Moscow
Business School
Leadership Energy

Постановка корпоративного обучения: управление базой знаний и инструменты работы с HiPo-специалистами

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 2 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 27.10.2025

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Создаем Учебный центр / Корпоративный университет под потребности бизнеса

- Как понять, что нужно бизнесу? Способы выявления потребностей в обучении. Алгоритм проведения внутреннего аудита зон упущенной эффективности. Поведенческие индикаторы и компетентностный подход
- Этапы создания учебного центра / корпоративного университета. Типичные ошибки и методы их преодоления. Варианты структур учебного центра / корпоративного университета в зависимости от целей бизнеса
- Методики формирования учебного плана под цели бизнеса
- Ключевые показатели эффективности учебного центра / корпоративного университета. Жесткие и мягкие способы оценки. Оценка эффективности бизнес-процессов УЦ / КУ. Способы презентации результатов работы УЦ / КУ руководству компании

Практикум — деловая игра «Обоснование запроса ресурсов на развитие УЦ / КУ у топ-менеджмента»

Учебный центр / Корпоративный университет как центр прибыли

- Этапы развития учебного центра / корпоративного университета. Как понять, что ваш УЦ / КУ готов к работе на внешний рынок
- Инструменты оценки качества работы УЦ / КУ
- Инструменты оценки качества ваших учебных программ и инфраструктуры
- Сходства и различия в работе с внутренним и внешним клиентом
- Управление качеством работы учебного центра / корпоративного университета
- Стандарты качества работы УЦ / КУ, необходимые для работы на внешнем рынке
- Методики создания уникального учебного продукта для внешнего рынка на основе базы знаний вашей компании
- Типичные ошибки при выводе УЦ / КУ на внешний рынок и способы их преодоления

Практикум «Проектирование уникального продукта для УЦ / КУ вашей компании»

День 2

Ключевые аспекты развития HiPo-сотрудников в компании. Управление будущим рзвитием

- Модель поведения и оценка компетенции HiPo сотрудников
- Отличие HiPo от HiPro специалистов
- Организация корпоративной культуры для развития HiPo
- Должностные позиции для HiPo
- Карьерные стратегии и траектории подготовки HiPo
- Служебные и развивающие задачи для HiPo
- Индивидуальный план развития HiPo
- Формы коммуникации и обратной связи для развития HiPo
- Принципы обратной связи
- Преимущества и эффекты от внедрения системы подготовки HiPo

Практикумы:

- Кейс «Оценка компетенций HiPo. Определение потенциала»
- Упражнение «Разработка ИПР для HiPo»
- Кейс «Развивающая задача для HiPo»
- Кейс «Обратная связь для HiPo»