

HR-партнер **нового** контура

Автоматизация, импортозамещение HR-сервисов, knowledge management, ESG, инклюзия и интеграция вернувшихся с СВО. Переход от кадрового оформления к управленческой архитектуре.

Бизнес ожидает управленческого партнёра. Рынок предлагает кадровых оформителей. Это расстояние и есть точка входа программы.

6

ПРАКТИЧЕСКИХ КОНТУРОВ

10

ДНЕЙ ВЫЕЗДНОЙ
ЛАБОРАТОРИИ

13

МОДУЛЕЙ ОНЛАЙН-
ПРОГРАММЫ

4

НЕДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ

Программа корпоративного обучения HR нового контура

Сайт: <https://hr.radarexec.ru>

Почта: prof@jgordeeva.ru · Telegram: @Prof_jouls · Тел.: +7 (916) 637-49-86

Документ для корпоративной рассылки. Полная информация с сайта hr.radarexec.ru — для случаев, когда сеть ограничивает доступ к сайту.

5 болей, которые разрушают HR-функцию

Бизнес ожидает управленческого партнёра. Рынок предлагает кадровых оформителей. Программа переводит HR из роли оформителя в роль архитектора HR-функции.

01 Нехватка компетентных HR

Много специалистов по кадровым документам — мало тех, кто говорит с руководством на языке целей, рисков и метрик. HR остаётся «отделом оформления».

02 Провал в аналитике

Excel вместо HR-дашбордов, ручной подбор вместо управляемой воронки, нет прозрачной аналитики. HR не умеет мыслить процессно и цифрами.

03 Импортозамещение без HR

Компании заменяют сервисы, а HR не может описать процесс, сформулировать ТЗ или провести внедрение без саботажа. Итог — цифровая имитация.

04 Саботаж изменений

«У нас так не принято», «люди не будут пользоваться», «это не зона HR». Вместо агента изменений — точка сопротивления, которая увеличивает нагрузку на бизнес.

05 Потеря корпоративных знаний

Знания — в головах сотрудников, в чатах и старых папках. При уходе ключевых людей компания теряет инструкции, логику решений и управленческую память.

Что меняет программа. Не «лучше вести кадровую работу» — а вырастить внутри компании архитекторов HR-функции, которых бизнес уже требует сегодня.

Шесть контуров нового HR

Программа строится вокруг шести практических контуров. Каждый — это реальные навыки, применимые с первого дня после обучения.

Ключевое преимущество. Выпускник умеет видеть HR как часть управленческого контура компании, предлагать конкретные решения, описывать и автоматизировать процессы, участвовать в импортозамещении, создавать базы знаний и вести социально значимые проекты как управленческие.

01 HR как управленческий партнёр

Понимание управленческого контура, формулировка HR-предложения для руководства, защита инициатив, бюджетов и изменений. Переход от исполнителя заявок к участнику управленческих решений.

02 Автоматизация и импортозамещение

Работа с HR-процессами как продуктами: подбор, адаптация, обучение, ЭДО, аналитика, внутренние коммуникации. Практический результат — мини-ТЗ на автоматизацию.

03 HR-аналитика и прозрачность

Текущность, удержание, вовлечённость, стоимость найма, абсентеизм, ESG-показатели. Прототип HR-дашборда для руководства — финальный артефакт блока.

04 Разумное и ответственное использование ИИ

ИИ в подборе, адаптации, аналитике и генерации документов — и понимание границ: где алгоритм ошибается, где нарушается приватность, где решение остаётся за человеком.

05 Инклюзия, интеграция вернувшихся с СВО и ESG

Инклюзивное рабочее пространство, интеграция вернувшихся с СВО, взаимодействие с органами власти и центрами занятости. ESG как система социальных и кадровых метрик.

06 Knowledge Management

Карта критических знаний, база знаний, наставничество, модель «лидеры учат лидеров». Архитектура корпоративной базы знаний — итоговый артефакт.

Выберите формат под вашу задачу

Выездная лаборатория — для быстрого результата на базе заказчика. Онлайн-программа — для глубокой перестройки компетенций команды.

ВЫЕЗДНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ

Фаза 1 — До старта

Экспресс-диагностика 10 дней: карта приоритетных задач лаборатории по процессам, сервисам и ожиданиям руководства.

Фаза 2 — Интенсив

10 дней на площадке заказчика: 5 дней обучения + 5 проектных сессий. Каждый день — артефакт на реальных процессах.

Фаза 3 — Внедрение · 4 недели сопровождения

Еженедельные онлайн-сессии, проектные консультации, разбор сопротивления. Цель — запустить минимум один практический результат.

- | | |
|-------------|--|
| D1 | Управленческий контур HR → матрица перехода к управленческому партнёру |
| D2 | HR-процессы и точки потерь → карта процессов и тепловая карта потерь |
| D3 | Автоматизация, импортозамещение и ИИ → мини-ТЗ на автоматизацию |
| D4 | HR-аналитика без страха → прототип HR-дашборда |
| D5 | Knowledge Management → архитектура корпоративной базы знаний |
| D6 | Инклюзия, CBO и ESG → паспорт ESG / интеграционного проекта |
| D7-9 | Проектные сессии → пилот автоматизации, рабочий дашборд, запуск базы знаний |
| D10 | Защита дорожной карты → план HR-трансформации на 90 дней |

ОНЛАЙН-ПРОГРАММА · 2,5 МЕСЯЦА · 13 МОДУЛЕЙ

Еженедельные live-сессии, домашние задания на реальных процессах компании, шаблоны документов и финальная защита проекта: дашборд, база знаний, программа интеграции или дорожная карта трансформации.

Модули включают: управленческий контур, диагностику процессов, автоматизацию и ИИ, импортозамещение, аналитику, мотивацию и удержание, КМ, агента изменений, инклюзию, интеграцию CBO, ESG и GR-взаимодействие с органами власти.

Что получает компания на выходе

Не красивые презентации — конкретные артефакты, которые сразу начинают работать.

Прототип HR-дашборда

Метрики для управленческих решений: текучесть, удержание, адаптация, стоимость найма.

Мини-ТЗ на автоматизацию

Спецификации для замены или пересборки HR-сервисов без саботажа и хаоса.

Архитектура базы знаний

Структура, план запуска и передача корпоративной экспертизы в управляемый формат.

Маршрут интеграции СВО

Регламент адаптации новых категорий сотрудников. Социальная ответственность как HR-продукт.

Паспорт ESG-проекта

План трансформации HR с учётом социальных, кадровых и репутационных метрик.

Паспорт GR-проекта

Стратегия взаимодействия с органами власти, ЦЗН и программами господдержки занятости.

Система наставничества

Модель «лидеры учат лидеров» и дорожная карта роста сотрудника внутри компании.

Дорожная карта на 90 дней

План изменений с защитой перед руководством: что, зачем, сколько стоит, какой эффект.

Те, кому бизнес уже предъявляет новые требования

Не для тех, кто хочет «прокачать кадровую работу». Для тех, кто готов занять управленческую позицию в HR.

- | | |
|---|---|
| • Корпоративные HR-команды | • HRD и руководители HR-направлений |
| • HR Business Partner | • Специалисты центров занятости |
| • Региональные команды по работе с работодателями | • Корпоративные университеты |
| • Проектные команды по инклюзии и интеграции | • Работодатели, которым нужно быстро усилить HR |
| • Женщины в регионах, ищущие смену профессии | • Соискатели без опыта, готовые войти через аналитику |

Другой выбор для женщин в регионах

HR и рекрутинг — один из немногих карьерных путей с низким порогом входа и высоким спросом. Стартует с базовых аналитических и цифровых навыков — и открывает другой уровень возможностей.

Низкий порог, высокий потолок

От рекрутера до HR-бизнес-партнёра и HRD.

Цифровые навыки

Дашборды, ИИ-инструменты и HR-системы — не только бумажные анкеты.

Гибкость и удалённость

Многие HR-задачи можно выполнять удалённо — это расширяет географию трудоустройства для женщин в регионах. Команда уже имеет опыт карьерной поддержки уязвимых групп: партнёрства с ЦЗН и карьерные интенсивы для слушателей с ОВЗ.

Кто стоит за программой

Практики с опытом в HR, бизнес-образовании, госсекторе и социальных проектах — не теоретики.

Юлия Гордеева

СПИКЕР, ИДЕЙНЫЙ ВОДХОВИТЕЛЬ

15+ лет в бизнес-образовании · 60+ корпоративных программ · Россия, Европа, Азия, MENA

Преподавала HR и организационное поведение в Президентской программе и на MBA в РЭУ им. Г.В. Плеханова (2008–2022). Ведёт авторские программы совместно с РАНХиГС, РУДН, Финансовым университетом.

Сертифицированный коуч ICF, ментор MBA-программ.

Победитель Всероссийского конкурса бизнес-школ «Лучшие практики управленческого образования 2024»

prof@jgordeeva.ru · +7 (916) 637-49-86 · Telegram @Prof_jouls

Лада Кузминская

ДИРЕКТОР ПО РАЗВИТИЮ

12+ лет в управлении образовательными проектами · 150+ реализованных программ

Руководила портфелем из 150+ образовательных программ в АНО ДПО «Московская Бизнес Академия».

Партнёрства с ЦЗН Москвы, Всероссийской ярмаркой вакансий, карьерными интенсивами для слушателей с ОВЗ.

Госконтракты и тендеры на сумму более 24 млн руб. MBA, Moscow Business School.

2024 — победитель конкурса «Лучшие практики управленческого образования» (совместно с Ю. Гордеевой)

ladlena_k@mail.ru · +7 (909) 912-27-25 · Telegram LadaLLK

Растите архитекторов HR-функции внутри компании

Выберите формат: выездная лаборатория для быстрой трансформации или онлайн-программа для глубокой перестройки компетенций.

«Бизнесу больше не нужны кадровики-оформители. Нужны управленческие партнёры, которые умеют работать с **данными, автоматизацией и людьми.»**

— Юлия Гордеева, автор программы

Эта компетенция нужна не завтра. Она нужна уже сейчас.

Выездная лаборатория

10 дней на площадке + 4 недели сопровождения. Быстрый пилот на реальных процессах компании.

Заявка: prof@jgordeeva.ru

Онлайн-программа

2,5 месяца, 13 модулей, защита реального HR-проекта команды.

Заявка: ladlena_k@mail.ru

Обеудим задачу вашей HR-команды

Опишите ситуацию в свободной форме — ответим и предложим подходящий формат: выездную лабораторию или онлайн-программу.

Email: prof@jgordeeva.ru · Telegram: @Prof_jouls · Тел.: +7 (916) 637-49-86

Сайт: <https://hr.radarexec.ru>