

İNSAN RESURLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ

TƏLİM PROQRAMI

Ümumi məlumat

Təlimin adı: İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi (HRM)

Təlimin məqsədi: Bu təlimin məqsədi HR mütəxəssislərinə insan resurslarının idarə edilməsinə sistemli, praktik və strateji yanaşmanı qazandırmaq, HR funksiyalarının biznes nəticələrinə təsirini artırmaqdır.

Müddət: 56 saat

Format: Əyani, praktiki tapşırıqlar və real case-lər, qrup müzakirələri və tətbiqi çalışmalar, modulsonu ölçmə və geribildirim.

Tədris təcrübəsi: 10 il (44+ sessiya)

Məzun sayı: 600+

Modul sayı: 8

Təlimçi sayı: 5

Qiymətləndirmə: Təlim sonu imtahan

Təlimin sonunda təqdim edilən nəticə sənəd: Sertifikat, diplom və ya qızıl diplom

Təlimin üstünlükləri

- HR funksiyalarını əhatə edən kompleks və ardıcıl proqram
- Uzunmüddətli (56 saat) və dərin məzmun
- İntensiv təlim proqramı (2 ay müddətinə yekunlaşır)
- Real biznes mühitində tətbiq olunan alət və metodologiyalar
- Sahə üzrə uzunmüddətli iş və təlimçilik təcrübəsinə malik peşəkar təlimçi heyəti
- İmtahan və nəticə əsaslı qiymətləndirmə
- Bu təlim üzrə 10 illik formalaşmış praktik təcrübə
- Etibarlı və tanınan sertifikat

Təlimin auditoriyası

- İnsan Resursları üzrə mütəxəssis, menecer və rəhbərlər
- İşə qəbul üzrə mütəxəssis və menecerlər
- Təlim və İnkişaf üzrə mütəxəssis və menecerlər
- HR əməliyyatları üzrə çalışan mütəxəssislər
- HR sahəsində çalışıb bilik və bacarıqlarını sistemləşdirmək istəyən şəxslər

Təlimi bitirdikdən sonra iştirakçı:

- HR idarəçiliyinə sistemli və strateji yanaşa biləcək
- İşə qəbuldan performans qədər tam HR dövrünü idarə edəcək
- Performans və KPI mexanizmlərini tətbiq edəcək
- İşçilərin inkişafı, karyera planlama və təlim proseslərini idarə edəcək, istedadların inkişafına dəstək verə biləcək

- Məvacib strukturu və motivasiya sistemlərini formalaşdıracaq
- HR strategiyasını biznes strategiyası ilə uzlaşdırma biləcəklər

Təlim proqramı

I modul | İR Planlama (8 saat)

Təlimçi - Pərviz Qasimov

Plan, Planma və İR planlama anlayışları

İR planlamanın məqsədi, vacibliyi və faydaları

İR planlamanın funksiyaları

Şirkət planı ilə İR plan arasındakı əlaqə

Effektiv İR plan necə olmalıdır

İR planlamada iştirak edən tərəflər

İR planlamada lazım olan resurslar

İR planlamanın mərhələləri

İR planlamaya təsir edən xarici və daxili faktorlar

İR Planlamada istifadə edilən təxmin metodları: mühakimə əsaslı və Riyazi

İş analizi, İş və zaman etüdü, İş dizaynı (submodul)

İş analizi nədir?

İş analizinin məqsədi, əhəmiyyəti və istifadə yerləri

İş analizində istifadə edilən metodlar

İş analizi prosesinin mərhələləri: planlanması, hazırlanması və tanıtılması

İş analizi prosesinin aparılması,

Vəzifə təlimatları və vəzifə tələblərinin formalaşdırılması

İş analizi anketinin komponentləri

İş analizi anketində olmalı suallar

Müsahibə metodunda suallar

Müşahidə metodunda diqqət edilməli məqamlar

Praktiki çalışma

Vəzifə təlimatı və Vəzifə tələbinin fərqi

İş etüdü və Zaman etüdü

İş dizaynı

İR metrikləri və analitikası (submodul)

İR metriklər nədir?

İR metriklərin məqsədi və əhəmiyyəti

Metrik formaları (sayısal, maliyyə, faizlə)

Metriklərin növləri və formaları

Metriklər harada istifadə edilir?

İR metrikləri

İR analitika

İR analitika nədir?

İR analitika niyə önəmlidir?

İR analitika nümunələr

II modul | İstedadların cəlbə və müsahibə texnikaları, Adaptasiya (10 saat)

Təlimçi - Fərid Tağıyev

İşə Qəbul prosesinə hazırlıq mərhələsi: istedad xəritəsi, işə qəbul strategiyası və korporativ dəyərlər

İşə Qəbul strategiyası hazırlarkən turnover hesabatına istinad

İşə Qəbul Tuneli (Recruitment Funnel) və onun mərhələləri

İşə Qəbul Tunelinin metrikləri

Effektiv işə qəbul prosesində planlama və metod formalaşdırma

Namizəd mənbəyinin yaradılması, potensialları cəlb edə biləcəyimiz qaynaqlar

Effektiv işə qəbul prosesi üçün işəgötürən markası (employer branding)

Sosial Media və E-Recruitment qaynaq yaratma metodu kimi

“İstedad” və “potensial” anlayışı

Namizəd seçimi mərhələsində istifadə olunan alətlər: intellektual və emosional

zəka testləri, peşə testləri, şəxsiyyət inventarı testləri - DISC, 16 PF,

dəyərləndirmə mərkəzləri

İşə Qəbul müsahibəsinin növləri və onların tətbiq edilmə məqamları
Effektiv işə qəbul üçün səriştə əsaslı müsahibə və STAR metodu
Dəyərləndirmə prosesində iş ailələrinə əsasən səriştə matriksinin qurulması və tətbiqi
Prosesdə iştirak edən namizədlərin dəyərləndirilmə metodları
İşə Qəbul Prosesində ERP və onun seçimi
İşə Qəbul Prosesində analiz və hesabatlılıq
İşə qəbul prosesinin referans araşdırması mərhələsi və yekun dəyərləndirmə mərhələsi
İş təklifi mərhələsi və diqqət edilməsi lazım olan nüanslar
Prosesə cəlb edilən və uyğun görülməyən namizədlərə geridönüş edilməsi prosesi
Stratejik İşə qəbul üçün keçmiş, mövcud və gələcək trendlərin analizi
Adaptasiya proqramının mahiyyəti, məqsədi və mərhələləri
Oryantasiya proqramının təşkil edilmə metodları
Sınaq müddətində işçinin dəyərləndirmə metodları və geridönüş edilməsi mərhələsi
Adaptasiya sisteminin idarə edilməsində ənənəvi və müasir yanaşmalar
Adaptasiya prosesində yekun dəyərləndirmə

III modul | Performansın idarə edilməsi (8 saat)

Təlimçi - Müşfiq Əmircanov

Performansın idarə edilməsi nədir?

Performansın idarə edilməsinin 3 mərhələsi:

Performans qiymətləndirmənin məqsədi

Performans qiymətləndirməni şirkətrəhbəri, şirkət və işçilər üçün faydaları

Performans qiymətləndirmə kriteriyalarının müəyyən edilməsi

Hədəflərin və KPI-ların müəyyən edilməsi

Fərdi və komanda hədəflərinin uzlaşdırılması (kaskadlama)

Performans qiymətləndirmə metodları (360 dərəcə və.s)

Performans qiymətləndirmə prosesi (XFQ)

Təməl qiymətləndirmə xətalrı

Performans qiymətləndirmə görüşlərində diqqət edilməli məqamlar

Geribildirimin önəmi və formaları

Performans qiymətləndirmə nəticələrinin təhlili və tətbiqi

IV modul | İstedadların idarəedilməsi və Karyera planlama (6 saat)

Təlimçi - Pərviz Qasimov

İstedadın idarə edilməsində bəzi anlayışlar(istedad, potensial, performans)

İstedadların idarə edilməsinin önəmi

İstedadların idarə edilməsi prosesi Karyera planı

Təyinat və yüksəliş kriteriyaları

Kritik vəzifələrin müəyyən edilməsi

Kritik vəzifələrə davamçıların hazırlanması planı

İşçilərin qiymətləndirilməsi və potensialların müəyyən edilməsi

İstedadların inkişaf etdirilməsi

Davamçılar planının mərhələləri

Rotasiya planı

Fərdi inkişaf planı

Fərdi inkişaf planının komponentləri

Ölçmə və qiymətləndirmə vasitələri

Səriştlərin istifadə edilməsi

İstedad matrisi (9 box)

V modul | Öyrənmə və inkişaf (8 saat)

Təlimçi - Alruz Sultan

Tərtib (İllik Təlim Planının tərtib edilməsi)

Fərdi qiymətləndirmənin aparılması

Qiymətləndirmə meyarlarının müəyyən edilməsi

Fərdi Qiymətləndirmə Blankının tərtib edilməsi

Təlim ehtiyaclarının müəyyən edilməsi

Təlim Müraciəti Blankının tərtib edilməsi

Təlim Müraciəti Blanklarının analiz edilməsi

İllik Təlim Büdcəsinin tərtib edilməsi

İcra (İllik Təlim Planının icra edilməsi)

Prioritetlərin müəyyən edilməsi

Təlim bölməsinin fəaliyyət planının tərtib edilməsi Təlim müəssisələri və Təlimçilərin axtarışı

Rəsmiləşdirmə və təşkilati işlərin həyata keçirilməsi

Təlimin qiymətləndirmə meyarlarının müəyyən edilməsi

Təlim Qiymətləndirmə Blankının tərtib edilməsi

Hesabat (Təlimlərlə bağlı Hesabatın tərtib edilməsi)

Keçirilən təlimlərin data bazasının yaradılması

Sertifikatların data bazasının yaradılması

Qiymətləndirmə blanklarının data bazasının yaradılması

Təlimlərlə bağlı illik hesabatın tərtib edilməsi

VI modul | Əmək haqqı sisteminin qurulması və Mükafatlandırma (8 saat)

Təlimçi - Eldəniz Quliyev

Əmək haqqının strateji məqsədləri və əhəmiyyəti

Əmək haqqı sistemində integrasiya olunmuş yanaşma

Əmək haqqı strukturunun formalaşdırılması üçün modellər

Əmək haqqı sistemində 3P konsepsiyası və Performans əsaslı əməkhaqqı sisteminin qurulması

Vəzifə dərəcələndirmə və əsas prinsipləri

Vəzifə dərəcələndirmə metodlarının tətbiqi

Əmək haqqının idarə olunması siyasətinin formalaşdırılması

Əmək haqqı artımları üçün strategiyalar

Əmək haqqı büdcəsinin formalaşdırılması və proqnozlaşdırılması

Praktik məşğələlər

VII modul | İşçi bağlılığı və Motivasiya (2 saat)

Təlimçi - Eldəniz Quliyev

İşçi bağlılığı (loyallığı) nədir?

İşçi bağlılığının (loyallığının) əhəmiyyəti

İşçi bağlılığının (loyallığının) şirkətə faydası

İşçi bağlılığın işçi axınına təsiri

İşçinin işdən ayrılma maliyyəti işçi məmnuniyyəti və işçi bağlılığı arasındakı fərqlər

İşçi bağlılığı modeli

İşçilərin şirkətə bağlı olduğunu necə anlamaq olar?

İşçi bağlılığını təmin etmək və ya artırmaq üçün nə etmək olar?

Təşkilat, iş və komanda səviyyələrində işçi bağlılığı

İşçi bağlılığını kim yaratmalıdır?

Bu prosesdə komanda liderinin rolu və məsuliyyətləri nədən ibarətdir?

İşçi bağlılığında təşkilatın rolu

İşçi bağlılığında menecerlərin rolu

İşçi bağlılığında işçilərin rolu

İşçi bağlılığında motivasiyanın rolu

İşçi bağlılığı və motivasiya arasında əlaqə

Motivasiya

Motivasiya nədir?

Motivasiya niyə önəmlidir?

İşçiləri nə motivasiya edir?

Motivasiya nəzəriyyələri

Maslow'un ehtiyaclar nəzəriyyəsi

Heyzberq'in 2 amil (faktor) nəzəriyyəsi

Vroom'un gözləmələr nəzəriyyəsi

McClelland'ın ehtiyac nəzəriyyəsi

Edwin Locke'un hədəf təyin etmə nəzəriyyəsi

Komanda üzvlərini motivə edən ehtiyacları necə müəyyən edə bilərik?

Daxili və xarici motivasiyalı işçilər

Niyə daxili motivasiyalı işçilərə ehtiyacımız var

Motivasiyanın komanda performansına təsiri

VIII modul | Biznes idarəçiliyində İR idarəçiliyinin rolu və Strategiya (6 saat)

Təlimçi - Müşfiq Əmircanov

İRİE əhəmiyyəti

İR əsas məqsədiİR funksiyaları (modulları)

İR nəyə fokuslanmalıdır?

Strategiya

Vizyon Missiya

Dəyərlər

İR strategiyası

İR strategiya nümunələri

İR strategiyanın Biznes strategiya ilə uzlaşması

Strateji plan

Strateji planın 4 addımı