



КОМПОЗИЦИЯ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Курс для разработчиков

АНТОН КАПИТОНОВ

www.kapitonov.ru

Корпоративная программа развития персонала (КПРП) – это основа любых изменений и улучшений в бизнесе компании.

Эффективная программа развития персонала:

- Направлена на решение задач в области управления персоналом, повышения эффективности и производительности;
- Способствует повышению вовлеченности сотрудников всех подразделений в реализацию общих задач;
- Может быть тиражирована в разные подразделения компании и проведена внутренними ресурсами.

Залогом успеха хорошей программы является не только тренерское мастерство ведущих, но и методическое мастерство разработчиков. Отсюда появляются требования именно к разработчикам программ, включающие сочетание нескольких компетенций:

- Понимание бизнеса;
- Системное мышление;
- Творческое мышление;
- Методическая грамотность.

Данный курс направлен на формирование компетенций разработчика и позволяет:

- Увидеть картину сверху, понять, как развитие персонала способствует достижению бизнес-целей компании;
- Освоить пошаговую технологию создания эффективных программ развития персонала;
- Сформировать систему критериев, на основании которых можно оценить качество и отдачу от реализации КПРП.



УЧАСТНИКИ

- Авторы и разработчики программ развития персонала;
- T&D-менеджеры, являющиеся заказчиками на программы развития персонала;
- Все те, кто уже освоил курс «Тренинг тренеров» и хочет углубить свою экспертизу именно как разработчик программ.



ЦЕЛИ

По итогам освоения программы участники научатся:

- «Продавать» руководителям T&D инструменты как способ решения актуальных задач бизнеса
- Создавать «работающие» программы, адаптированные для проведения внутренними силами
- Применять пошаговую методику создания программы развития персонала
- Органично совмещать обучающие, внедренческие и рабочие форматы в одной программе
- Оптимально комбинировать очные и онлайн-форматы в рамках одной программы

В результате участники освоят целостную последовательную методологию разработки, которую смогут применять для создания любых корпоративных программ.



ФОРМАТЫ

- Анализ бизнес-ситуаций и формирование предложений по соответствующим программам развития персонала
- Моделирование ситуаций взаимодействия с заказчиком, формирование ТЗ на разработку
- Практикумы по созданию структуры, визуального ряда, пошагового сценария программы
- Разбор практических кейсов участников

Длительность программы в открытом формате – 3 дня



Модуль 1: «ЦЕЛЬ»

Часть 1. Базовые понятия

- Основное предназначение КППРП
- Место КППРП в процессах изменений и организационных улучшений
- Типология КППРП
 - По цели: решение задач бизнеса и развитие потенциала сотрудников
 - По содержанию: обще-корпоративные и профильные
- Трехуровневая модель освоения КППРП

Часть 2. Работа с заказчиком

- Оптимальные форматы взаимодействия с заказчиком
- Универсальный цикл работы с внутренним заказчиком
- Подходы к определению целей программы
- Подходы к определению критериев оценки эффективности программы

Практикум по созданию ТЗ на программу развития персонала

Модуль 2: «СТРУКТУРА»

Часть 3. Наполнение программы содержанием

- КППРП как особая форма общения между компанией и сотрудниками
- Основные элементы программы - цель, идея и тема программы
- «Ментальная модель» как способ заложить идею в программу
- Макро сценарии и концепции программы

Часть 4. Структурирование содержания

- Структура как способ упорядочивания содержания
- Распространенные способы организации содержания в программе
- Золотые правила эффективной структуры
- Информированная и убеждающая структура
- Алгоритм создания «работающей» структуры программы обучения
- Способы визуализации содержания

Практикум по созданию структуры и визуального ряда программы

Модуль 3: «ПРОЦЕСС»

Часть 5. Выбор оптимального формата подачи содержания

- Арсенал корпоративных форматов развития персонала
- Как выбирать оптимальный формат под конкретную задачу
- Арсенал инструментов развития
- Смешанное обучение: как эффективно комбинировать форматы и инструменты в рамках одной программы
- Как сократить затраты времени и ресурсов и повысить отдачу за счет оптимального сочетания форматов

Часть 6. Композиция развивающего мероприятия

- Факторы, определяющие композицию развивающего мероприятия
 - Возможности и ограничения восприятия человеком информации
 - Законы групповой динамики
 - Законы художественной формы
- Динамика процесса в зависимости от задачи
 - Динамика процесса освоения навыка: цикл Колба
 - Динамика процесса внедрения изменений: модель ADKAR
 - Динамика рабочего процесса: методы фасилитации групповой работы
- Критерии «работающего» сценария
- Алгоритм создания сценария развивающего мероприятия

Практикум: создание пошагового сценария мероприятия по развитию персонала

ОБ АВТОРЕ

АНТОН КАПИТОНОВ



Эксперт в области организационного развития и развития персонала, кандидат психологических наук.

В отрасли управления персоналом – с 2000 года. Имеет опыт руководящей работы в подразделениях по развитию персонала крупных производственных компаний, таких как ОАО «РЖД», СИБУР, ПОЛЮС ЗОЛОТО.

В качестве тренера - консультанта разработал более 50 программ обучения, провел более 350 развивающих, оценочных и рабочих мероприятий для среднего и старшего менеджмента ведущих российских и международных компаний.

Разработанная под его руководством программа «Корпоративный лидер» стала лауреатом премии Trainings Index за 2012 г.
