Бауманский учебный центр «Специалист»

Программа курса HR - директор в эпоху ИИ

Код курса: **МПЕРС2**

Тема	Ак. часов
Модуль 1. Что такое HR-стратегия и как она разрабатывается с применением инситрументов ИИ 1. Что следует учитывать при управлении персоналом организации: ◦ методы управления персоналом ◦ основные функции менеджмента ◦ использование ИИ для управления персоналом 2. Как эффективно разработать и внедрить HR-стратегию: ◦ понятие и особенности HR-стратегии ◦ применение менеджмента data-driven в HR-стратегии ◦ анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации 3. Какая специфика управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (по И. Адизесу):: ◦ характеристика этапов жизненного цикла организации ◦ "код Адизеса" ◦ рекомендации по управлению персоналом в кризисных точках 4. Для чего нужен SWOT-анализ и как он проводится: ◦ анализ внешней среды организации (клиенты, конкуренты и другие факторы) ◦ анализ внутренней среды (планов, стратегии, структуры) организации ◦ постановка стратегических целей в управлении персоналом Выполнение учебного проекта (*этапы 1-2*). **Итоговый опрос по теме.**	**4**
Модуль 2. Как создать HR-службу с нуля с использованием digital-решений и возможностей ИИ 1. Что такое Служба управления персоналом (HR-служба): ◦ роли HR-службы (поддерживающая, сервисная, партнерская) ◦ место службы в организации ◦ структура HR-службы в соответствии с профессиональными стандартами (уровень подготовки, компетенции) 2. Как планировать деятельность HR-службы: ◦ диагностика существующих HR-функций ◦ задачи HR-службы в зависимости от целей и масштаба компании ◦ разработка нормативных документов по управлению персоналом и формирование HR-бюджета 3. Как использовать диджитал (digital) – решения в HRe: ◦ автоматизация HR-процессов ◦ использование AR/VR-технологий в HR ◦ инструменты ИИ в управлении персоналом 4. Как оценить эффективность работы HR-службы: ◦ методы оценки эффективности деятельности HR-службы (экспертная оценка, метод бенчмаркинга (HR-Benchmarking), возврат инвестиций (ROI on Human Capital) и др.) ◦ HR-метрики для оценки эффективности работы HR-службы ◦ трудности при проведении оценки HR-службы и рекомендации по их устранению Выполнение учебного проекта (*этапы 3-7*). **Итоговый опрос по теме.**	**4**

Модуль 3. Как правильно рассчитать и оптимизировать количество персонала с помощью ИИ
 	
1. Как провести планирование потребности в персонале для реализации целей компании
   ◦ этапы планирования потребности
   ◦ количественный расчёт потребности
   ◦ качественный расчёт потребности в персонале
2. Как привести количество работников к оптимальной численности
   ◦ методы определения численности для разных категорий работников
   ◦ анализ эффективности использования рабочего времени
   ◦ типичные ошибки при планировании численности персонала
3. Как разработать и оптимизировать организационную структуру:
   ◦ определение плановой потребности в персонале
   ◦ учёт взаимодействия структурных подразделений организации
   ◦ варианты оптимизации организационной структуры
4. Какие современные кадровые технологии помогают в эффективном управлении персоналом:
   ◦ аутстаффинг
   ◦ аутсорсинг
   ◦ лизинг персонала
 	
Выполнение учебного проекта (*этапы 8-11*).
 	
Итоговый опрос по теме.
	4

Модуль 4. Как разработать HR-политику, вовлекать и удерживать персонал с применением ИИ
 	
1. Что такое HR-политика:
   ◦ понятие, типы кадровой политики
   ◦ этапы формирования HR-политики
   ◦ определение оптимального типа корпоративной культуры для конкретной организации (по теориям Т. Базарова, К. Грейвза, Ф. Лалу)
2. Как управлять текучестью персонала:
   ◦ измерение текучести персонала и анализирование её причин
   ◦ прогноз срока работы сотрудника в компании
   ◦ работа с увольняемыми и увольняющимися сотрудниками с целью управления текучестью персонала
3. Какими методами можно работать с вовлечённостью персонала:
   ◦ факторы, влияющие на вовлечённость персонала
   ◦ расчёт индекса вовлеченности персонала (методика 12 Q)
   ◦ применение методов управления межличностными отношениями (онбординг, Performance review и др.)
4. Как оценить и повысить лояльность персонала:
   ◦ матрица «Производительность – Ценности» (Кэмерон Сепах)
   ◦ управление по ценностям – ССЦ (Сбалансированная Система Ценностей)
   ◦ новые технологии для измерения приверженности и удержания лучших сотрудников, индекс лояльности eNPS
 	
Выполнение учебного проекта (*этапы 12-20*).
 	
Итоговый опрос по теме.
	4

Модуль 5. Как управлять изменениями в организации, использование гибких HR-технологий (Agile, Scrum и др.) 1. Что такое управление изменениями: ◦ понятие изменений в организации ◦ типы психологических барьеров и методы преодоления сопротивления персонала (Дж. Коттер и Л. Шлезингер) ◦ критерии эффективности внедрения изменений 2. Как управлять персоналом в условиях кризиса: ◦ виды кризиса (внутренний, внешний), ◦ основные задачи HR-менеджмента в период изменений ◦ рекомендации по эффективным коммуникациям с персоналом в кризисные периоды 3. Как использовать гибкие HR-технологии: ◦ Agile-философия ◦ Особенности применения Scrum-подхода ◦ Kanban как инструмент улучшения работы персонала 4. Какова роль HR-службы в управлении изменениями: ◦ особенности эффективного взаимодействия HRa с разными категориями лиц, принимающих решение ◦ визуализация ценности и результатов работы HR ◦ убедительная коммуникация Выполнение учебного проекта (*этапы 21-25*). **Итоговый опрос по теме.**	**4**
Модуль 6. Как сформировать и развивать привлекательный имиджа работодателя (Employer branding) с использованием технологий ИИ 1. Для чего нужен привлекательный имидж компании как работодателя (Employer branding): ◦ понятие Employer branding ◦ каналы и последствия распространения негативной информации ◦ роль SMM в выстраивании и продвижении бренда работодателя 2. Как провести диагностику имиджа работодателя с помощью Матрицы состояния Employer branding: ◦ отлаженность бизнес-процессов (хорошая, плохая) и состояние Employer branding (сильный, слабый) ◦ основные пути достижения и алгоритм формирования оптимального Employer branding ◦ расчёт индекса удовлетворённости персонала (ESI – Employee Satisfaction Index) 3. Как использовать Digital-инструменты для целей Employer branding: ◦ тренды в области digital-технологий в HR ◦ виртуальный HR ◦ использование цифрового маркетинга (digital-marketing) для продвижения привлекательного имиджа работодателя 4. Как создать HR-бренд и позиционировать HR-службу: ◦ позиционирование HR-службы внутри и вне компании ◦ определение целевой аудитории ◦ разработка EVP (employment value proposition) и медиаполитики Выполнение учебного проекта (*этапы 26-33*). **Итоговый опрос по теме.**	**4**
Модуль 7. Дополнительные материалы • Релокация сотрудников и бизнеса • 5 рекомендаций как уберечь организацию от штрафов • 5 шагов в работе с «чёрно-белыми» списками работодателей	
Аудиторная нагрузка в классе с преподавателем	**24 ак.ч. + 24 ак.ч. самостоятельно**

По окончании обучения на курсе проводится итоговая аттестация. Аттестация проводится в виде теста на

последнем занятии или на основании оценок практических работ, выполняемых во время обучения на курсе.

Контакты центра

Для частных лиц
+7 (495) 232-32-16

Для организаций
+7 (495) 780-48-44

E-mail
info@specialist.ru