

HR как стратегический бизнес-партнер: от эксперта к лидеру изменений

Рынок труда меняется быстрее, чем мы успеваем на него реагировать: нехватка персонала, гибридные команды, ESG-тренды, рост требований сотрудников к работодателю. Чтобы не остаться в роли кадрового сервиса, HR сегодня должен говорить с CEO на языке экономической выгоды и запускать трансформации, влияющие на прибыль. На курсе слушатели освоят восемь рабочих инструментов, которые помогут превратить кадровую функцию в фактор роста компании, а также получат готовый набор шаблонов, опробованных на собственных кейсах, и четкий план действий для внедрения в своей работе.

Дата проведения: 21 - 23 октября 2026 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC29111

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24 часа

Стоимость участия: 55 900 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Действующих HR-бизнес-партнёров, директоров по персоналу, руководителей департаментов, служб и отделов по управлению персоналом.

Цель обучения

Дать опытным HR-специалистам целостную систему модели HR бизнес-партнерства и восемь конкретных инструментов, позволяющих превратить HR-функцию из операционного сервиса в стратегический драйвер бизнес-результатов. Благодаря новому успешному опыту дать возможность HR бизнес-партнерам повысить свою ценность и получить продвижение в карьере.

Особенности программы

Формат проведения курса:

- Практика составляет 45%. Комбинация заданий, кейсов, мини-лекций, групповых воркшопов, взаимной оценки, дискуссий и ролевых игр.
- Каждый инструмент отрабатывается на реальных кейсах участников, по окончании обучения у слушателей будет готовый набор шаблонов и пошаговый план внедрения. На курс рекомендуется приходить со своими HR задачами и проблемами/кейсами для решения.-

Результат обучения

В результате обучения слушатели научатся:

- Формировать стратегическую ценность HR. Сформировать систему HR бизнес партнерства в своей компании и свою роль в ней. Определить и развивать компетенции для успешной роли HR бизнес партнера.
- Выстраивать отношения со стейкхолдерами. Выявлять ключевых игроков, анализировать их влияние/интерес и планировать адресные коммуникации.
- Говорить с топ-менеджментом «на языке бизнеса». Готовить аргументы для HR инициатив, обосновывая HR-решения через показатели прибыли, эффективности, производительности труда.
- Использовать аналитику. Собирать и применять метрики текучести, вовлечённости, эффективности для защиты HR инициатив.
- Проектировать стратегические HR-инициативы, рассчитывать экономический эффект и приоритизировать портфель проектов.
- «Упаковывать и продавать» решения. Создавать информативные презентации и убеждать инвесткомитет на основе данных и сторителлинга.
- Управлять организационными изменениями. Разрабатывать дорожную карту проектов изменений и систему контрольных точек, минимизировать риски и преодолевать сопротивление.
- Строить бренд работодателя и развивать вовлечённость. Моделировать карту «пути сотрудника» (Employee Experience Journey) и планировать точечные улучшения бренда по усилению «ценностного предложения работодателя» (EVP) и росту индекса лояльности сотрудников (eNPS).

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День 1

Стратегическая роль HRBP и модели функции.

- **Инструмент:** Карта ценности HRBP.
- **Содержание:** эволюция HR (от администрирования к стратегическому партнёрству); синхронизация стратегии управления персоналом с корпоративной; современные модели HR бизнес партнерства; экспресс-аудит HR-подразделений участников. Компетенции HR бизнес партнера и индивидуальный план их развития.
- **Практика:** разработка «карты ценности HR бизнес партнера» и определение «быстрых побед».

Выявление стейкхолдеров и план коммуникаций.

- **Инструмент:** Матрица влияния-интересов + Коммуникационная матрица.
- **Содержание:** идентификация внутренних и внешних стейкхолдеров (линейные руководители, профсоюзы, совет директоров, местная власть, учебные заведения, кандидаты); оценка силы влияния и интереса; разработка каналов, тайминга и персонализированных сообщений.
- **Практика:** построение матрицы для текущего HR-проекта и составление трёхмесячного плана коммуникаций.

Взаимодействие со своим руководителем (Managing Up).

- **Инструмент:** модель взаимодействия со своим генеральным директором (CEO).
- **Содержание:** модель взаимодействия с руководителем «Managing Up», приоритизация информации для руководства; перевод рисков и ценности, связанных с людьми, в денежное выражение.
- **Практика:** ролевая игра по взаимодействию со своим генеральным директором.

День 2

HR-аналитика и цифровые -тренды.

- **Инструмент:** Дашборд KPI HR.
- **Содержание:** уровни аналитики (описательная, диагностическая, предиктивная); обязательные метрики HRBP (текучесть, срок закрытия вакансии, индекс лояльности сотрудников, производительность труда).
- **Практика:** создание модели HR метрик в зависимости от приоритетов бизнеса и обсуждение управленческих выводов.

Дизайн стратегических HR-инициатив.

- **Инструмент:** Модель (канва) стратегии HR (адаптация Hoshin A3).
- **Содержание:** логика «проблема — корневая причина — мера — выгода»; увязка целей и ключевых результатов бизнеса с HR-проектами; приоритизация портфеля по модели WSJF («приоритизация задач по наименьшим трудозатратам»).
- **Практика:** заполнение модели «канвы стратегии HR» для HR инициативы своей компании и получение экспертной обратной связи.

Продажа HR-инициатив и влияние HR на финансы.

- **Инструмент:** Формат презентация с данными для защиты HR инициатив.
- **Содержание:** финансовый язык бизнеса (P&L, EBITDA, Cash Flow, ROI); сторителлинг как средство убеждения; визуализация эффектов (экономия затрат, рост ценности); методы работы с возражениями и формирование консенсуса.
- **Практика:** создание и защита презентации перед «инвест-комитетом»/Правлением/Советом директоров с развёрнутым комментарием эксперта.

День 3

Организационные изменения.

- **Инструмент:** Дорожная карта изменений (ADKAR).
- **Содержание:** выбор модели изменений (ADKAR, Коттер, Курт Левин); диагностика готовности организации; карта рисков (культура, процессы, технологии); система опережающих и запаздывающих индикаторов.
- **Практика:** разработка дорожной карты и формирование набора «быстрых побед».

Бренд работодателя и вовлечённость.

- **Инструмент:** Карта пути сотрудника (Employee Experience Journey).
- **Содержание:** составление/обновление ценностного предложения сотруднику (EVP 2.0); факторы вовлечённости (корпоративная культура, лидерство, дизайн работы, гибридная среда, цифровые сервисы); измерение eNPS; связь с удержанием и производительностью.
- **Практика:** построение карты от оффера до статуса «выпускник», выделение «моментов истины» и план из трёх шагов на квартал.

Преподаватели

БОДРОВА Ольга Артуровна

Кандидат экономических наук, MBA, SPHRi. Консультант-практик по управлению человеческими ресурсами, опыт работы Директором по персоналу и организационному развитию в российских и зарубежных компаниях - более 20 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Аудит персонала и стратегия.
- Системы вознаграждения и льгот: грейдинг, премирование по KPI.
- Оптимизация и планирование численности, нормирование труда.
- Организационные структуры и бизнес-процессы.
- Оценка эффективности работы персонала, разработка системы целей и показателей.
- Экономика и нормирование труда. Повышение производительности труда.
- Обучение и развитие персонала.

Образование:

2004 - Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD, Москва.-

1999 - 2001 – Высшая коммерческая школа при Минэкономразвития РФ совместно с International European Management Institute (France) - Магистр делового администрирования (MBA).

1980-1985 – Коми – Государственный педагогический институт. (Преподаватель английского и немецкого языков).

Сертификация SPHRi – Senior HR Manager International – в HR Certification Institute (USA).

Сертификация MODAPTS (Микроэлементное нормирование труда), USA.

Диссертации на тему «Оптимизация оплаты труда путем построения системы грейдов».

«Maximizing Human Capital» - «Стратегическое управление персоналом» в Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD.-

Опыт работы:

ОАО «Эффортел» (телекоммуникации), директор по персоналу и организационному развитию группы компаний.

ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес» (Турция, производство напитков), директор по персоналу Московского завода.

ЗАО «КОМКОР-ТВ» (бренд АКАДО, телекоммуникации), директор по персоналу

Группа «Лафарж» (Франция, производство цемента), ОАО «Воскресенск цемент» , директор по управлению персоналом, региональный менеджер по управлению персоналом управляющей компании.

Проекты для клиентов - российских и зарубежных компаний: проекты трансформаций, разработка и внедрение систем оплаты, премирования, разработка KPI, грейдов, программы кадрового резерва, развития и менторинга руководителей, коучинг.

Публикации:

Автор многочисленных статей в профильных СМИ: «Harward Business Review», «Форбс», «Ведомости», Директор по персоналу», «Справочник по управлению персоналом» и др.