

# HR BP в IT

Курс для HR, которые хотят сделать карьеру в IT-компании



**Формат**

онлайн, 4 месяца

topcareer

## Отзывы выпускников курса **HR BP в IT**



**Окунева Наталья**

HR Lead компании Americor  
Funding LLC, выпускница  
курса HR BP в IT

“

Курс получился насыщенным и действительно полезным.  
**Контент и преподаватели делились актуальными практиками и инструментами, которые я обязательно заберу в работу.**  
Самым ценным стала возможность соприкоснуться с "живыми" примерами рынка IT и узнать об опыте действующих HRBP.  
Отдельное спасибо преподавателям за неравнодушие на занятиях. Ценно!  
Большое спасибо курсу за актуальные знания!

”

# Отзывы выпускников курса **HR BP в IT**



## Логачева Светлана

Старший бизнес-партнер  
по управлению персоналом,  
Иркутская нефтяная компания,  
выпускница курса HR BP в IT

“ Спасибо за курс. В каждой теме были ценная информация. Сейчас работаю над EVP в своей компании, **материалы очень помогли сформировать мероприятие.** ”

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

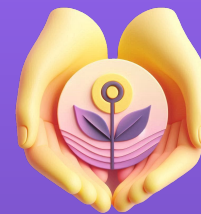
# Удобное расписание и дополнительная польза



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.*



Елена Казакова

Никита, добрый день!

В работе удалось отразить главную бизнес-цель от изменения орг структуры и ожидаемые выгоды. Разделены роли в коммуникации у руководителей и лидов.

Анализ ситуации: если есть риск конфликтов, будут ли сообщения сотрудникам нивелировать этот риск? если да, то какой посыл будете включать в эти сообщения?

Разработка плана коммуникаций: не совсем понятна связь между п.1 и п.2. В рамках подготовки пройдут опросы, дальше произойдет разделение на команды. Как опрос повлияет на коммуникационную кампанию? Возможно, вы увидите страхи/проблемы сотрудников и в сообщениях от руководителей ответите на них? Или поймете уровень тревожности в команде и определите количество контактов с командой по вопросу реорганизации?

Предполагает ли кампания встречи руководителей и сотрудников? Куда сотрудники могут адресовывать свои вопросы по грядущим изменениям?

Будет ли транслирован опыт тестовых команд для остальной команды? (кроме кулуарных рассказов самих участников).

Как правило, при реорганизации у сотрудников возникает много страхов. При первой встрече с этими опасениями в реальной жизни, сотрудник может принять решение покинуть компанию. Полезно включать в коммуникационную кампанию ответы на эти страхи и давать сотрудникам возможность задавать вопросы не только своему лиду.

# В программу курса HR ВР в IT входят:



**2 модуля/  
25 уроков**



**защита**  
проектной работы  
по желанию



**сопровождение**  
куратора потока



# Модуль 1.

# Что значит быть бизнес-партнером в IT



topcareer



01.

# Бизнес - партнерство в ИТ – Роль HR

Елена Вахрамеева, Авито, HR бизнес-партнер

- ▶ Структура HR департамента в ИТ-компании. Роль и ответственность HR BP;
- ▶ Почему HR - не только партнер, но и Change manager. Трансформация функции;
- ▶ Как HR может повлиять на достижение стратегических целей в компании.

02.

## Ключевые компетенции HR- партнера

**Макс Федоров**, head of C&B OKKO/START

- ▶ Ключевые компетенции HR BP. Как их развивать?
- ▶ Взаимодействие со сложными стейкхолдерами. Управление конфликтами.

03.

## Культурный код Айтишника

Михаил Авакимян, HR-Advisor

- ▶ Коммуникации и культура общения в IT-компаниях;
- ▶ Культурный код АЙТишника;
- ▶ Изучаем специфику взаимодействия в ИТ сфере.

04.

## Основные методы и подходы для успешного HR BP

Макс Федоров, head of C&B OKKO/START

- ▷ Как адаптировать общую HR-стратегию для своего подразделения?
- ▷ Изменение подходов к управлению талантами. Продуктовый и проектный подход;
- ▷ Оценка необходимости HR-проектов в условиях изменений внешнего контекста;
- ▷ Взаимодействие с руководителями через коучинговые инструменты и методы.

05.

## Вертикальные и горизонтальные коммуникации HR BP

Мария Зяпарова, Senior HR BP MTS DIGITAL,  
EX- руководитель группы подбора Mail.ru

- ▶ Важность коммуникационных кампаний для ИТ;
- ▶ Как наладить коммуникации;
- ▶ Особенности вертикальных и горизонтальных коммуникаций в ИТ-компании.


06.

## HR BP в роли PM/HR BP в кризис

**Макс Федоров**, head of C&B OKKO/START

- ▷ Переезд сотрудников в другой город;
- ▷ Открыть новый офис в другой стране;
- ▷ Строить новую команду удаленно;
- ▷ Увольнения/сокращения.





# **Модуль 2.** **Управление персоналом в IT**



topcareer

07.

## Организация подбора в ИТ-компаниях

Мария Солнцева, Руководитель центра подбора MTC Digital

- ▶ Цели подбора - в зависимости от стадии развития и роста, стратегия привлечения персонала/HR-бренд/EVP;
- ▶ Планирование и бюджетирование, стоимость подбора на вакансию, SLA, критерии эффективности подбора;
- ▶ Стратегия подбора на вакансию: источники поиска + рекламная кампания;
- ▶ Взаимодействие с заказчиком, сложности в коммуникациях;
- ▶ Этапы подбора и роли участников, tips.

08.

## Альтернативный взгляд на подбор в IT-компании

**Петров Михаил**, Руководитель business-critical ИС  
в IT-компании-резиденте "Сколково", дочке Банка "Хоум Кредит"

▶ Этапы альтернативного способа подбора редких специалистов.

09.

## Программы адаптации/онбординга в ИТ

Карина Кадеркаева, HRBP softline

- ▷ Жизненный цикл сотрудника и место онбординга в нем;
- ▷ Инструменты автоматизации процесса;
- ▷ Управление опытом новых сотрудников;
- ▷ Онлайн инструменты для коммуникации - практики удаленной адаптации сотрудников.

10.

## Разрабатываем программу адаптации

Карина Кадеркаева, HRBP softline

▶ Решение кейса

topcareer



**11.**

# Удержание сотрудников как основная проблема в ИТ

Карина Кадеркаева, HRBP softline

- ▷ Рынок труда и проблематика рекрутмента;
- ▷ Как подбирать, как удержать, как работать с руководителями распределенных команд;
- ▷ Как оценить компетенции ИТ-специалиста;
- ▷ Кейс от преподавателя по удержанию.

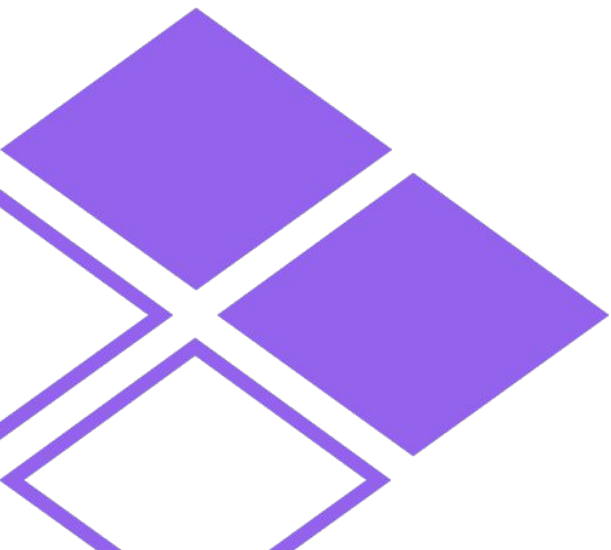
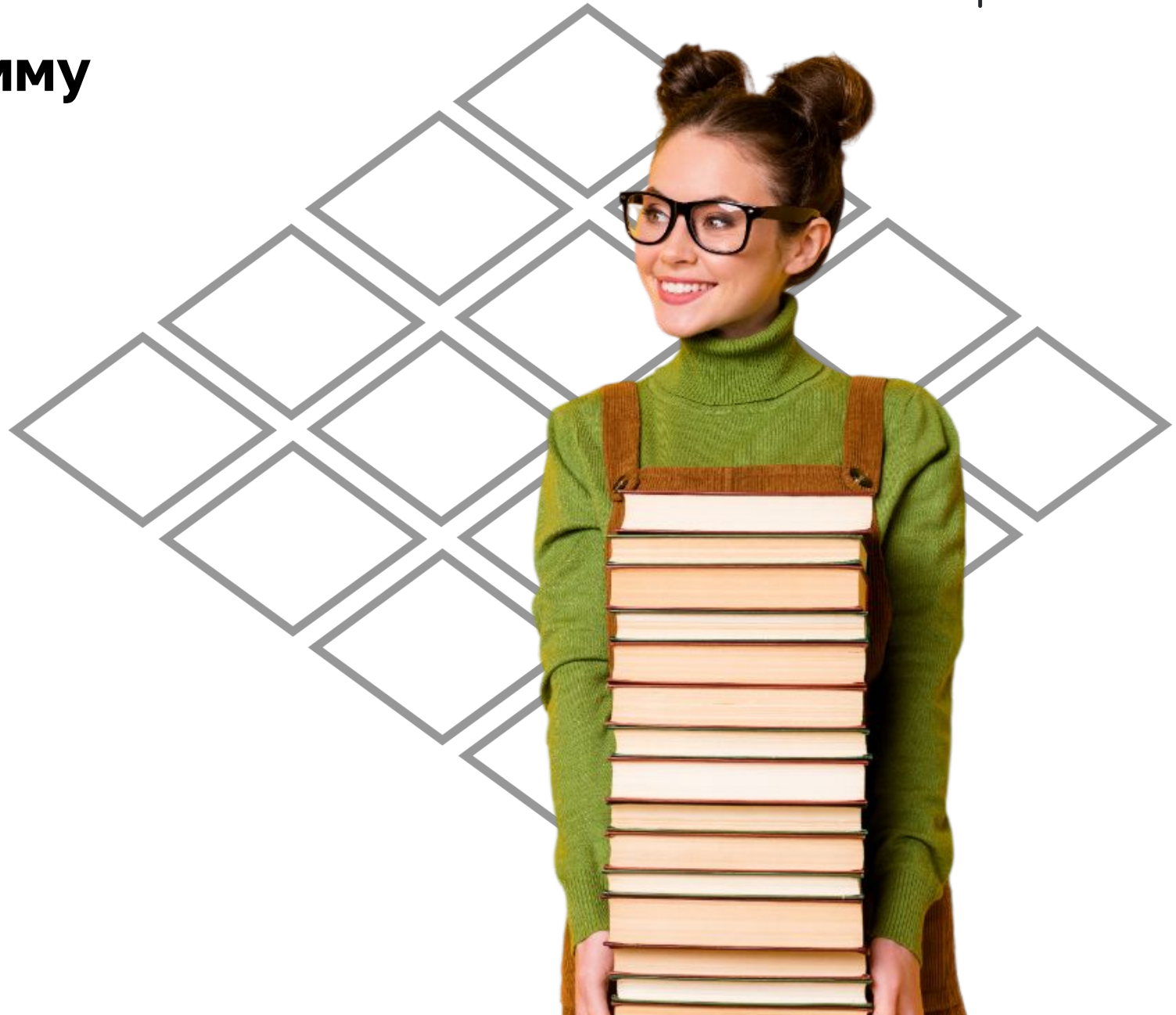


12.

## Разрабатываем программу удержания

Карина Кадеркаева, HRBP softline

▶ Решение кейсов



**13.**

## **Управление результативностью в ИТ: организация процесса с “0”**

- ▷ Результативность сотрудников: изучаем цифры и факты;
- ▷ Как выстроить систему управления результативностью сотрудников;
- ▷ Постановка целей: зачем, как и с какой периодичностью проводить;
- ▷ Проведение регулярных встреч: изучаем алгоритм;
- ▷ Оценка результативности: инструменты и их применение на практике.

14.

## Изучаем особенности управления результативностью в ИТ

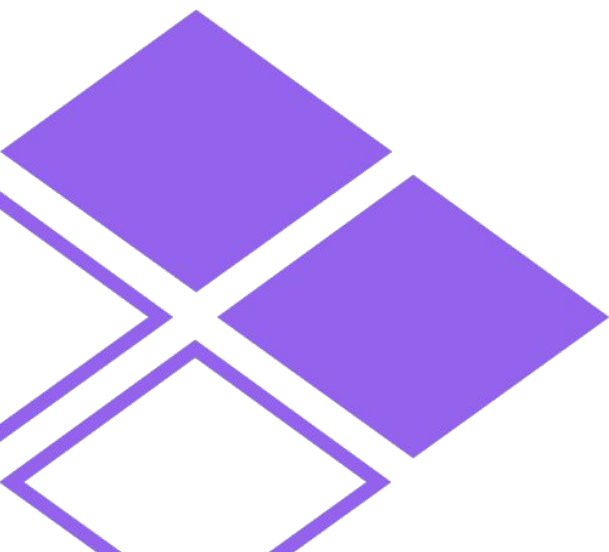
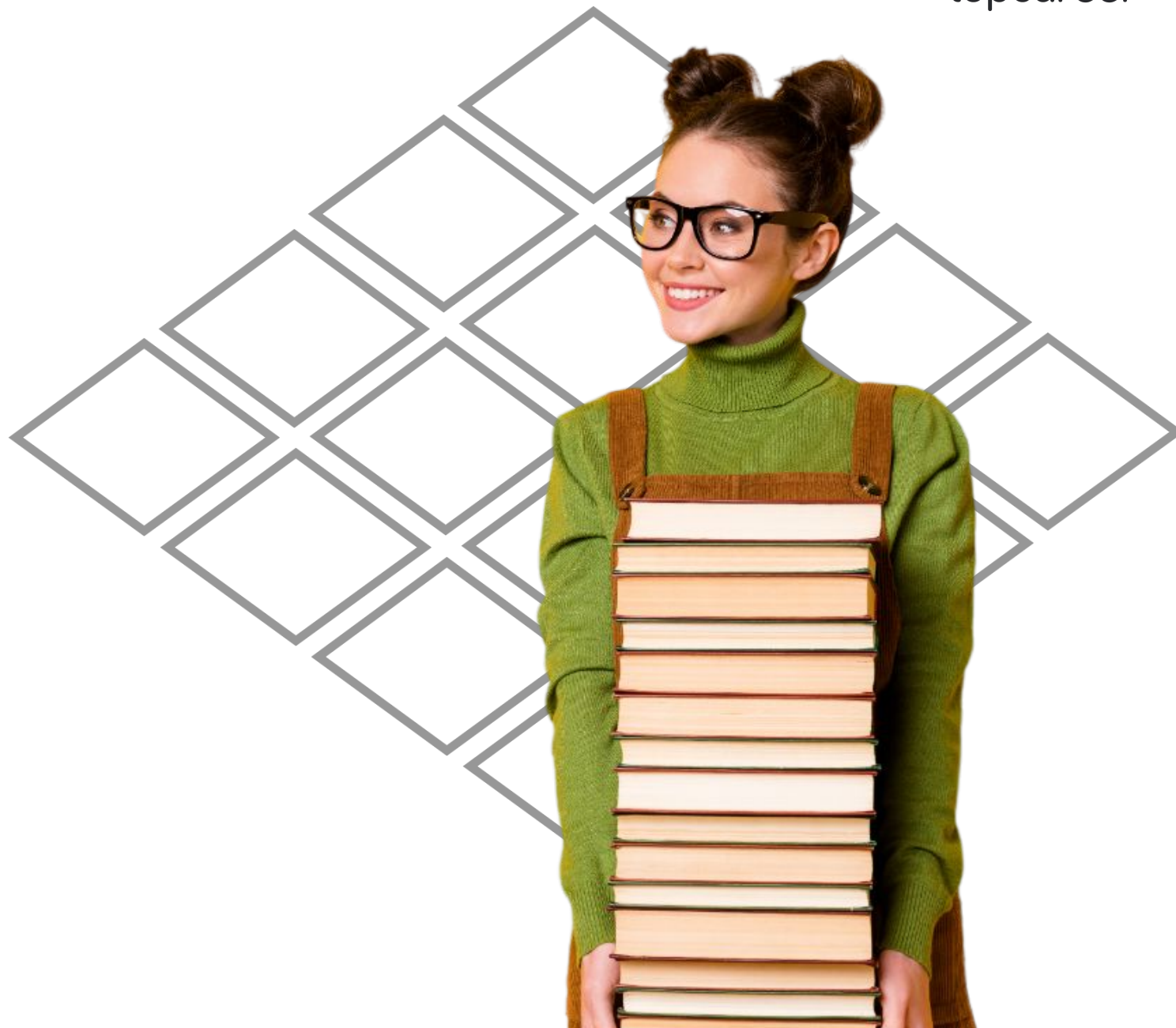
- ▶ Особенности performance management в ИТ: ключевые метрики и принципы построения;
- ▶ Какую систему выбрать: MBO vs. OKR;
- ▶ Оплата по результатам труда: механизм управления результативностью сотрудников;
- ▶ Процесс автоматизации Performance Review: какую систему выбрать и по каким критериям.

15.

## Как внедрить Performance review

**Настя Герасимова**, Руководитель отдела  
обучения и развития  
Тренер, фасилитатор, методолог

topcareer



**16.**

## **Изучаем особенности С&В в ИТ: общие подходы и постоянная часть денежного вознаграждения**

Ольга Мясникова, HRBP Tinkoff

- ▶ Изучаем особенности мотивационных схем и структур для людей интеллектуального труда. Общие подходы и принципы построения систем компенсаций и льгот в ИТ;
- ▶ Грейды в ИТ: быть или не быть? Адаптация классического метода грейдирования для айтишников и когда имеет смысл внедрять;
- ▶ Управляем зарплатным беспределом. Практические лайфхаки в ситуации стремительного роста рынка заработных плат.

17.

## С&В в ИТ: строим переменную часть денежного вознаграждения и льготы

Ольга Мясникова, HRBP Tinkoff

- ▶ Регулярные премии и разовые бонусы. Возможные схемы для переменной части дохода;
- ▶ Что лучше % от прибыли или опционы? Рассматриваем долгосрочное премирование;
- ▶ Разнообразие льгот (или плюшек) в ИТ. Виды и рекомендации по применению различных вариантов льгот для сотрудников.



18.

## Data driven decisions или роль аналитики в ИТ

**Ангелина Ильницкая**, Руководитель экосистемного офиса департамента развития бизнеса, Tinkoff

- ▷ Измеряем эффективность работы: отток персонала, HR отдела;
- ▷ Аналитика как основной источник информации для стратегического планирования;
- ▷ Инструменты и примеры работы с аналитикой - BI dashboards & reports;
- ▷ Предиктивные модели в аналитике;
- ▷ Бенчмарки с рынка: заработная плата, отток.

19.

## Аналитика

topcareer

**Ангелина Ильницкая**, Руководитель экосистемного офиса департамента развития бизнеса, Tinkoff

- ▶ Практикуемся в расчетах;
- ▶ Составляем стратегию на основе данных.



20.

## Изучаем специфику обучения и развития сотрудников в ИТ

Мария Зяпарова, Senior HR BP MTS DIGITAL,  
EX- руководитель группы подбора Mail.ru

- ▶ Как определить необходимые скиллы и инструменты для обучения;
- ▶ Определяем траектории развития сотрудников в ИТ;
- ▶ Как выстроить карьеру и профессиональное развитие внутри ИТ-организации;
- ▶ Выстраиваем карьерные диалоги с ИТ-специалистами.

21.

## Развитие ключевых сотрудников ИТ-организации

Наталья Лапшина, People Partner/Lead HR BP в международной ИТ-компании (EPAM)

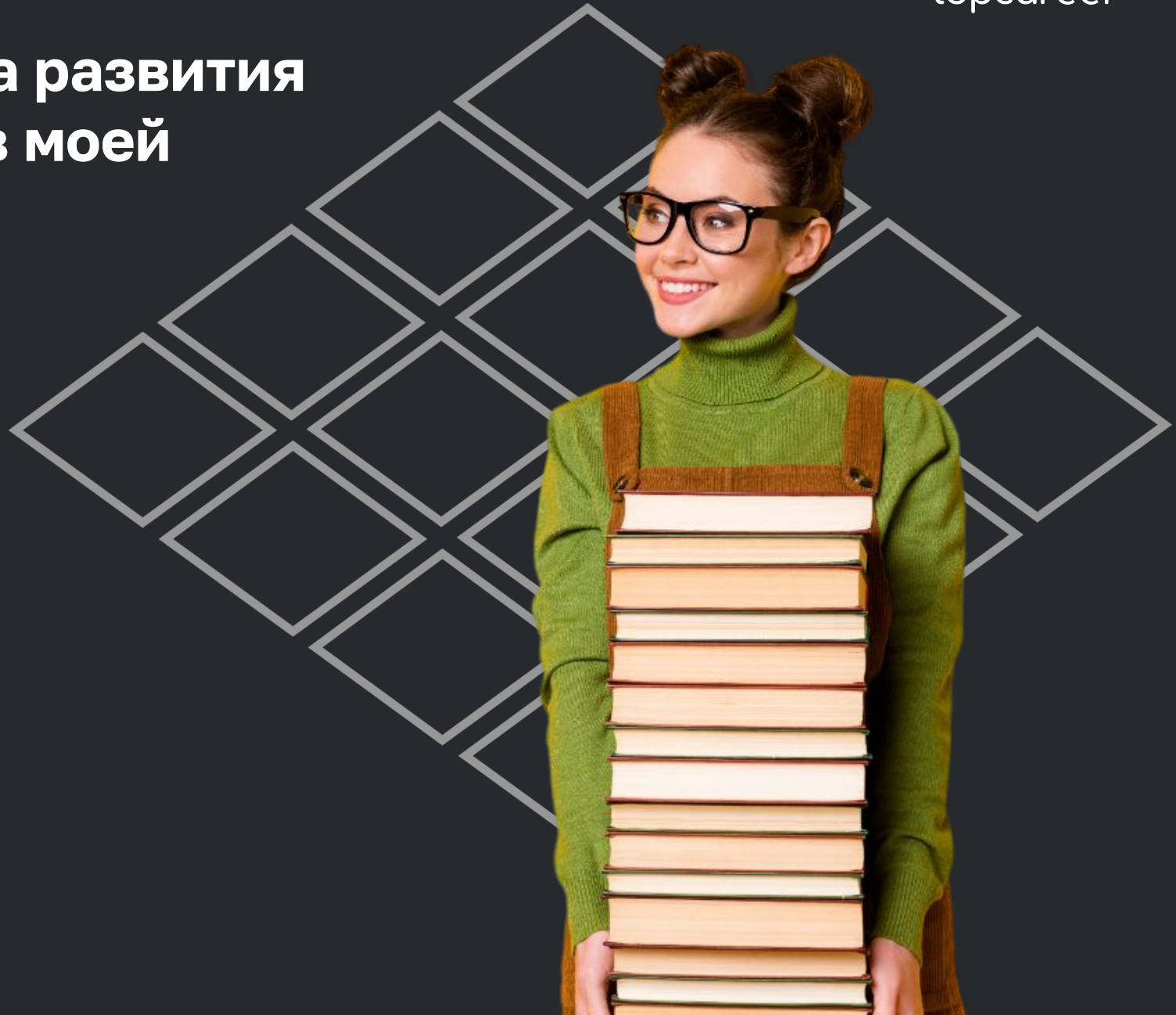
- ▶ Как внедрить в ИТ-программы развития лидеров - руководители и тим лиды;
- ▶ Выстраиваем планы преемственности и закрываем ключевые позиции;
- ▶ Развиваем преемников на ключевых ролях в ИТ;
- ▶ Выстраиваем работу с High Potential.

22.

## Как работает программа развития лидеров/high potential в моей компании

Наталья Лапшина, People Partner/Lead HR BP  
в международной ИТ-компании (EPAM)

topcareer



23.

## Подход к HR-бренду в IT-компаниях и при чем здесь работа с профессиональными сообществами

Елена Вахрамеева, Авито, HR бизнес-партнер

- ▶ Ключевые подходы к HR-бренду, HR-маркетингу и DevRel в IT: с чего начать, как сегментировать аудиторию и зачем все это делать;
- ▶ Воронка и работа с IT-аудиторией: как маркетинг работает в HR. Взаимодействие функций;
- ▶ Основные форматы работы с IT-сообществом: митапы, конференции и хакатоны. Цели, метрики, границы креатива;
- ▶ Внутренние сообщества и бескорыстная любовь: как мотивировать ваших сотрудников стать вашими амбассадорами.



## 24.

# Управление проектами в работе HRBP

**Сальникова Диана**, скрам-мастер Круга развития Agile команд Ростелеком

- ▷ Зачем HR BP уметь управлять проектами? Какую ценность получит компания и что получу лично я?
- ▷ Типы проектов: «С нуля», «Залежавшийся», «Из рук в руки» и как прийти к своей идее проекта;
- ▷ Как стартовать любой проект: от сбора данных до передачи в следующие руки;
- ▷ Инструменты ведения проектов: для личного и группового использования.

25.

## Коммуникации со стейкхолдерами и коллегами при реализации HR-проектов

Сальникова Диана, скрам-мастер Круга развития Agile команд Ростелеком

- ▶ Как собрать проектную команду не являясь руководителем. 10 ролей, которые могут включаться в рамках проектной работы;
- ▶ Главные аспекты успешных коммуникаций при ведении проекта;
- ▶ Техники для ведения любого проекта и не только. Подходы из гибких методологий, рабочие инструменты чтобы не выгорать и эффективно перформить.

# Защита проекта (по желанию)

Результатом обучения на курсе HRBP в IT 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:

- ▷ Программа адаптации;
- ▷ Программа удержания;
- ▷ Performance Review;
- ▷ Программа мотивации;
- ▷ Программа развития лидеров в моей компании.

*В качестве темы дипломного проекта вы можете взять актуальный рабочий проект.*

# 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**  
ДЗ, сданные  
в установленный срок

**02. Условие**  
Итоговое тестирование  
более 50%

**03. Условие**  
Защита проекта

topcareer

Ждем вас на курсе


# HR BP в IT

Появились вопросы?  
Получите консультацию

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

[sales@top-career.ru](mailto:sales@top-career.ru)

 <https://t.me/topcareerschool>

 <https://vk.com/topcareerschool>

topcareer