

# HR-аудит

*Курс-практикум*

Курс про то, как провести системный анализ HR-процессов, найти узкие места и составить карту решений

topcareer

# Дорожная карта курса



**2** месяца

**10** уроков

**55** ак. часов



удостоверение

topcareer

topcareer

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!*

topcareer

# 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.

Ответ

Добрый день, результаты работы прилагаю.

шаблон для ДЗ\_Total Rewards.xlsx

Скачать

Комментарии 2



Рогов Денис 5 months ago

Добрый день! Мария Олеговна! Благодарю за ваше домашнее задание. Проработка задач очень высокая. По первому заданию обратите внимание на влияние этих факторов и на бизнес и на персонал. Степень влияния некоторых факторов будет зависеть от наличия и развитости в организации соответствующих профильных процессов. И от того как быстро компания адаптируется при этих условиях зависит степень их влияния. Например: ПОВЫШЕНИЕ МРОТ - согласен с вами, может быть и нейтральным (если средний уровень ЗП выше и все пособия и выплаты идут от фактических начислений), а последствия от роста отразятся лишь на самом низкооплачиваемом персонале, которому нужно скорректировать зп при выполнении им месячной нормы объемов или занятости. На общий ФЗП это так же будет влиять минимально. СИТУАЦИЯ С ПРИТОКОМ в регион присутствия компании большого количества мигрантов. Сложный фактор. Может быть и негативным. Если это эксперты и это внутренние мигранты А если это представители стран СНГ - это и приток дешевой рабочей силы (что работодателю интересно) - сейчас обратный процесс. А как следствие, в отношении персонала эффект уже негативный (удерживать его будет сложнее), так как прибывает недорогая рабочая сила и конкуренция возрастает, далее может быть снижение интенсивности пересмотров зп и снижение пакетов соц.программ, в регионе может измениться комфортность проживания и бывшие работники могут начать увольняться и переезжать и пр. Необязательно будет так, но учитывать влияние таких факторов можно с нескольких позиций (позитивный сценарий, негативный сценарий и нейтральный). ПО ПРОФСОЮЗУ - вижу, что есть опыт сотрудничества с ним. И предполагаю, что не очень успешный. Его наличие может быть и позитивным в системе Total Rewards. В моей практике, выстроив конструктивные отношения с этой организацией, мы ее использовали для усиления программы Total Rewards. То что в компании требует очень долгого и трудного согласования, мы реализовали через профсоюз. По второму заданию. У вас действительно размер ежегодной индексации заработной платы в размере 13-15%? Это большой вес в ФЗП. И это серьезное конкурентное преимущество. Обычно до 7-8% и это уже хорошо. Домашнее задание принято. С уважением, Денис.



Токарева Мария Олеговна 5 months ago

Денис, добрый день, спасибо за развернутые комментарии к заданию. Да, в части повышений я исходила из своего бизнес-подразделения, а в рамках него очень сильно приходится конкурировать за кадры на рынке.

ДЗ C&B.xlsx

Скачать

Комментарий 1



Рогов Денис 17 days ago

Добрый день!

Андрей, благодарю за вашу работу.

Задание выполнено на очень хорошем уровне.

Добавлю несколько комментариев, опираясь на личный опыт.

1.Выход компании на зарубежные рынки - повышает уровень оплаты (если это не Азия) и будет тяжелее ФОТ. А прибыль от этого рынка будет не сразу. Значит - лучше оплату труда разделить на оклад и премию лучше по году, когда сформируется устойчивый поток прибыли.

2. Создание в компании профсоюзной организации - как правило нейтрально-негативный. Так как профсоюз ведет свою политическую деятельность за работников и их членство и он довольно агрессивно требует расширение пакетов льгот и опций, зачастую не учитывая реальные рыночные возможности компании.

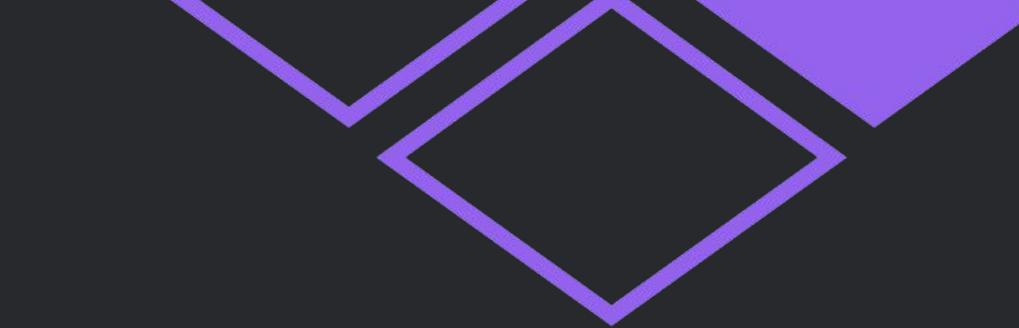
3. Снижение прибыли компании - это не только общий негативный тренд, но и его последствия, в том числе сокращение персонала, а так же пересмотр и возможно сокращение всех не основных и не гарантированных ТК РФ льгот и компенсаций. Что тоже - негативно в части эффективности.

4. Повышение МРОТ в регионе присутствия компании. Я бы охарактеризовал как нейтрально-негативный. Этот фактор в структуре ФОТ будет связан, только с персоналом у которых минималка в окладе. Их нужно подкорректировать. На остальных - это никак не отразится. Ну или если в дополнительной программе мотивации что-то сформулировано кратн МРОТ.

Задание принято.

Благодарю.

С уважением, Денис



# Модули курса



topcareer

**01.**

# HR-аудит. Как оценить действующую систему управления персоналом

Диана Мамедова, HR-директор, KraftHeinz

- ▶ Оцениваем эффективность действующей системы управления персоналом;
- ▶ Технологии и методы экспресс-оценки диагностики системы управления персоналом;
- ▶ План действий.

## 02.

# Кадровый аудит

**Илона Ульянова**, Лидер по стратегии автоматизации документооборота в компании ПАО ПИК

Как провести кадровый аудит и проверить:

- ▷ Локально-нормативные акты;
- ▷ Необходимые документы для кадрового сопровождения сотрудников (виды трудового договора, срок испытания, изменение трудового договора, увольнение);
- ▷ Учет рабочего времени (виды режимов труда).
- ▷ Табелирование.

## 03.

# Аудит системы подбора персонала. Ищем слабые места: в процессах, затратах, команде

Ирина Щербакова, Руководитель рекрутмента M&A-проектов, Авито  
(ex. PwC Russia, Coca-Cola HBC Россия, Publicis Groupe)

- ▶ Познакомитесь с процедурой проведения аудита системы подбора персонала, мотивации и обучения, рекрутмента команды;
- ▶ Разберетесь в этапах аудита и их оценке;
- ▶ Сможете выявить основные недостатки в процессах, затратах и команде;
- ▶ Сможете разработать и эффективно внедрять рекомендации по оптимизации системы подбора персонала.

## 04.

# Аудит системы оценки персонала. Как понять насколько оценка персонала решает задачи бизнеса

Галина Сыскова, Руководитель группы по оценке и развитию,  
Детский мир

- ▶ Что нужно знать о системе оценки персонала: ключевые задачи и метрики эффективности;
- ▶ Аудит системы оценки персонала: актуальные методы и инструменты;
- ▶ Выводы по итогам аудита: анализируем результаты и готовим рекомендации для улучшения процессов.

**05.**

## **Аудит системы обучения в компании. Кого и чему мы учим, как оценивать эффективность корпоративного обучения**

Ольга Исакова, Руководитель по обучению и развитию, НефтеСервис

- ▶ Пошаговый план проведения аудита;
- ▶ Критерии оценки системы обучения;
- ▶ Формирование пакета решений по итогу аудита.

06.

## Аудит системы управления талантами. Проектная работа - как работать с внешними и внутренними заказчиками

Ксения Шашмурина, менеджер по развитию талантов в секторе FMCG

- ▷ С чего начать проведение аудита системы управления талантами. Пошаговая инструкция аудита;
- ▷ Критерии оценки системы управления талантами;
- ▷ Формирование пакета решений по итогу аудита.

07.

## Аудит С&В: как выстроены процессы и оценка эффективности Total Rewards

Светлана Грайхе, Директор по компенсациям и льготам, Альфа Банк

- ▶ Факторы, влияющие на систему совокупного вознаграждения;
- ▶ Анализ системы по элементам (check-list);
- ▶ Процесс анализа эффективности Total Rewards: основные шаги, ключевые даты.

08.

## HR-бренд аудит. Как посмотреть на бренд работодателя глазами соискателей и сотрудников

**Ирина Щербакова**, Руководитель рекрутмента M&A-проектов, Авито  
(ex. PwC Russia, Coca-Cola HBC Россия, Publicis Groupe)

- ▶ Поймете значение и влияние бренда работодателя на компанию;
- ▶ Разберетесь почему корпоративная культура является основой бренда работодателя и как ее можно оценить;
- ▶ Разберетесь с чего начать работу с брендом работодателя;
- ▶ Получите инструменты оценки и развития бренда работодателя.

09.

## Аудит HR-процессов. Дорожная карта автоматизации

**Анастасия Введенская**, ex-Директор по организационному развитию и кадровому администрированию, Rambler&Co

- ▶ Цели и результаты аудита, согласованность с целями, стратегией, стейкхолдерами бизнеса;
- ▶ Аудит рисков процессов/функции;
  - ▷ Пошаговый план создания дорожной карты автоматизации.
- ▶ Построение модели as is - to be.

# 10.

## Исследование мнений сотрудников. Опросы, которые следует проводить регулярно

**Ирина Щербакова**, Руководитель рекрутмента M&A-проектов, Авито  
(ex. PwC Russia, Coca-Cola HBC Россия, Publicis Groupe)

- ▷ Познакомитесь с видами исследований мнений сотрудников;
- ▷ Разберетесь с целями каждого из вида исследований;
- ▷ Разберем параметры опросов: анонимность, частота, длительность;
- ▷ Разберем инструменты коммуникации и стимулирования участия сотрудников в опросах.

# Вручаем Удостоверение о повышении квалификации

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



## 01. Условие

Выполнить ДЗ  
в установленный срок

## 02. Условие

Выполнить итоговое  
тестирование более 50%

Ждем вас на курсе

# HR-аудит

Появились вопросы?  
Получите консультацию

**+ 7 495 369 56 15**  
(многоканальный)

sales@top-career.ru

 <https://t.me/topcareerschool>

 <https://vk.com/topcareerschool>

topcareer