

Менеджер по внутренним коммуникациям

На курсе слушатели узнают, как корпоративная культура влияет на развитие компании, как привлечь и удержать сотрудников посредством вовлеченности и позитивной корпоративной культуры, как транслировать цели и ценности компании через внутреннюю коммуникацию и усилить лояльность сотрудников.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32 часа

Место проведения: г. Москва, ул. Золотая, д. 11, бизнес-центр «Золото», 5 этаж. Всем участникам высылается подробная схема проезда на семинар.

Для участников предусмотрено: Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Руководителей и специалистов по внутренним коммуникациям, менеджеров по развитию корпоративной культуры, сотрудников PR-служб, директоров по персоналу, руководителей и сотрудников отделов персонала, отделов обучения и развития персонала, начальников кадровых подразделений и кадровых служб.

Результат обучения

В-результате обучения на-курсе слушатели узнают:

- Как корпоративная культура влияет на-развитие компании.
- Как определить, нужно-ли менять корпоративную культуру.
- Как работать с-корпоративной культурой в-ситуации изменений.
- Инструменты формирования и-развития корпоративной культуры.
- KPI для измерения эффективности корпоративной культуры и-ее-влияния на-результаты бизнеса.
- Как повысить лояльность и-мотивацию сотрудников компании.
- Как развить и-внедрить принципы и-практики корпоративной социальной ответственности в-компании.
- Как выстроить единое информационное пространство, избавиться от-недопониманий в-коллективе и-коммуникационного шума.
- Как собирать обратную связь от-сотрудников, предотвращать нештатные и-кризисные ситуации.
- Методы повышения эффективности каналов внутренних коммуникаций.
- Инструменты разработки коммуникационной стратегии, корпоративных правил и-кодексов.

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

Отдельные семинары в рамках курса

- [Корпоративная культура организации](#)

Участие возможно отдельно в каждом семинаре.

Программа обучения

День-1.

Корпоративная культура и-ее-влияние на-эффективность работы сотрудников.

Организационная культура и-стратегия изменений в-компании.

- Корпоративная культура и-ее-основы: философия компании, миссия, ценности, стандарты поведения. Рабочая среда компании и-внутренние коммуникации, их-влияние на-эффективность сотрудников.
- Типы и-модели корпоративной культуры. Исследователи о-корпоративной культуре: Э.Шейн, Г.Хофстеде, Ч.-Хэнди.
- Три уровня корпоративной культуры: артефакты, убеждения, верования.
- В-чем проявляется культура компании? Символы, традиции, обучение, стиль управления. Корпоративный стиль компании.
- Как провести диагностику корпоративной культуры? Создавать или менять корпоративную культуру? Как определить, нужно-ли менять корпоративную культуру и-как именно? Кто должен изменить культуру?
- Факторы, которые влияют на-корпоративную культуру. Проект по-изменению корпоративной культуры, дорожная карта. Участники проекта и-их-роль.
- KPI для измерения эффективности корпоративной культуры и-ее-влияния на-результаты бизнеса.
- Документы, связанные с-поддержкой и-развитием корпоративной культуры.

Вовлеченность сотрудников.

- Вовлеченность как фактор корпоративной культуры. Модели вовлеченности. Влияние вовлеченности на-финансовые результаты компании.
- Связь корпоративной культуры с-вовлеченностью и-мотивацией сотрудников. Факторы вовлеченности и-как на-них воздействовать.
- Как измерить вовлеченность? Пульс опросы eNPS, опросы вовлеченности. Мероприятия по-повышению вовлеченности. План действий и-коммуникация результатов.
- Привлечение и-удержание сотрудников посредством вовлеченности и-позитивной корпоративной культуры. Создание и-продвижение EVP— ценностного предложения работодателя.

День-2.

Культура и-стиль лидерства.

- Влияние корпоративной культуры на-эффективность отдельных сотрудников. Как использовать индивидуальные особенности сотрудников в-процессе изменений корпоративной культуры.
- Влияние корпоративной культуры на-эффективность команд. Формирование команд на-основе корпоративной культуры.
- Стиль лидерства руководителя и-субкультура его подразделения. Технологии влияния лидера на-эффективность сотрудников посредством коммуникаций и-обратной связи. Эмоциональный интеллект как инструмент влияния.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) и-этика бизнеса.

- Стратегии компаний во-времена нестабильности. Корпоративная социальная ответственность— нужна-ли она и-в-чем она заключается.
- Политика КСО как фактор влияния на-корпоративную культуру.
- «Теория поколений», потребности и-ценности поколений Y, Z, Альфа. Ожидания сотрудников от-компании и-ее-КСО.
- Проекты по-КСО в-компании. Вовлечение сотрудников в-проекты по-КСО.

День-3.

Внутренние коммуникации в-организации.

Внутренние коммуникации в-системе управления компанией.

- Влияние внутренних коммуникаций на-результаты и-доходность бизнеса.
- Вертикально-интегрированные и-«горизонтальные» компании.
- Универсальная модель внутренних коммуникаций: концепция: информационное ядро, «корпоративный каскад», «многоголосие», информационная демократия; содержание: инфо-поводы, сообщения; целевые группы: руководители, сотрудники, возрастные группы, внешние целевые группы; ресурсы: люди (генераторы, носители, трансляторы, агенты влияния и-т.-д.), IT, материально-техническое обеспечение; формы (каналы): корпоративные СМИ, эвентинг, обучение.
- Влияние внутренних коммуникаций на-внешний HR-бренд компании.

Коммуникационный аудит.

- Сбор и-анализ информации о-внутренних и-внешних коммуникациях компании.
- Выявление коммуникационных барьеров.
- Выбор критериев оценки.
- Выявление проблемных зон.
- Методы: экспертный опрос, глубинное интервью, фокус-группа, анкетирование, опросы.

День-4.

Управление внутренними коммуникациями.

- Стратегия и-цели развития внутренних коммуникаций в-компании.
- Вертикальные коммуникации. Нисходящая и-восходящая. Каскадные коммуникации. Управление обратной связью.
- Горизонтальные коммуникации: выстраивание между подразделениями, руководителями и-отдельными сотрудниками.
- Коммуникационные стратегии и-программы. Разработка, типичные ошибки в-реализации.
- Стандартизация внутренних коммуникаций. Регламенты, процедуры, положения.
- Корпоративный кодекс: структура документа, обязательные и-«второстепенные» пункты.

Каналы и-инструменты внутренних коммуникаций.

- Организация процесса информирования и-информационного обмена.
- Каналы информирования.
- Формулирование ключевых сообщений. Принципы формирования новостей.
- Регулирование информационных потоков.
- Правила корпоративного общения в-информационных каналах.
- Неформальные коммуникации. Слухи: причины возникновения, типы, роль слухов в-организации, управление слухами.
- Электронные ресурсы: интранет, журналы, корпоративная почта и-пр.; печатные издания; малые информационные формы, стенды, флайеры, дайджесты и-пр.
- Корпоративные сообщества как инструмент вовлечения и-развития корпоративной культуры.
- Контент как элемент вовлечения во-внутрикорпоративные коммуникации.
- Проведение специализированных мероприятий.
- Эффективность различных каналов и-инструментов внутренних коммуникаций.

Специальные вопросы внутренних коммуникаций.

- Развитие и-изменение корпоративной культуры во-время перемен.
- Кризисные ситуации. Как работают внутренние коммуникации в-кризис.
- Изменения в-компании: реструктуризация, смена владельцев, слияния и-поглощения. Как обеспечить комфортную ситуацию в-коллективе. Новости от-вас, а-не-из-СМИ.
- Внутренние коммуникации в-виртуальном коллективе.
- Особенности организации внутренних коммуникаций для разных поколений.
- Основные тренды во-внутренних коммуникациях 2023-года. Вызовы, с-которыми столкнутся профессионалы в-этой сфере.

Преподаватели

ОРЛОВА Наталия Леонидовна

Сертифицированный тренер и фасилитатор, карьерный коуч, эксперт в области оценки, обучения и развития персонала с 20-летним опытом.

Образование и опыт работы:

Окончила МГУ им. М.В.Ломоносова с отличием. Опыт работы в международной тренинговой компании, имеет сертификацию тренера, фасилитатора и коуча, занимается развитием лидерских компетенций руководителей больше 10 лет. Опыт работы в качестве Руководителя корпоративного университета как в российских, так и международных компаниях. Ведет проекты, связанные с оценкой, обучением и развитием персонала как приглашенный эксперт. Является автором программ «Навыки эффективного руководителя», «Менеджер по обучению и развитию персонала», «Навыки коммуникаций и эмоциональный интеллект», «Карьерные диалоги».

Сфера профессиональных интересов и компетенций:

Развитие талантов, развитие лидерских компетенций, карьерное консультирование, карьерный коучинг, разработка и применение модели компетенций, employee journey map, цифровая трансформация HR-процессов.

Реализованные проекты:

В качестве тренера и консультанта реализовала проекты по оценке, обучению и развитию персонала для российских и международных FMCG компаний, fashion-индустрии, фармацевтики, косметической продукции, ритейла. Всего порядка 60 компаний в России и СНГ.

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.