№ 73258/IBA от 01.11.2026

CENTRAL ASIAN ASSOCIATION FOR ACCREDITATION OF EDUCATION

International Business Academy обладает международной институциональной аккредитацией в сфере образования, подтверждающей соответствие международным стандартам качества образовательной деятельности

Коммерческое предложение для компании «»

Условия сотрудничества

«International Business Academy» приглашает Вас принять участие в обучении по теме: «Подбор и организация системы обучения и развития персонала по компетенциям. Собеседования, адаптация, ассессмент (HR-практикум)».

Стоимость обучения: 296500 тенге без НДС. Цена на 2027 год с учетом индексации 10% составит 326150 тенге без НДС.

*Компания ИП International Business Academy с 2026 года работает на общеустановленном режиме налогообложения с НДС.

*НДС 16% будет добавлен в счет на оплату.

Место проведения: очно территория Поставщика/ онлайн платформа ZOOM

Количество участников: 1 человек

Продолжительность обучения: 2 дня (16 академ.часов)

Даты проведения:

Алматы: 10-11 августа 2027, 21-22 октября 2027, 27-28 декабря 2027, 15-16 февраля 2028, 18-19 апреля 2028, 17-18 мая 2028

Онлайн: 22-23 июля 2027, 29-30 сентября 2027, 14-15 марта 2028, 16-17 мая 2028, 12-13 сентября 2028

* даты требуют дополнительного согласования

Расписание: с 10:00 - 17.30

В стоимость обучения входит: обучение, комплект эксклюзивных обучающих материалов, блокнот, ручка, сертификат International Business Academy, посттренинговая поддержка (3 месяца), обед и кофе-брейк в каждый день занятий (при условии, что обучение очное).

Просим заключить договор заранее как минимум за 1-2 месяца до начала обучения и нам необходимо забронировать даты с тренером.

Исполнитель:



Руководитель Батухтина Н.Е.

International Business Academy — обучение, ориентированное на практический результат, развитие сотрудников и рост эффективности бизнеса.

Описание программы:

1 день

Подбор персонала по компетенциям. Собеседования, адаптация, ассессмент

Управление персоналом по Корпоративной Модели Компетенций

- Компетенции и компетентность. Как разработать и внедрить действенную модель компетенций для конкретной организации?
- Подходы в разработке моделей компетенций в зависимости от цели
- Разработка внутрифирменной модели компетенций
- Выбор метода анализа и отбора необходимых компетенций на уровне организации/подразделения/должности
- Составление списка компетенций. Проработка уровней модели компетенций
- Оценка модели компетенций и формирование профилей компетенций, профилирование должностей
- Внедрение модели компетенций

Использование модели компетенций для решения кадровых задач

- Отбор при найме персонала (экспертиза вакансии)
- Формирование кадрового резерва и планирование карьеры
- Оценка потребности в обучении и развитии персонала
- Проведение оценочных и аттестационных мероприятий
- Оценка при формировании компенсационного пакета
- Ротация кадров
- Разработка системы мотивации и стимулирования персонала

Система найма персонала

- Процесс подбора персонала и взаимодействие с другими департаментами компании
- Управление карьерой сотрудника
- Оптимизация численности персонала
- Оценка персонала при подборе. Анализ резюме, собеседование, кейсовое и ситуационное интервью. Стрессовое интервью. Тестирование

Практикум:

- Кейс «Разработка списка корпоративных компетенций»
- Кейс «Проработка уровней компетенций»
- Кейс «Определение поведенческих индикаторов оценки компетенций»
- Кейс «Составление профиля компетенций для должности»
- Кейс «Составление интервью по компетенциям»
- Тестирование: психотипы сотрудников
- Оценочные деловые игры

Адаптация и развитие персонала

- Главная Цель системы адаптации — снижение издержек организации
- Процесс адаптации персонала в организации. Отличие адаптации от испытательного срока. Адаптация новичков и адаптация работающего персонала
- Управление адаптацией персонала. Планирование адаптации персонала. Стадии процесса адаптации. Оценка готовности, ориентация, действенная адаптация, функционирование
- Организация документационного сопровождения процесса адаптации. Положение об адаптации, адаптационный лист и др.
- Контроль результатов адаптации. Условия успешной адаптации. Факторы, влияющие на адаптацию. Сроки адаптации

Практикум:

- Кейс «Разработка программы адаптации в компании под конкретную должность»

2 день

Система оценки персонала и система обучения в Компании Assessment Center

- Цели и принципы оценки персонала. Алгоритм разработки и внедрения системы оценки персонала компании
- Аттестация персонала и оценка персонала их отличия
- Виды и методы оценки. Выбор адекватных инструментов оценки
- Оценка показателей деятельности
- Технология оценки «360 градусов»
- Методы Центра Оценки и Развития (AC/DC)
- Технология «ассессмент центр» (Assessment Center)
- Системность и комплексность оценки (Assessment Center)
- Анкетирование. Психодиагностическое тестирование
- Практические профессиональные тесты (кейсы Case Study и рабочие задания)
- Оценка при деловых и ролевых играх. Разработка деловых игр и оценки
- Включенное наблюдение за работой. Методика «тайный покупатель» (mystery shopping)
- Возможности и ограничения каждого метода
- Распространенные проблемы при проведении оценки и меры их профилактики
- Снятие сопротивления и опасений персонала при проведении оценки
- Оценка в ходе аттестации и кадровые перестановки
- Юридические аспекты проведения оценки и оформления ее результатов

Практикум:

- Кейс «Разработка критериев оценки для метода „360 градусов“»
- Кейс «Составление кейсов на компетенцию»
- Кейс «Разработка деловой игры, и оценочной шкалы на определенную компетенцию»
- Кейс «Подготовка внутренней PR компании по внедрению оценки персонала»
- Деловые игры: «Мотивационная беседа с сотрудником по результатам оценки», «Интервью при увольнении»

Обучение персонала Компании

- Понятие обучающейся организации
- Методы оценки потребности в обучении. МВО, модель компетенций
- План обучения персонала на основе оценки компетенций
- Внутреннее и внешнее обучение. Корпоративный университет. Отдел обучения. Институт наставничества. Выбор провайдера обучения
- Подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка
- Планирование трудовой карьеры. Формирование кадрового резерва
- Оценка эффективности обучения. Модель Д. Киркпатрика
- Как и чему учить в условиях нулевого бюджета
- Обучение руководителей
- Аутплейсмент, выходное анкетирование (интервью)

Практикум:

- Кейс «Разработка Анкеты по определению потребности в обучении»
- Кейс «оставление Технического Задания на обучение»
- Деловые обучающие игры: «Интервью с «незаменимым сотрудником», «Оценочное интервью при кадровых перестановках»
