

КАРТА ТРЕНИНГОВ ПО РАЗВИТИЮ ТРЕНЕРОВ И HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

PUZZLE Group

всё сложится!

СОДЕРЖАНИЕ

Развитие тренеров и HR-специалистов: кого, чему и зачем обучать	3
Тренинг тренеров	4
Технология фасилитации	5
Подбор персонала от «А» до «Я»	6
Технология Assessment-center	7
Наши направления тренингов	8
О команде PUZZLE Group	9
Контакты	10



РАЗВИТИЕ ТРЕНЕРОВ И HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

Сотрудники, занимающиеся персоналом, являются одними из ключевых фигур в любой компании. Именно от них зависит, кто будет работать в компании и какого профессионального уровня, что сотрудники будут уметь и как будут относиться к своей работе. Можно сказать, что HR-подразделение определяет будущее предприятия, темпы его роста и достижение целей.

Взаимодействуя с компаниями-партнерами, мы наблюдаем разное отношение к развитию самих HR-сотрудников: в одних компаниях обучению HR-персонала уделяется большое внимание, сотрудники имеют планы развития, постоянно повышают свою квалификацию, осваивают новые форматы работы с персоналом, в других – сапожники ходят без сапог.



Очевидно, что это оказывает влияние на бизнес. И HR-сотрудники – первые, кто должен развивать свою экспертизу и профессиональные навыки. Тогда корпоративные задачи будут решаться эффективно.

Кого учим

HR-директора, бизнес-тренеры и тренинг-менеджеры, рекрутеры, менеджеры по мотивации персонала, а также иные сотрудники, имеющие в своем функционале задачи по работе с персоналом.

Чему учим

Программы обучения сотрудников HR-подразделений разнообразны и зависят от функционала сотрудников. Наиболее востребованные области обучения:

- обучение тренерским навыкам
- обучение системам адаптации персонала
- обучение технологиям оценки персонала
- обучение инструментам подбора персонала
- и др.

Результат

В результате обучения сотрудники HR-подразделений получают практические инструменты работы, овладевают навыками, необходимыми для эффективного выполнения задач и достижения бизнес-результатов.

ТРЕНИНГ ТРЕНЕРОВ

Цель: структурировать и систематизировать собственный опыт проведения обучения, освоить базовые принципы построения и проведения тренинга, расширить тренерский инструментарий

Для кого: для тренеров, уже имеющих базовый опыт и представление о тренерской деятельности

Продолжительность: 16 часов (2 дня по 8 часов)

Введение в бизнес-тренинг	<ul style="list-style-type: none"> • История тренинга как метода активного обучения • Составляющие компетенции: установки, знания, навыки • Целеполагание в тренинге: цели, которые ставит тренер перед собой, участниками и процессом. Ответственность тренера • Роли и позиционирование тренера
Тренинговый процесс	<ul style="list-style-type: none"> • Стили обучения. Принципы и особенности обучения взрослых людей. Обучение нового поколения сотрудников • Структура и технология тренинга. Треугольник тренинга • Цикл Колба. Стоимостное мышление тренера • Групповая динамика и тайминг в тренинге • Поведение тренера на тренинге • Работа со слайдами и флип-чартом
Инструментарий тренера	<ul style="list-style-type: none"> • Инструменты актуализации и проблематизации • Выбор инструментов и методов для проработки темы. • Способы повышения усвоения материалов • Методы вовлечения группы и влияния на состояние • Нетренинговые форматы в тренинге: фасилитация, коучинг, психодрама и игровые форматы
Нештатные ситуации в тренинге	<ul style="list-style-type: none"> • Работа с разноуровневой группой • Типология сложных участников и работа с ними • Особенности работы с малой группой
Посттренинг	<ul style="list-style-type: none"> • Методы и формы посттренинга. • Передача ответственности участникам и вовлечение их в деятельность. • Проектирование и проведение сопровождения

Результат:

- ✓ Участники понимают особенности тренингового процесса, структуру и сферу своего влияния
- ✓ Участники знают закономерности групповой динамики, тонкости работы с участниками нового поколения
- ✓ Участники знают, как вовлекать участников в процесс обучения и влиять на состояние группы
- ✓ Участники понимают принципы работы в нестандартных ситуациях, умеют взаимодействовать со сложными участниками
- ✓ Участники знают, какие методы посттренингового сопровождения можно использовать в своей работе

*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.

ТЕХНОЛОГИЯ ФАСИЛИТАЦИИ

Цель: сформировать умение использования технологии фасилитации, подсветить неверные действия сотрудников

Для кого: для любых сотрудников, осуществляющих фасилитационных мероприятий

Продолжительность: 16 часов (2 дня по 8 часов)

Введение в методологию фасилитации

- Фасилитация как технология решения бизнес-задач
- Роль и ответственность фасилитатора
- 7P подготовки сессии. Планирование повестки для группового обсуждения
- Правила групповой работы и принятия решений
- Основные этапы фасилитационного процесса и действия ведущего

Фасилитационные техники на каждом этапе группового процесса

- Техники открытия встречи: эмоциональные карты, загадочные символы, три корзины
- Техники анализа текущей ситуации: групповое исследование, карусель, ретроспектива
- Техники формирования видения будущего: форсайт, футурологическая галерея, прототипирование
- Техники поиска идей: брейнрайтинг, снежный ком, метод Уолта Диснея
- Техники достижения согласия и планирования действий: поиск консенсуса, дорожная карта, экшн-план, покер-планирование
- Техники закрытия встречи: светофор, стена опыта, матрица удовлетворенности встречей

Вовлечение участников в групповую работу

- Способы повышения включенности участников встречи в обсуждение
- Управление вниманием аудитории (в том числе в ситуациях, когда дискуссия уходит в другое русло)

Результат:

- ✓ Участники понимают, что такое фасилитация, какова роль и ответственность фасилитатора, как подготовиться ко встрече.
- ✓ Владеют инструментами фасилитации на каждом этапе группового процесса.
- ✓ Умеют вовлекать участников в групповую работу и управлять вниманием участников.

*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ОТ «А» ДО «Я»

Цель: Развить у участников навыки проведения интервью при приеме на работу (начиная с подготовки к интервью и заканчивая принятием решения о приеме на работу)

Для кого: для руководителей и специалистов по подбору персонала

Продолжительность: 16 часов (2 дня по 8 часов)

Подготовка к интервью	<ul style="list-style-type: none"> • Профиль позиции. Описание профиля позиции. Вопросы для подготовки профиля позиции • Ориентация на компетенции при подборе персонала. • Анализ резюме. Предварительные выводы. Подготовка вопросов для интервью на основе резюме. • Создание настроения перед интервью.
Проведение интервью	<ul style="list-style-type: none"> • Тестирование участников на предпочтительные стили проведения интервью. • Стили интервью, их плюсы и минусы: допрос, испытание, соло, игра в прятки, партнерское интервью • Цели интервью • Этапы проведения интервью: <ul style="list-style-type: none"> – Установление контакта – Рассказ о компании – Беседа с кандидатом – Ответы на вопросы кандидата – Условия обратной связи • Методы оценки кандидата: кейсы, тесты, упражнения, наблюдение, интервью (вопросы) • Методика задавания вопросов STAR (СЦДР) • Индикаторы неправды кандидата при ответе на вопросы • Проективные методики при оценке кандидата. Техника «Почему одни ДА, а другие – НЕТ»
Принятие решения и обратная связь	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ сведений о кандидате • SWOT-анализ кандидата • Возможные варианты решений по кандидату • Обратная связь кандидату

В результате обучения участники:

- ✓ Поймут, из каких этапов состоит процесс подбора персонала
- ✓ Научатся готовиться к предстоящему интервью
- ✓ Научатся эффективно проводить интервью с кандидатом
- ✓ Научатся принимать решение о выборе кандидата и предоставлять обратную связь по итогам интервью

*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.

ТЕХНОЛОГИЯ ASSESSMENT-CENTER

Цели: подготовка к внедрению технологии ассесмент-центра в работу hr-департамента

Целевая аудитория: сотрудники кадровой службы

Форма работы:

- Мини-лекции
- Практические задания и упражнения для моделирования ситуаций
- Ролевые игры

Продолжительность: 16 часов (2 дня по 8 часов)

Технология ассесмент-центра	<ul style="list-style-type: none"> • Особенности метода, • Плюсы и минусы • Применение ассесмент-центра: подбор, продвижение, мотивация, развитие персонала • Обучающий ассесмент • Определение целей для кейсов участников
Оценка, ориентированная на поведение	<ul style="list-style-type: none"> • Компетенции и индикаторы • Модель компетенций, требования к модели • Применение универсальных компетенций • Наблюдение и оценивание поведения
Комплексность оценки	<ul style="list-style-type: none"> • Индивидуальные и групповые методы оценки • Имитационные упражнения • Структурированное поведенческое интервью • Использование дополнительных инструментов • Матрица инструментов оценки
Стандартизация оценки	<ul style="list-style-type: none"> • Стандартизация моделей компетенций • Стандартизация инструментов оценки • Стандартизация действий оценщиков • Стандартизация процедуры оценки и • Стандартизация процедуры обработки результатов
Применение результатов оценки.	<ul style="list-style-type: none"> • Определение объема и формы предоставления результатов заинтересованным сторонам • Навыки презентации и обратной связи
Организация ассесмент-центра.	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка объемов, ресурсов и сроков работы • Создание плана действий • Распределение ролей и задач • Работа со стейкхолдерами • Распространенные сложности подготовки и проведения, рекомендации по их устранению. • Анализ эффективности и улучшение процедуры

Эффекты для участников:

- ✓ Понимание возможностей и ограничений технологии
- ✓ Знание ключевых аспектов подготовки и проведения ассесмент-центра
- ✓ Готовность к внедрению

Эффекты для компании:

- ✓ Повышение качества оценки персонала,
- ✓ Снижение рисков, связанных с неправильной оценкой при подборе, развитии, продвижении работников
- ✓ Стандартизация используемых инструментов оценки

*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.

НАШИ НАПРАВЛЕНИЯ ТРЕНИНГОВ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ

ЛИДЕРСТВО

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

РАЗВИТИЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА

РАЗВИТИЕ ТРЕНЕРОВ И HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

ПЕРСОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРЕЗЕНТАЦИИ И ПУБЛИЧНЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ

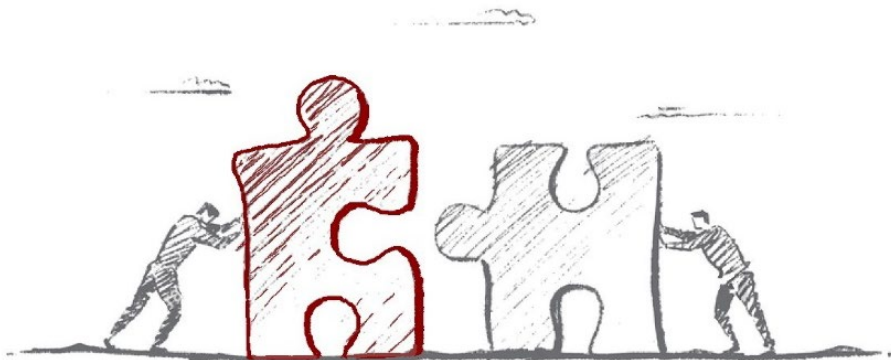
ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

ПРОДАЖИ И ПЕРЕГОВОРЫ

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ СЕРВИС

ТЕЛЕФОННОЕ ОБЩЕНИЕ

AGILE



О КОМАНДЕ PUZZLE GROUP

Пазл – это картина из деталей, собранных в правильном порядке. Детали похожи по форме, но разные по содержанию. Каждый элемент имеет свое место и смысл.

Мы ищем недостающие детали, подходя к выполнению поставленной клиентом задачи, чтобы в итоге получить идеальный результат.

01

Погружаемся в бизнес заказчика

Мы внимательно изучаем текущую ситуацию партнера, узнаем, с какими сложностями сталкиваются участники тренинга, тонкости, специфику бизнеса и типичные кейсы заказчика.

02

Работаем на результат

При разработке программы обучения мы исходим из стоимостного мышления. Это значит, что каждая минута работает на цель заказчика. Наши программы всегда наполнены эффективными проверенными инструментами и технологиями.

03

Обучаем профессионально и с душой

Мы подбираем тренера под аудиторию, специфику бизнеса и пожелания заказчика. Наши опытные тренеры проводят вовлекающее обучение, где практическая отработка занимает не менее 70% времени.

04

Оформляем качественные материалы

Мы создаем современные слайды и стильные раздаточные материалы, которые способствуют усвоению информации. Все материалы оформляются так, чтобы ими было удобно и приятно пользоваться.

05

Реализуем программы полного цикла

Мы проводим предтренинговую диагностику, выстраиваем целостную программу обучения, организуем посттренинговую поддержку и межмодульную практику для гарантированного изменения поведения участников.

КОНТАКТЫ

115035, г. Москва,
Садовническая ул. д.54, стр.2, 4 этаж

8 (495) 011-03-43

info@pz-tr.ru

www.pzgroup.ru



ВСЕ СЛОЖИТСЯ