

Руководитель по оценке персонала

Онлайн-курс для тех, кто хочет сделать
карьеру в оценке персонала



topcareer

Отзывы выпускников курса Руководитель по оценке персонала



Потрясова Ирина

Руководитель отдела найма и адаптации персонала, НПО ЭМК, выпускница курса Руководитель по оценке персонала

“ Со школой topcareer я познакомилась, когда мониторила рынок онлайн обучения по HR. На рынке всего несколько крупных, вызывающих доверия онлайн школ в сфере HR. У школы положительный имидж, практикующие преподаватели, проверка домашних заданий и сертификат государственного образца. Помимо этого, коллега проходила обучение в школе topcareer и рекомендовала ее.

В образовательном процессе больше всего понравилась проработка домашних заданий в группах. Даются рекомендуемые статьи и полезная литература.

На курсе опытные, и самое главное, практикующие преподаватели! Курс Руководитель по оценке персонала, в первую очередь, подойдёт hr-специалистам, кто хочет развиваться в оценке, а также рекрутерам. Сейчас знания, полученные на модуле, применяю при отборе кандидатов. Спасибо, topcareer!

Отзывы выпускников курса

Руководитель по оценке персонала

“

Освоить технологии оценки персонала на практике.

Курс "Руководитель по оценке персонала" превзошел мои ожидания. Помимо того, что я вооружилась арсеналом инструментов по оценке персонала, набором методик и практик, а также полезными ссылками на провайдеров по организации центра оценки. Я устроилась на работу в процессе обучения на курсе. Мне помогли знания, которые я приобрела в начале курса. И на курсе, я познакомилась с карьерным консультантом, который провел меня до трудоустройства в организацию, которая меня максимально удовлетворяет по всем параметрам. В совокупности это дало потрясающий эффект моему профессиональному развитию. Рекомендую!

”



Громская Оксана
выпускница
курса Руководитель
по оценке персонала

Все наши студенты получают доступ к **уникальному сообществу top-HR**, где можно решить любые карьерные задачи:



активный нетворкинг
с коллегами



возможность найти ответы
на рабочие задачи



полезные материалы
для работы



найти единомышленников



разобрать с коллегами
свой рабочий кейс



стать наставником
или найти ментора



интересные вакансии
и разбор резюме

Станьте частью сильного HR-сообщества!

Удобное расписание и дополнительная польза



Уроки в записи и вы можете смотреть их **в любое удобное время для вас**



Вы можете посетить **дополнительные встречи/воркшопы с экспертами**, которые не входят в основную программу курса, по интересующим вас темам (анонсируем заранее) и забрать ценные советы и инструменты



Вы получите **персональную поддержку куратора** на всех этапах обучения, который поможет эффективно распределить нагрузку

Сопровождение ментора

Вы не останетесь в одиночку.

Наш ментор всегда проверит
домашнее задание,
подскажет, направит
в нужную сторону.



Анна Кандеева 2 days ago

Спасибо за выполнение д/з, такое подробное и с большим количеством инструментом. Вы уже отлично разбираетесь в предметной области. БРАВО! Что касается выбранных Вами инструментов и этапов, все это можно применить для сотрудников более высокого уровня. Вы уже проходили урок по бюджетированию и рассуждали вместе с преподавателем на тему, что эффект от вложенных средств на оценку должен быть выше затрат на её проведение, иначе бизнес нас не поймет. Сотрудники контакт -центра это линейный персонал, необходимо подбирать менее дорогостоящие инструмент. Я бы ограничилась тестами проф. знаний + мотивационные опросники + оценка 360 градусов или даже 180. Тесты позволят нам определить уровень оценки профессиональных компетенций, 180- оценим их софты + обратную связь от коллег и руководителя об уровне корпоративности сотрудника, мотивационный опросник укажет нам как сотрудник сам видит свое развитие. Все эти инструменты, при должной автоматизации, легки в использовании и обработке результатов и не требуют серьезных временных и финансовых затрат, а самое главное могут быть использованы для массовой оценки.



Анна Кандеева a month ago

Мария, добрый день. Благодарю за проделанную работу над заданием. Для целей выбранной задачи я бы ограничилась глубинным интервью по компетенциям и аналитикой по результатам их предыдущей деятельности. Задача очень узкая, для таких масштабных инструментов как 360 и проведение игр. Если я верно поняла задачу, руководитель выбирает себе зама из своих же подчинённых, поэтому наверняка знает об их способностях и особенностях психологического настроя. Тем более, психометрические тесты вряд ли позволят определить их сильные и слабые стороны. Правильно проведённое интервью по компетенциям даст нам больше информации о руководителях: способны ли они выполнять новые задачи, вести за собой команду, выполнять роль второго игрока в команде и т.п.

В программу курса **Руководитель по оценке персонала** входят:



39 уроков

предзаписанные видеоуроки
в удобном хронометраже



защита

проектной работы
по желанию



сопровождение

ментора
куратора потока

Программа курса

Руководитель по оценке

персонала



Модуль 1. Знание принципов оценки персонала

Модуль 2. Модели компетенций как инструмент управления персоналом

Модуль 3. Инструменты и методики оценки персонала

Модуль 4. Рынок провайдерских услуг

Модуль 5. Работа с заказчиками и стейкхолдерами



topcareer



Модуль 1



01.

Что нужно знать и понимать об оценке персонала сейчас

Ирина Сошкина, ИТ компания ОАО «ПФ«СКБ Контур» Руководитель направления обучения и развития персонала Московский макрорегиональный центр

- ▷ Дорожная карта по курсу Руководитель по оценке персонала;
- ▷ Role-model Руководителя по оценке персонала;
- ▷ Цели и задачи оценки персонала.

02.

Разбираемся с ключевыми принципами и правилами оценки персонала

Ирина Сошкина, ИТ компания ОАО «ПФ«СКБ Контур» Руководитель направления обучения и развития персонала Московский макрорегиональный центр

- ▷ Какие преимущества получают компании, в которых выстроена эффективная система оценки и развития персонала;
- ▷ Какие бизнес-задачи решает оценка персонала;
- ▷ 5 критериев эффективной оценки персонала;
- ▷ Какие методы оценки существуют: качественный и количественный подходы;
- ▷ Популярные методы оценки персонала, что работает, а что нет.

03.

На что опираемся при оценке персонала внутри компании

Ирина Сошкина, ИТ компания ОАО «ПФ«СКБ Контур» Руководитель направления обучения и развития персонала Московский макрорегиональный центр

- ▷ Жизненный цикл сотрудника в должности;
- ▷ Как внедрять знания и изменения с помощью модели компетенций;
- ▷ Международные стандарты ISO в оценке и развитии персонала;
- ▷ Бюджетирование оценки персонала;
- ▷ С чего начать внедрение системы оценки.

04.

Используем оценку персонала на каждом этапе HR-цикла

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард

- ▷ Роль руководителя и роль HR в оценке персонала;
- ▷ Кто и что оценивает на разных этапах HR-цикла;
- ▷ Топ-3 метода оценки персонала при приеме на работу;
- ▷ Какие инструменты оценки использовать на этапе адаптации сотрудников;
- ▷ Задачи оценки персонала в рутинных рабочих процессах;
- ▷ Как и для чего оценивать сотрудника во время увольнения.



Модуль 2



05.

Как использовать профстандарты для повышения эффективности работы компании

Ирина Кокорина, Заместитель генерального директора по профессиональным квалификациям Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России

- ▷ Национальная система квалификаций в РФ;
- ▷ Профессиональный стандарт – инструмент описания квалификации;
- ▷ Базовые понятия оценки персонала;
- ▷ Независимая оценка квалификации.

06.

Методология разработки моделей компетенций

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Разбираемся с базовыми понятиями: компетентность, компетенции и их виды, модель компетенций;
- ▷ Принципы и логика создания модели компетенций;
- ▷ Типовые и уникальные модели компетенций: преимущества и ограничения;
- ▷ Подходы к описанию модели компетенций;
- ▷ Методы и шкалы оценки компетенций, когда какую шкалу использовать;

07.

Дорожная карта разработки модели компетенций: первые шаги

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Карта компетенций в организации;
- ▶ Проектный подход к разработке модели компетенций;
- ▶ Данные для моделирования корпоративных компетенций;
- ▶ Применение модели компетенций в HR-процессах.

08.

Самостоятельная разработка и внедрение модели компетенций

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Проектный подход
- ▷ Разработка модели компетенций
- ▷ Проверяем модель на жизнеспособность
- ▷ Плюсы и минусы самостоятельной разработки

Как самостоятельно разработать МК

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо,
Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Профиль должности и модель компетенций;
- ▷ Пошаговый план разработки модели компетенций на практике;
- ▷ Работа в мини-группах;



10.

Как внедрить модель компетенций

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Как презентовать команде систему оценки;
- ▶ Коммуникации с сотрудниками;
- ▶ Внутренний пиар системы оценки компетенций.



Модуль 3



11.

Как выбрать подходящий под задачу инструмент оценки персонала

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Обзор инструментов, соотнесение их с задачами;
- ▶ Адаптация инструментов под задачи бизнеса и ситуацию внутри компании;
- ▶ Примеры, кейсы.

12.

Методология Ассессмент-центра (Центра оценки)

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Российский стандарт Ассессмент-центра;
- ▷ Какие задачи вы сможете решить с помощью АЦ (Центр оценки);
- ▷ Особенности и ограничения использования технологии АЦ (Центра оценки);
- ▷ Основные этапы проведения АЦ (Центра оценки);
- ▷ Как сформировать команду для проведения ассессмент-центра, роли внутри команды;
- ▷ Принципы и правила наблюдения в ходе Центра оценки;
- ▷ Шкала оценки и принципы выставления оценок за упражнение;
- ▷ Разбор типичных ошибок.

13.

Как правильно распределить роли внутри команды организаторов Ассессмент-центра (Центра оценки)

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Роли в команде организаторов, кто за что отвечает;
- ▷ Подробный разбор роли эксперта;
- ▷ Выбор наблюдателей;
- ▷ Обучение наблюдателей;
- ▷ Привлечение к АЦ руководителей;
- ▷ Подготовка листов-наблюдений;
- ▷ Как сделать ассессмент приятным опытом без стресса и паники.

14.

Как выбрать инструменты для проведения Ассессмент-центра (Центра оценки)

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Работа с различными видами кейсов (рабочие, проективные, индивидуальные и групповые);
- ▷ Уточняющее интервью;
- ▷ Типы дискуссии и деловых игр;
- ▷ Виды презентаций;
- ▷ Ролевые и деловые игры.

15.

Анализ полученных данных

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Документационное сопровождение АЦ: протоколы, бланки анализа к упражнениям;
- ▷ Правила работы с протоколами;
- ▷ Принципы заполнения итоговой матрицы;
- ▷ Качественные и количественные показатели оценки;
- ▷ Технология выставления и согласования интегральных оценок;
- ▷ Как анализировать полученные данные;
- ▷ Формы аналитического отчета.

16.

ПРАКТИКА Проведения ассессмент-центра

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

Деловая игра/групповая дискуссия

topcareer



17.

ПРАКТИКА

Анализируем результаты АЦ

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Учимся анализировать результаты АЦ;
- ▶ Готовим итоговые отчеты и выводы.

topcareer



ПРАКТИКА

Диджитализация

АЦ-вебинар

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Обзор платформ, особенности проведения онлайн АЦ (Центра оценки), инструменты;
- ▶ Преимущества и недостатки онлайн АЦ.



19.

Как проводить интервью по компетенциям

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing departament Careerist.com

- ▷ Чем отличаются интервью по компетенциям от других видов интервью;
- ▷ Как выстраивать цепочки вопросов по методу STAR, индикаторы ответов;
- ▷ На что ориентироваться при разработке интервью по компетенциям;
- ▷ Как выявлять явные и скрытые мотивы участника оценки;
- ▷ Признаки лжи;
- ▷ Как устанавливать контакт/рапорт с разными типами собеседников;
- ▷ Глубинное слушание в ходе интервью.

20.

Проводим интервью по компетенциям

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing
departament Careerist.com

Отработка интервью

topcareer



Анализируем результаты интервью

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing
departament Careerist.com

- ▶ Учимся анализировать результаты Интервью по компетенциям;
- ▶ Готовим итоговые отчеты и выводы.



22.

Как проводить ревью 360

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Методологии проведения 360;
- ▷ Как подобрать нужный инструмент в зависимости от ситуации в компании;
- ▷ Формируем опросы, интерпретируем результаты.

23.

Практические аспекты и нюансы проведения оценки 360

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Эффективная обратная связь по итогам оценки;
- ▷ Формирование ИПР.

24.

Как работать с личностными опросниками, интерпретировать результаты и давать ОС

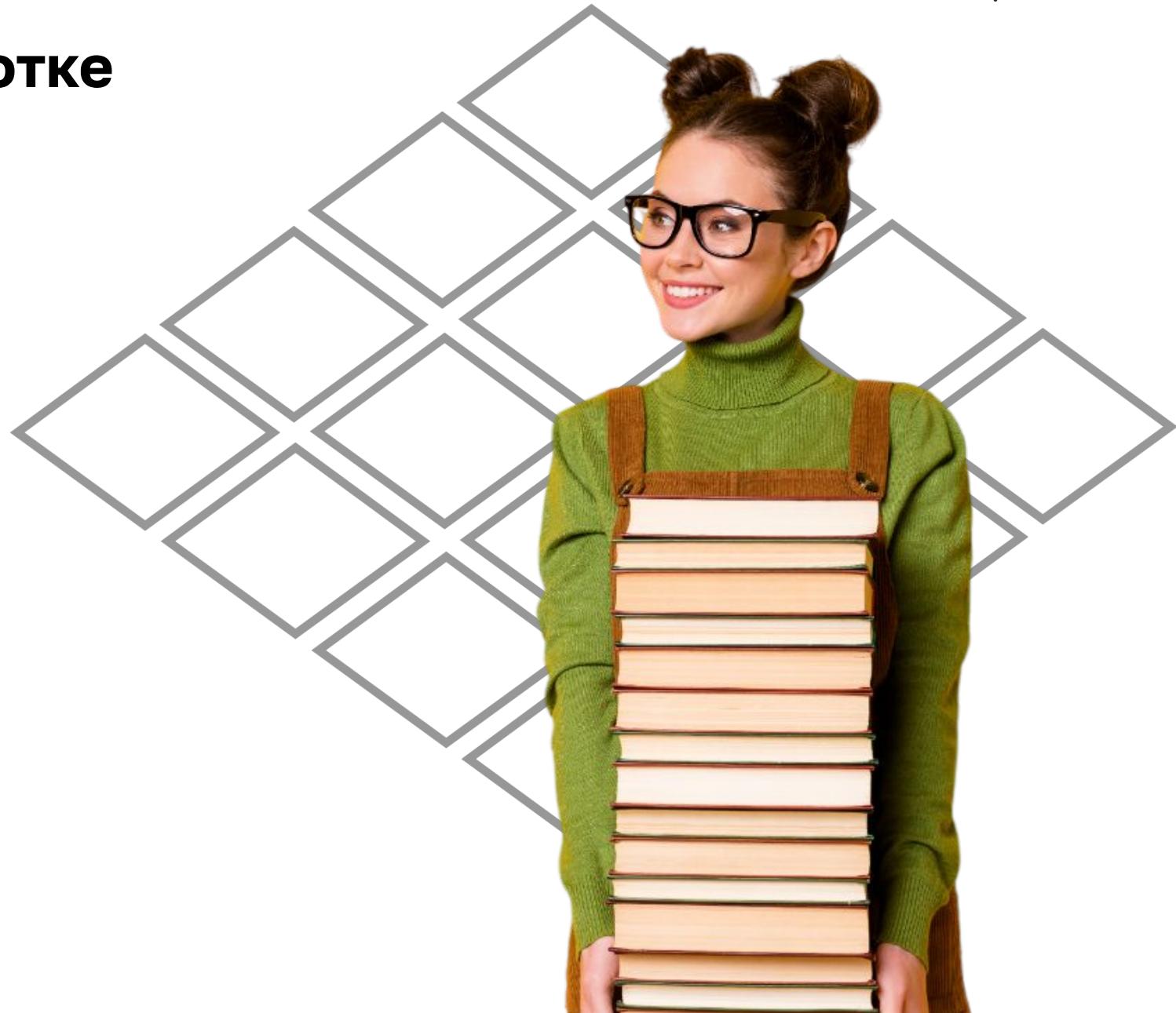
Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Особенности работы с личностными опросниками.
Возможности и ограничения инструмента;
- ▶ Как избежать искажение данных в анкетах и опросниках HR;
- ▶ Адаптация опросников под цели компании.

ПРАКТИКУМ по разработке личностного опросника

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Разрабатываем личностный опросник;
- ▶ Тестируем и делаем выводы.



26.

Оценочные конференции

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Обзор метода;
- ▷ Плюсы и минусы.

27.

Деловые игры

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Технология организации деловой игры;
- ▷ Обзор деловых игр под разные задачи;
- ▷ Сценарии деловых игр.

28.

Оценка персонала в рамках кадрового резерва

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Основные этапы проекта по оценке персонала для включения в кадровый резерв сотрудников.

29.

Разработка инструментов оценки под задачи бизнеса

Ирина Сошкина, ИТ компания ОАО «ПФ«СКБ Контур»
Руководитель направления обучения
и развития персонала Московский макрорегиональный
центр

Групповая работа по разработке
уникальных инструментов оценки
персонала

topcareer



30.

Сложные инструменты оценки персонала, требующие дополнительной сертификации (Hogan, Gallup, Saville система SHL)

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Обзор инструментов;
- ▷ Плюсы-минусы;
- ▷ Новые подходы и системы оценки персонала, которые помогут вам быть в тренде рынка.



Модуль 4



31.

Цифровые решения в оценке персонала

Ирина Власова, Эксперт в оценке персонала

- ▶ Обзор рынка услуг по оценке персонала;
- ▶ Плюсы и минусы провайдеров, сильные стороны и ключевая экспертиза;
- ▶ Как выбирать нужное решение.

Автоматизация бизнес-процессов

Ксения Мешкова, Raiffeisen Bank, Product Owner

- ▷ что такое автоматизация бизнес-процессов и зачем она нужна;
- ▷ как построить процесс автоматизации и написать понятное ТЗ, чтобы получить ожидаемый результат.





Модуль 5



33.

Как снять запрос с бизнеса на оценку персонала

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing department Careerist.com

- ▷ Снимаем запрос с бизнеса;
- ▷ Работа со сложными заказчиками и уникальными компетенциями;
- ▷ Формулируем уровни компетенций под запрос конкретной функции или руководителя;
- ▷ Формируем профиль для оценки.

34.

Стратегия функции оценки персонала

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Как спланировать стратегию оценки персонала, в зависимости от ситуации в компании и в отрасли;
- ▷ План внедрения оценки персонала в общекорпоративный HR-цикл.

35.

Как управлять процессами оценки персонала

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Как сформировать и управлять командой оценки персонала;
- ▷ Как администрировать оценочные процессы;
- ▷ Необходимые ресурсы для организации оценки;
- ▷ Метрики эффективности оценки персонала в компании.

36.

Оценка разных категорий сотрудников

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Оценка линейного персонала, особенности и подходящие инструменты;
- ▷ Оценка мидлменеджмента, тонкости и выбор инструментов;
- ▷ Оценка проектного персонала;
- ▷ Оценка топ-менеджмента;
- ▷ Оценка soft/hard skills.

37.

Как сформировать отчеты по результатам оценки и презентовать их руководству

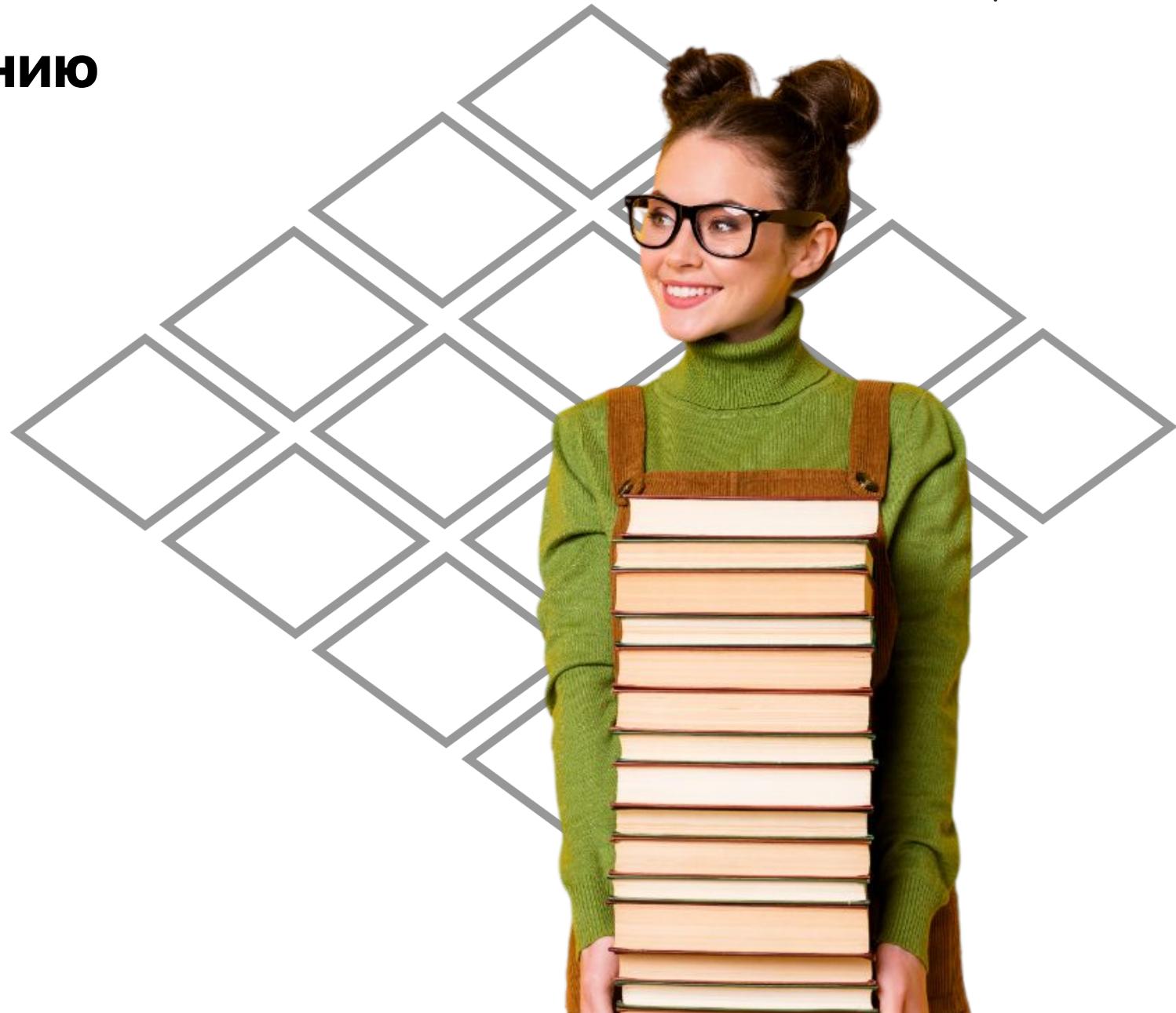
Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing departament Careerist.com

- ▶ Переводим результаты оценки в понятные заказчику формулировки и удобные для использования формы;
- ▶ Подбираем подходящий формат отчета;
- ▶ Как оценить качество отчета;
- ▶ Как презентовать результаты бизнесу;
- ▶ Как встраивать результаты оценки в рабочий процесс.

ПРАКТИКУМ по написанию отчетов

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing
departament Careerist.com

- ▶ Основные нюансы при формировании отчетов;
- ▶ Правила отчетности при оценке персонала.



39.

Обратная связь и планы развития сотрудников

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing departament Careerist.com

- ▷ Как правильно давать ОС участникам оценки и руководителям;
- ▷ Стандарты и виды предоставления ОС;
- ▷ Практика обратной связи;
- ▷ Составление ИПР.

Защита проекта

Результатом обучения на курсе Руководитель по оценке персонала является защита Дипломного проекта.

Подготовив проект, вы отработаете на практике знания, полученные на курсе. Разработанный проект вы сможете использовать в своем рабочем портфолио.

Темы дипломных работ:

- ▷ Разработка пакета инструментов оценки персонала для каждого этапа HR-цикла (от подбора персонала до увольнения);
- ▷ Разработка и внедрение модели компетенций с нуля;
- ▷ Разработка и внедрение Ассессмент-центра;
- ▷ Разработка и внедрение интервью по компетенциям;
- ▷ Разработка и внедрение оценки 360 в компании;
- ▷ Разработка личностного опросника;
- ▷ Разработка деловой игры;
- ▷ Разработка проекта по автоматизации оценки персонала;
- ▷ Создание кадрового резерва по результатам оценки персонала.

Вручаем Диплом о профессиональной переподготовке

Диплом установленного образца в соответствии с **Федеральным законом об образовании Российской Федерации**, который котируется, в том числе, на территории СНГ



01. Условие
ДЗ, сданные
в установленный срок

02. Условие
Итоговое тестирование
более 50%

03. Условие
Защита проекта

topcareer

Ждем вас на курсе

Руководитель по оценке персонала

Появились вопросы?

Получите консультацию

+ 7 495 369 56 15

(многоканальный)

sales@top-career.ru

 <https://t.me/topcareerschool>

 <https://vk.com/topcareerschool>

topcareer