



КАТАЛОГ ТРЕНИНГОВ И СЕМИНАРОВ КОМПАНИИ HRT

Название тренинга или семинара	Содержание тренинга или семинара	Длительность	После обучения и отработки на практике полученных Вами навыков, Вы сможете:	Программа тренинга или семинара включает следующие разделы:
<p>Тренинг «Тесты способностей. Личностные опросники»</p>	<p>На тренинге Вы обучитесь работе в системе GeneSys, созданной компанией Psytech, в которой размещены тесты и опросники, разработанные для всех уровней персонала, от менеджеров до рабочих узких технических специальностей.</p>	<p>3 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> • администрировать работу в системе GeneSys <ul style="list-style-type: none"> ▪ грамотно использовать тесты и опросники системы GeneSys, а также интерпретировать их результаты ▪ предоставлять обратную связь респондентам по результатам оценки их способностей, наклонностей и личностных качеств, которые влияют на профессиональную деятельность ▪ критически оценивать результаты тестов и опросников в соответствии с требованиями конкретных позиций ▪ принимать решения на основе результатов профессионально разработанных объективных инструментов оценки 	<ul style="list-style-type: none"> • Введение в профессиональное тестирование • Психометрические инструменты оценки персонала • Валидность и надежность психометрических инструментов оценки • Теории и модели, лежащие в основе построения тестов способностей • Администрирование тестов • Подсчет и интерпретация результатов тестирования • Системы норм. Основные типы нормативных систем • Выбор наиболее подходящих тестов и оценка их потенциальных возможностей • Принятие кадровых решений по результатам тестирования • Понятие личности. Подходы к измерению личности • Типы опросников • Опросник 15FQ+, описание основных и дополнительных шкал • Интерпретация шкал опросника 15FQ+ • Администрирование опросника 15FQ+ • Использование опросников в системе оценки и развития персонала • Основы предоставления обратной связи по результатам психометрических инструментов оценки

<p>Тренинг «Навыки наблюдателей Центров Оценки»</p>	<p>Тренинг разработан для специалистов по работе с персоналом и линейных менеджеров, которые впоследствии будут принимать участие в организации и проведении Центров оценки в качестве наблюдателей и внутренних ассессоров.</p>	<p>3 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> • освоите технологии объективной оценки персонала по компетенциям • познакомитесь с методологией Центра оценки, получите знания о том, на чем основана данная методика и каковы ключевые принципы ее применения • научитесь организовывать и администрировать Центр Оценки • научитесь эффективно подбирать упражнения для оценки компетенций в рамках Центра оценки ознакомитесь с технологией правильного наблюдения и оценки поведения в ходе Центра оценки • получите практические навыки разработки и проведения Центра оценки в реальных условиях с внешними кандидатами • получите навыки интерпретации результатов, написания отчетов и предоставления обратной связи по результатам Центра Оценки 	<ul style="list-style-type: none"> • История, цели и основные характеристики Центров оценки • Компетенции. Методы оценки компетенций. Процесс НОКО • Знакомство с упражнениями Центра оценки – групповая дискуссия, ролевая игра, упражнение на анализ информации, упражнение на поиск фактов, индивидуальное деловое упражнение • Отработка практических навыков проведения упражнений Центра оценки в рамках групп, сформированных из участников семинара • Планирование, проведение и логистика Центра оценки • Выбор упражнений для Центра оценки • Принципы предоставления обратной связи и написания отчетов по результатам Центра оценки • Проведение Центра оценки на внешних кандидатах <p>Оценка поведения участников в рамках Центра оценки на внешних кандидатах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Интегральная сессия • Написание отчетов и предоставление обратной связи внешним кандидатам • Анализ и обсуждение результатов проведенного Центра оценки на внешних кандидатах
--	--	--------------	--	--

**Тренинг
«Современное
интервью по
компетенциям»**

В ходе тренинга Вы познакомитесь с методом непредвзятого и объективного проведения интервью по компетенциям, а также на практике освоите навыки интервьюирования.

!NEW Мы также предложим Вам обратить внимание на невербальные особенности поведения кандидатов). Расшифровка данной информации позволит Вам углубить свое понимание человека во время интервью.

2 дня

- определять требования к кандидату, исходя из описания работы и должностных инструкций
- осуществлять подготовку вопросов к интервью, исходя из компетенций компании
- собирать информацию, используя различные методы и подходы
- анализировать и классифицировать данные, полученные в результате интервью
- повышать объективность оценки компетенций по итогам интервью
- **!NEW** познакомится с невербальными особенностями поведения кандидатов
- ранжировать кандидатов по результатам интервьюирования и принимать окончательное решение на основе объективных критериев оценки

- Интервью в контексте отбора и оценки персонала
- Виды интервью. Прогностическая валидность интервью
- Введение в систему компетенций
- Определение компетенций. Характеристики компетенций. Модели компетенций
- Интервью по компетенциям. Структура интервью по компетенциям. Типы вопросов
- Невербальные особенности поведения (мимика, жесты).
- Какие выводы можно сделать, анализируя невербальные особенности и как «связать» их с тем, что кандидат говорит.
- Классические признаки лжи. Как распознать говорит ли человек правду?
- Отработка практических навыков проведения интервью по компетенциям в группах, сформированных из участников семинара. Обработка и оценка полученных данных
- Оценка внешних кандидатов по компетенциям
- Основы предоставления обратной связи по результатам проведения интервью по компетенциям

<p>Семинар «Формирование кадрового резерва»</p>	<p>Семинар предназначен для менеджеров по персоналу, сотрудников кадровых служб, руководителей.</p>	<p>1 день</p>	<ul style="list-style-type: none"> • узнаете, что такое кадровый резерв, каковы причины и принципы его формирования. • познакомитесь с этапами работы с кадровым резервом. • получите практические рекомендации по вопросам формирования кадрового резерва, поиска и отбора кандидатов в кадровый резерв. • отшлифуете свои подходы к вопросам формирования кадрового резерва с учетом специфики своих организаций. • получите информацию о «подводных камнях», встречающихся в некоторых вопросах формирования и работы с кадровым резервом. 	<ul style="list-style-type: none"> • Понятие кадрового резерва. • Причины формирования кадрового резерва. • Принципы формирования кадрового резерва. • Типы кадрового резерва. • Этапы работы с кадровым резервом. • Анализ потребностей в кадровом резерве. • Отбор и оценка кандидатов в кадровый резерв. • Использование различных инструментов оценки персонала в процессе поиска и отбора кандидатов в кадровый резерв. • Обучение и развитие резервистов. <p>Методы развития резервистов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проблемы формирования кадрового резерва. <p>«Подводные камни», встречающиеся в некоторых вопросах работы с кадровым резервом.</p>
--	---	---------------	--	--

**Тренинг
«Эффективная
обратная связь»**

В ходе тренинга Вы ознакомитесь с целями, задачами и правилами предоставления конструктивной обратной связи, а также ознакомитесь с правилами постановки задач и осуществления промежуточного контроля, особенностями наблюдения и оценки проявленного сотрудником поведения.

1 день

- освоите и усовершенствуете навыки наблюдения и оценки проявленного сотрудником поведения.
- освоите и усовершенствуете навыки предоставления конструктивной стимулирующей к развитию обратной связи.

- Компетентность и компетенции. Компетенции в контексте системы управления эффективностью деятельности.
- Постановка целей. Особенности постановки целей работы сотрудника, основные барьеры и трудности, возникающие при постановке целей.
- Промежуточный контроль. Способы корректировки результатов.
- Обратная связь. Цели и задачи обратной связи.
- Этапы проведения интервью по оценке деятельности.
- Предоставление обратной связи. Предоставление позитивной и негативной обратной связи.
- Виды и методы обратной связи.
- Правила эффективной обратной связи.
- Обсуждение сильных и слабых сторон подчиненного. ••• Обсуждение расхождений в оценках поведения с точки зрения менеджера и подчиненного.
- Выбор ключевых зон изменений.
- Эмоциональные реакции подчиненного и работа с ними.
- Принятие решения по итогам обратной связи.

<p>Семинар «Управление талантами»</p>	<p>Семинар предназначен для менеджеров по персоналу, сотрудников кадровых служб, руководителей.</p>	<p>1 день</p>	<ul style="list-style-type: none"> • узнаете, что такое талант и познакомитесь с основными принципами управления талантами в организации. • получите представление о процедуре выявления талантов в организации по результатам объективной оценки. • познакомитесь с методами развития талантов в организации. • познакомитесь со стратегией, методами и этапами планирования индивидуального развития талантов. • узнаете, как построить систему удержания талантов в организации. • получите информацию о «подводных камнях», встречающихся в работе по управлению талантами в организации 	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия организации и ее связь с системой управления талантами. • Управление талантами как способ удовлетворения потребности организации в человеческих ресурсах. • Выявление талантов. • Процедура поиска талантов. • Источники получения информации о потенциале сотрудников: различные инструменты оценки персонала. • Особенности мотивации талантов в организации. • Планирование индивидуального развития талантов внутри организации. • Стадии планирования индивидуального развития. • Методы развития талантов • Определение методов индивидуального развития талантов в соответствии с ключевыми задачами и выбранной стратегией развития. • Ротация сотрудников. • Система удержания талантов в организации • «Подводные камни», встречающиеся в работе по управлению талантами в организации.
--	---	---------------	--	---

<p>Тренинг «Оценка 360 градусов»</p>	<p>Тренинг предназначен для менеджеров по персоналу, сотрудников кадровых служб, руководителей.</p>	<p>1 день</p>	<ul style="list-style-type: none"> • проясните роль компетенций при использовании оценки методом 360 градусов • научитесь работать с опросником компании Psytech International по оценке методом 360 градусов • овладеете практическими навыками применения оценки методом 360 градусов • освоите навыки предоставления обратной связи по результатам оценки методом 360 градусов • научитесь приемам преодоления организационного и личного сопротивления оценке методом 360 градусов 	<ul style="list-style-type: none"> • Методика 360 градусов. Ее преимущества и возможные препятствия для ее реализации. Что нужно учитывать, разрабатывая и внедряя в организации оценку методом 360 градусов. • Соответствие оценки методом 360 градусов и стратегических целей компании. • Цели оценки методом 360 градусов. Выгоды для работника и организации. • Проведения оценки 360 градусов в организации <p>Введение в систему компетенций. Практическая работа с системой. Возможности системы по подготовке опросников.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выбор респондентов – разные практики, особенности. Правильная коммуникация- залог успеха программы оценки. Этапы проведения оценки – на что обратить внимание. Правила администрирования. • Подготовка к обратной связи • Отчет по результатам оценки 360 градусов. Проведение анализа отчета по модели Джохари, работа с гипотезами. • Основы предоставления обратной связи.
---	---	---------------	---	--

<p>Тренинг «Анализ работ и моделирование компетенций»</p>	<p>Тренинг разработан для менеджеров различного уровня и специалистов, участвующих в аттестации, оценке и развитии персонала. В ходе тренинга Вы познакомитесь с методами анализа работ и моделирования компетенций.</p>	<p>2 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> • узнаете, что такое компетенции, и каковы их основные характеристики. Узнаете, что означает понятие «анализ работы» • познакомитесь с основными методами анализа работы. • приобретете практические навыки применения некоторых методов анализа работы. • познакомитесь с технологией формирования модели компетенций, базирующихся на поведенческих проявлениях, выявленных в процессе анализа работы. • познакомитесь с основными принципами внедрения модели компетенций в компании. 	<ul style="list-style-type: none"> • Введение в систему компетенций. Что такое компетенции. Определение компетенций. Характеристики компетенций. • Введение в анализ работы. Что такое анализ работы. Для чего делают анализ работы. • Методы анализа работы. Прогностическое интервью. Метод прямых атрибутов. Интервью по критическим инцидентам. Метод репертуарных решеток. • Применение некоторых методов анализа работы на практике • Классификация поведенческих проявлений • Типовые модели компетенций. Преимущества и недостатки использования типовой модели компетенций. • Разработка собственной модели компетенций. • Планирование процесса разработки собственной модели компетенций. Проведение анализа работы. • Описание компетенций (дефиниции, индикаторы). • Внедрение модели компетенций в компании.
--	--	--------------	---	---

<p>Тренинг «Разработка KPI»</p>	<p>Тренинг разработан для менеджеров различного уровня и специалистов, участвующих в аттестации, оценке и развитии персонала. В рамках тренинга участники получают практический опыт разработки KPI в контексте всей организации. Тренинг проходит в интерактивной форме. Теоретические блоки закрепляются выполнением практических упражнений, в которых участники практикуются в постановке целей, декомпозиции целей и разработке KPI.</p>	<p>2 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> • приобретете практические навыки постановки целей в соответствии с принципами SMART. • научитесь осуществлять декомпозицию целей компании в соответствии с принципами сбалансированной системы показателей (ССП). • приобретете практические навыки разработки KPI, а также разработки методов построения системы мотивации сотрудников на основе KPI. • научитесь понимать и использовать возможности системы Управления эффективностью деятельности на основе KPI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Что такое KPI. • Основные типы KPI. • Характеристики «эффективных» KPI. • Технологии разработки KPI. • Разработка карты целей компании. • Разработка тактической карты целей с учетом причинно-следственных связей и имеющихся ограничений компании. • Постановка целей в формате SMART. • Разработка сбалансированной системы показателей (ССП). • Каскадирование карты целей компании до уровня подразделений. Разработка карт целей подразделений. • Мотивация и стимулирование персонала на основе KPI. • Составляющие системы мотивации на базе KPI. • Определение эффективности сотрудников и ее связь с их вознаграждением. • Разработка KPI и расчет результативности. • Особенности применения системы KPI. • Подводные камни и ошибки, возникающие в процессе внедрения системы KPI.
--	---	--------------	--	---

<p>Тренинг «Управление эффективностью деятельности»</p>	<p>Тренинг разработан для менеджеров различного уровня и специалистов, разрабатывающих системы оценки эффективности персонала и участвующих в аттестации, оценке и развитии персонала.</p>	<p>2 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ознакомитесь с преимуществами и ограничениями системы Управления эффективностью деятельности • освоите навыки наблюдения и оценки проявленного сотрудниками поведения • освоите и усовершенствуете навыки предоставления конструктивной стимулирующей обратной связи подчиненным • освоите навыки проведения встречи по оценке эффективности деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> • Что такое Управление эффективностью деятельности • Основные условия работы системы Управления эффективностью деятельности. • Что такое цели, связь целей и ключевые показатели эффективности деятельности (KPI) • Организационное планирование и Управление эффективностью деятельности • Компетенции • Политики и процедуры, связанные с Управлением эффективностью деятельности • Постановка целей и оценка компетенций • Предоставление обратной связи • Промежуточный контроль • Принятие решения по итогам оценки эффективности деятельности
--	--	--------------	--	--

<p>Тренинг «Эмоциональный интеллект»</p>	<p>Тренинг предназначен для определения роли и места эмоционального интеллекта в процессе управления командой, отработки навыков, являющихся основой эмоционального интеллекта. Расширение спектра эффективных подходов в сфере управления персоналом.</p>	<p>2 дня</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знакомство с понятием «Эмоциональный интеллект», его составляющими; • Оценка собственного уровня эмоционального интеллекта; • Отработка навыков эмоциональной осведомленности (осознание собственных эмоций и понимание переживаний окружающих); • Отработка навыков самомотивации и мотивации подчиненных (клиентов); • Выделение успешных стратегий межличностного взаимодействия; • Определение уровня эмоционального выгорания, отработка навыков предупреждения и преодоления эмоционального выгорания. 	<p>1. Структура эмоционального интеллекта. Практическая значимость эмоционального интеллекта для менеджера. Самоосознание. Определение эмоционального интеллекта. Сравнение IQ и EQ. EQ и лидерство. Структура эмоционального интеллекта. Эмоции и чувства. Определение уровня развития эмоционального интеллекта участников (самооценка) Отработка навыков эмоциональной осведомленности: проведение эмоционального самоанализа. Реактивное поведение vs осознанное поведение. Техники управления своими эмоциями и повышения самоосознания. Понятие ассертивного поведения, различие в проявлениях ассертивного, агрессивного и пассивного поведения..</p> <p>2. Управление стрессом Контроль импульсивности. Умение противостоять стрессу. Определение эффективных способов управления стрессом. Отработка навыков преодоления стрессов. Эмоциональное выгорание менеджеров.</p> <p>3. Сфера межличностных отношений. Эмпатия. Отработка навыка «чтения» эмоционального состояния человека (вербальные и невербальные проявления). Эмпатическое слушание. Как понять другого человека? Выполнение практических упражнений на отработку эмпатии. Межличностные отношения. Ключевые навыки для построения продуктивных отношений. Определение и отработка наиболее эффективных подходов в межличностном общении.</p>
---	--	---------------------	--	---

<p>Тренинг «Развитие навыков командного взаимодействия»</p>	<p>Данный тренинг предназначен для руководителей компании. Тренинг поможет изучить методики диагностики уровня развития команды, сильных и слабых сторон уже созданной и работающей команды. Определить индивидуальные предпочтения в формировании своей команды. Овладеть методами эффективной работы и построения системы коммуникаций в команде.</p>	<p>1 день</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Осознание роли команды и ее способности создавать синергетический эффект. • Понимание предпочтительной роли в команде каждого участника. • Понимание ролевых предпочтений других членов команды и формирование реалистичных ожиданий от работы в команде. • Распределение по внутрикомандным ролям. Понимание сильных сторон и ограничений каждой роли в разных ситуациях. • Выработка матрицы успешного командного взаимодействия, используя сильные стороны каждого участника. • Понимание стадий командной работы, выработка правил командного взаимодействия 	<ul style="list-style-type: none"> • Какими качествами должна обладать эффективно действующая команда? • Каков образ желаемого будущего команды. • Ценности команды. • Что делать, чтобы ценностей было больше в вашей команде? • Что необходимо оставить, а что преобразовать в работе команды? • Преимущества командной работы. Чем группа отличается от команды? • Выработка общности и доверия. Существует множество различных определений команды, но все они сходны в том, что команда — это группа людей, объединенная общей целью, эффективно и слаженно работающая для ее достижения. Эффект синергии. • Создание командных ценностей • Выработка правил командного взаимодействия.
--	---	---------------	--	---

<p>Тренинг «Лидерство в стиле коучинг»</p>	<p>Данный тренинг предназначен для руководителей разного уровня.</p>	<p>1 день</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Понимание эффективности применения различных стилей лидерства в организации. • Получение знаний о коучинге, как еще одном методе руководства другими людьми. • Выработка позиции коуча во взаимодействии с сотрудниками. • Приобретение навыков задавания правильных вопросов в коучинге. • Приобретение навыков эффективной постановки целей и предоставления обратной связи. • Приобретения навыков эффективного проведения коучинговой беседы, мотивации и развития сотрудников. • Овладение различными инструментами коучинга, направленных на приведение сотрудника к самостоятельному построению шагов по достижению результата. 	<p>1. Лидерство Феномен лидерства. Различные стили лидерства и развитие лидерских навыков. Основные составляющие успешности лидера. Лидерство и управление. Понимание своего стиля лидерства. Применение различных стилей взаимодействия с подчиненными в рамках организации.</p> <p>2. Коучинг как стиль взаимодействия Основные цели коучинга, особенности применения в организации. Ключевые отличия коучинга от других стилей управления. В каких случаях применение коучинга дает максимальный эффект.</p> <p>3. Ключевые навыки коуча - руководителя при взаимодействии с сотрудниками: Позиция коуча Построение контакта и активное слушание. Коучинг в управлении сложными ситуациями. Как повысить вовлеченность сотрудников Разделения ответственности между подчиненным и руководителем</p> <p>4. Инструменты коучинга: Этапы и шаги коучинга Типология вопросов в коучинге. Ценность открытых вопросов Рамка результата. Постановка «сильных» целей Как повысить мотивацию сотрудника с помощью эффективных вопросов Вопросы по логическим уровням: системная ясность или как улучшить понимание задачи сотрудником Планирование конкретных шагов по достижению результата.</p> <p>5. Типичные трудности в процессе коучинга</p>
---	--	---------------	---	---

<p>Тренинг «МВТІ: Оценка и развитие эффективности команд в организациях»</p>	<p>Данный тренинг предназначен для сотрудников всех уровней от специалистов до топ-менеджеров.</p>	<p>1 день</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомится со своим предпочтительным стилем поведения, и понять особенности других людей • Исследовать свой вклад в командную работу и вклады других членов команды • Исследовать индивидуальные стороны для развития и те аспекты, которые необходимо развивать команде • Выработать рекомендации по повышению личной и командной эффективности 	<ul style="list-style-type: none"> • Введение в МВТІ: история создания и особенности применения в организациях. Типы личности по МВТІ. • Понимание собственного типа МВТІ • Понимание индивидуальных особенностей членов команды. Понимание командного типа МВТІ: анализ сильных сторон и областей для развития команды. • Как нам наилучшим образом использовать наши сильные стороны и преимущества? Что сделает нашу команду сильнее? • Применение МВТІ в работе команды: <ul style="list-style-type: none"> - особенности стиля взаимодействия нашей команды, повышение эффективности коммуникации - особенности стиля решения рабочих задач, принятия решений - работа в условиях стресса и давления, организационных изменений - управление конфликтами • Выработка плана действий, направленных на повышение эффективности взаимодействия, построение сильной команды.
---	--	---------------	---	--

<p>Тренинг «МВТИ: Повышение личной эффективности в бизнесе»</p>	<p>Данный тренинг предназначен для сотрудников всех уровней от специалистов до топ-менеджеров.</p>	<p>1 день</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ознакомится с собственным типом МВТИ и понять свой предпочтительный стиль поведения - Осознать влияние своих личностных особенностей на эффективность в работе - Выявить свои сильные стороны и зоны для развития - Выработать рекомендации по повышению личной эффективности 	<ul style="list-style-type: none"> • Введение в МВТИ: история создания и особенности применения в организациях. Личностные предпочтения: <ul style="list-style-type: none"> • Откуда человек черпает энергию? • Как воспринимает информацию? • Как принимает решения? • Как организует свою жизнь и работу? <p>Типы личности по МВТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Понимание и перепроверка собственного типа МВТИ • Понимание особенностей предпочтительного стиля поведения: <ul style="list-style-type: none"> - особенности лидерского стиля - особенности стиля коммуникации и взаимодействия с людьми - особенности стиля работы с информацией и принятия решений • Как особенности предпочтительного стиля отражаются на работе: понимание своих сильных сторон и областей для развития. • Как мы наилучшим образом можем использовать наши сильные стороны и преимущества? Что мы привносим в организацию? • Что нас может сделать сильнее? Как мы можем развивать наименее предпочтительные для нас типы поведения? • Выработка плана действий, направленных на повышение личной эффективности.
--	--	---------------	---	---

--	--	--	--	--