



ИНСТИТУТ  
РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
при Уральской ТПП

# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

на производственном  
предприятии

## HR-БУК (Базовые Управленческие Компетенции) СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Образовательная программа по обучению собственников, руководителей и HR компаний Свердловской области в сфере управления персоналом на производственном предприятии, управления изменениями, управления манипуляциями.

### **ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ:**

Усилить кадровые службы производственных предприятий через развитие личностных компетенций HR специалистов для быстрого и целенаправленного повышения эффективности предприятий.

### **РЕЗУЛЬТАТЫ:**

Специалисты учатся понимать себя, управлять собой, управлять достижением целей бизнеса, распознавать и управлять манипуляциями, мыслить нестандартно и результативно, формировать и вдохновлять команду, происходит собственная осознанность HR специалиста, уровня эмоционального интеллекта, собственной эффективности в условиях ограничений.

### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ:**

4 дня (4 обучающих модуля + защита проектов)

### **СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ:**

теория, решение кейсов обучающихся, решение домашних заданий, индивидуальный проект от каждого HR специалиста на базе своего предприятия по одному из изученных направлений, которое будет определено им, как «узкое место» в развитии бизнеса.

### **+ КОНСУЛЬТАЦИИ:**

бережливое производство, активные продажи, управление проектами, HR система

### **СТОИМОСТЬ:**

Участие бесплатное

РЕГИСТРАЦИЯ ПО ССЫЛКЕ <https://forms.gle/cG6eJwN8hoy1Kq4S6>





# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

на производственном  
предприятии

## ПРОГРАММА

### БЛОК 1. СИСТЕМА РЕКРУТИНГА (8 АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ)

Рынок труда претерпевает изменения. Подготовленных высококвалифицированных и узкоспециализированных сотрудников мало. Необходим точный и «в срок» подбор персонала (внешний рекрутинг) и удержание персонала на предприятии (внутренний рекрутинг). Необходимо четко знать, как распределяется система ответственность за рекрутинг в компании.

1. Планируем рекрутинг
2. Кого, где и как ищем
3. Критерии отбора
4. Введение в должность

### БЛОК 2. ЭКОНОМИКА ТРУДА (8 АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ)

Прозрачная и понятная система мотивации на предприятии. Сотрудник на производстве (тот, кто производит продукт) должен понимать, что он должен произвести и сколько он получит за произведенный продукт.

1. Критерии эффективной системы мотивации
2. Виды систем мотивации, при каких условиях какие мотиваторы работают
3. Мотивация от разработки до внедрения улучшений

### БЛОК 3. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА (8 АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ)

Сотрудник проводит на предприятии большую часть времени, и если он не может внутри него развиваться и реализовывать свой потенциал, то он увольняется. Согласно социальным исследованиям по этой причине каждый 4 работник переходит на другое предприятие.

1. Оценка персонала. Зачем и какой персонал развивать
2. Наставничество. Рабочая система обучения, из каких блоков состоит и как их внедрять
3. Как измерить эффективность обучения

### БЛОК 4. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ (8 АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ)

Если сотрудники разделяют цели и принципы, которые транслируются в компании, то изменения проходят быстрее и легче – без сопротивления. Эти улучшения становятся ВАЖНЫМИ для него!

1. Почему персонал сопротивляется изменениям
2. Как внедрять изменения в компании без сопротивления
3. Самоменеджмент