# Бауманский учебный центр «Специалист»

## Программа курса Цифровой HR - бизнес - партнер

Код курса: **БИПАР**

| Тема | Ак. часов |
|---|---|
| **Модуль 1. Бизнес-партнёрство и HR-трансформация**<br><br>1. Что такое HR Бизнес-партнёрство<br>– В каких организациях и при каких условиях возможно становление и реализация HR-BP (целесообразность позиции HR-BP)<br>– Какие роли по Д. Ульриху выполняет HR-BP (стратегический партнёр, административный эксперт, лидер персонала, агент перемен)<br>– Какое место занимает HR-BP в организационной структуре компании<br>2. Какие требования предъявляет бизнес к HR-BP, HR-трансформация<br>– Какие направления деятельности осуществляет HR-BP по профессиональному стандарту «Специалист по управлению персоналом»<br>– Какими компетенциями должен обладать HR-BP по ФГОС (общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные)<br>– Как использовать технологии ИИ в работе HR-BP<br><br>**Выполнение учебного проекта (*этапы 1-3*).**<br><br>**Итоговый опрос к модулю 1** | **4** |
| **Модуль 2. HR-BP как стратегический партнёр и операционный менеджер**<br><br>1. Какие особенности у HR-BP как стратегического партнёра<br>- Что HR-BP должен знать о бизнес-модели (ключевые виды деятельности, клиенты, ресурсы, доходы, издержки и пр.)<br>– Как выстроить модель целеполагания и каскадирования целей (задач)<br>– Как разработать HR-стратегию, используя SWOT, PEST и др.)<br>2. Что должен делать HR-BP как операционный менеджер<br>– Какие особенности управления бизнес-процессом должен учитывать HR-BP (цикл Деминга)<br>– Как оптимизировать структуры и процессы компании с точки зрения HR-BP<br>– Как проводить HR-консалтинг<br><br>**Выполнение учебного проекта (*этапы 4-8*).**<br><br>**Итоговый опрос к модулю 2** | **4** |
| **Модуль 3. HR-BP как агент изменений и представитель интересов сотрудников**<br><br>1. Какие особенности в работе HR-BP как агента изменений<br>– Как провести изменения (пошаговый алгоритм)<br>– Как работать с сопротивлением изменениям со стороны других участников процесса (кривая диффузии инноваций Эверетта Роджерса, дополненная Юргеном Аппело)<br>– Как использовать особенности проектных технологий при внедрении изменений (Agile-трансформация, Scrum, Kanban, SAFe)<br>2. Как HR-BP представляет интересы сотрудников<br>– Какое место и значение занимает управление персоналомв структуре других бизнес-процессов компании<br>– Что такое кросс-функциональное взаимодействие в корпоративные ценности компании<br>– Каковы особенности HR-медиации<br><br>**Выполнение учебного проекта (*этапы 9-12*).**<br><br>**Итоговый опрос к модулю 3** | **4** |

| | |
|---|---|
| **Модуль 4. Внедрение системы бизнес-партнёрства в организации и оценка эффективности HR-BP с применением технологий ИИ**<br><br>1. Как внедрить систему бизнес-партнёрства в организации (пошаговый алгоритм)<br>– Как внедрить бизнес-партнёрство на постоянной основе<br>– Как закрепить концепцию и роли HR-BP (разработка локального нормативного акта)<br>– Как составить план деятельности HR-BP<br>2. Как оценить эффективность системы бизнес-партнёрства<br>– Какие показатели можно использовать для оценки эффективности деятельности HR-BP (время, стоимость, качество и т.д.)<br>– Как формировать отчёты убедительно представлять результаты работы руководству организации<br>– Какие типичные трудности и ошибки встречаются в работе HR-BP и как с ними работать<br><br>**Выполнение учебного проекта (*этапы 13-16*).**<br><br>**Итоговый опрос к модулю 4** | **4** |
| Аудиторная нагрузка в классе с преподавателем | **16 ак.ч.** |

По окончании обучения на курсе проводится итоговая аттестация. Аттестация проводится в виде теста на последнем занятии или на основании оценок практических работ, выполняемых во время обучения на курсе.

## Контакты центра


Для частных лиц
**+7 (495) 232-32-16**

Для организаций
**+7 (495) 780-48-44**

E-mail
**info@specialist.ru**