАСТНИКИ

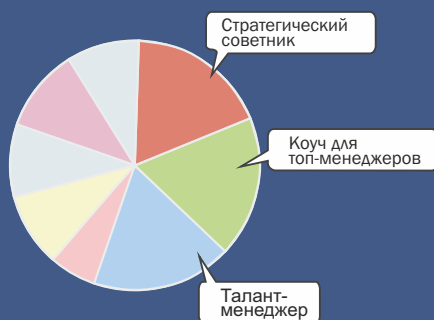
По окончании курса участники овладеют навыками, позволяющими приводить организацию к успеху, выступая в следующих ролях:

- **Организационный терапевт**
Определять реальные причины организационных проблем, оценивать их возможные последствия и предлагать эффективные решения.
- **Стратегический партнер и советник**
Участвовать в разработке сценариев развития компании, организовывать работу стратегического офиса, внедрять процессы стратегического управления на всех уровнях организации.
- **Советник по эффективности и агент изменений**
Измерять эффективность и выявлять ресурсы для ее повышения. Системно внедрять механизмы инициации нововведений, организовывать и стимулировать их внедрение.
- **Дизайнер оргструктуры и рабочего пространства**
Управлять кроссфункциональным взаимодействием рабочих групп и отдельных сотрудников, используя такие современные инструменты, как временные целевые группы, виртуальные команды, краудсорсинг и т.д.
- **Талант-менеджер**
Выстраивать связанную магистраль талантов персонала для создания новых продуктов, сервисов и источников дохода; эффективно использовать особенности поколения Y-Z.

Эффективность Директора по персоналу больше не измеряется текучестью кадров и скоростью закрытия вакансий.

На первый план выходят такие показатели, как способность персонала создавать конкурентные преимущества, инициировать и внедрять программы изменений, удовлетворять потребности внутренних и внешних клиентов...

Функции CHRO



Согласно исследованию, проведенному Центром Глубоких Исследований в области HR при Корнельском Университете¹, 80% Директоров по персоналу из 150 компаний списка **Fortune 150** тратят максимум рабочего времени, выступая в трех ролях: **Стратегический советник (Strategic Advisor)** - 21%; **Коуч для управленческой команды (Executive Coach)** - 17%; и **Талант-менеджер (Talent Architect)** - 17%.

Компетенции CHRO

Опрос, проведенный осенью 2012 г. Институтом корпоративной продуктивности (i4sr) среди 400 HR-профессионалов, показал, что лишь 26% высоко-эффективных компаний удовлетворены ВУЗовской подготовкой менеджеров по персоналу.

Наиболее востребованными компетенциями, по мнению опрошенных, являются компетенции, которые не развиваются в рамках традиционного обучения:

- лидерство;
- управление изменениями;
- инновационное мышление;
- методики оценки эффективности;
- глубокие знания бизнеса.

От авторов

На наших консультационных проектах, связанных со стратегическим управлением, с развитием маркетинговой функции в организации, с внедрением системы регулярного менеджмента и так далее все чаще представителем заказчика является Директор по персоналу. Ведение таких проектов представляет роль CHRO в совершенно новом свете, требует абсолютно иных компетенций, чем это было принято в организации ранее.

Авторы и ведущие



Наталья Петина

Консультант по управлению
Руководитель направления «Бизнес-консалтинг»
ГК «РУСКОНСАЛТ»



Сергей Березовский

Консультант по управлению
Директор по развитию
ГК «РУСКОНСАЛТ»



Светлана Орленко

Бизнес-тренер,
бизнес-психолог
ГК «РУСКОНСАЛТ»

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Роль Директора по персоналу в организации будущего

Место управления персоналом в системе управления бизнесом

Путь к успеху бизнеса и препятствия на этом пути. **Худшие практики.**

Объекты и инструменты управления человеческими ресурсами

Чем и с помощью чего управляет Директор по персоналу? **Точно не персоналом!**

Объект управления

Стратегия

Гиперконкуренция и **закат стратегического планирования.**

Изменения

От рациональных предложений и Кайдзен **к творческому разрушению.**

Эффективность

Бизнеса, персонала, изменений...
Измеряя незримое.

Таланты

Все, что мы знали о подборе и обучении, - **в мусор.**

Организационная структура

Иерархия, структура, порядок? **Да здравствует организационный хаос!**

Организационная культура

Как **прибылеобразующий** инструмент... или центр затрат.

Инструменты Директора по персоналу

Организационная диагностика

Жалобы не есть проблемы.
Определяем глубинные причины организационных болезней, разрабатываем программу лечения.

Стратегическое управление

Моя стратегия лучше, потому что у меня много стратегий. Организация работы стратегического офиса. Управление по ценностям и по целям.

Управление изменениями

Проблемно-проектный семинар. Разработка программ изменений. Мотивация инновационных инициатив. Оценка эффективности изменений.

Управление талантами

Таланты как ресурс компании и как потребитель услуг Директора по персоналу. Выявляем, растим и сохраняем таланты.

От прямого управления к организационному порядку

Планирование функциональной структуры. От стандартизации работ к стандартизации результатов.

Кроссфункциональное взаимодействие в компании

Согласование целей. Методы групповой работы. Медиация, фасилитация и модерация.

Процессный подход

Особенности орг. культуры и инструменты HR в процессном подходе.

Проектный подход

Особенности орг. культуры и инструменты HR в проектном подходе.

Концепции менеджмента

Особенности орг. культуры и инструменты HR в TQM, 6 sigma, Lean, Kaidzen.

Децентрализация

Организация работ без жесткой иерархии (аутсорсинг, виртуальные команды, временные группы...).

Подробную информацию Вы можете получить на сайте hrs.rusconsult.ru, по эл. почте hrs@rusconsult.ru или по тел. +7 495 5405482