



академия
развития бизнеса

Корпоративное обучение

«Сложные кейсы для руководителя - 1:
управление исполнением «по закону»»

1. Вместо введения... Топ-5 ошибок в трудовом праве непосредственного руководителя, которые совершаются каждую минуту и приводят компании в суд или к необоснованным очень большим расходам и другим проблемам (а еще в двух из них непосредственный руководитель может быть привлечен к уголовной ответственности).
2. Про системы или как все просто, когда запланировано и ритмично. Небольшой лик-без или зачем это все и почему это нужно именно руководителю. Особенности трудового договора или почему руководителю надо контролировать наличие описания зоны ответственности работника в договоре или должностной инструкции, или почему часто работник «де-юре» ничего вам не должен и расстаться с ним сложно, хотя он плохо работает/ничего не делает/токсичен для команды (подставьте свой вариант).
3. Прикладной мастер-класс с чек-листами и другой конкретикой и механикой, которую все так любят:
 - Качественное описание должностных обязанностей. Элементарные правила, как сделать легко и просто высокоуровневый документ, решающий большую часть проблем, почему надо говорить не только о том, что делать должен, но и как, какая должна быть квалификация, какие должны быть нормы поведения. Спойлер: нет, кадровики сами не могут, да, требуются спец. знания и понимание технологий и как вот это все устроено.
 - Задание на срок испытания – «волшебная палочка» для решения всех проблем, если ошиблись на старте. Правила формулировок, сроков, заложенных инструментов оценки, или как за 30 минут сделать простое решение и отдать кадрам на реализацию и «не заморачиваться» или на самом деле все элементарно.

- Постановка задач и регламенты: критические ошибки или почему потом кадровик ничего сделать не может с не исполнившим, правила формулировок эффективной задачи и регламентация деятельности через призму трудового права или что должен знать любой руководитель (вообще-то относится к hard skills руководителей, т.е. управленческой функции, т.е. вопрос вашей квалификации как руководителя).
 - Дисциплинарные расследования: рассмотрим на примере конкретного кейса последовательность действий, что делать, если кто-то не выполняет задачи верно, в срок, сам и т.п. и ответим на вопрос «что делать?».
4. «Казнить нельзя помиловать»: особенности увольнения как дисциплинарного взыскания.
5. Правила игры в трудовом праве:
- Правильная последовательность действий или иначе ничего не получится (расстаться).
 - Почему сначала разговор с HR, только потом с работником.
 - Как в присказке «нет бумажки, ты...» агрессор вселенское зло, принуждающий к увольнению и закон нарушающий, есть «бумажка» (письменные объяснения, выговоры и т.п.), ты действующий по закону работодатель, который имеет право, а не обязан, уволить за дисциплинарный проступок и может согласиться на соглашение сторон при предложении такой версии работником. И нет, в суде устные утверждения, что он плохо работал, не подойдут.

Стоимость: от 2-х часов - 200 000 руб.

Спикер Ольга Чумакина

HRD, профессиональный рекрутер, юрист по трудовому праву.

Консультант и бизнес-тренер.

Ведущий более 40 программ по подбору персонала и иных направлений HR в компании CordisON и других организациях.

15+ лет опыта в HR-консалтинге и проведения бизнес-тренингов в открытом и корпоративном формате.



Отзывы о спикере

"После просмотра сегодняшнего вебинара с Ольгой Чумакиной по подбору осталась очень довольна, очень интересно было слушать и много нового для себя узнала, перезагрузила свой мозг)"

"Темп классной практической информации был очень высокий, поэтому надо пересмотреть запись. Благодарю за Ваш опыт и такую акцентную подачу"

"Спасибо большое за вебинар, очень полезно, содержательно, взяла многие вещи на заметку"

"Очень много полезной информации, спасибо!"

"Огромное спасибо, много ценной информации"

"Спасибо огромное за курс, все структурировано, лекции не большие, удобно смотреть, много полезного материала."

"Впечатление положительное, информация подается доступно, логично, структурировано. Курс помог структурировать уже имеющиеся знания и новые знания, полученные в ходе обучения. Особенно полезна была информация о диагностике позиции, о формировании заявки и взаимодействии с заказчиком."

арб

- 7 [495] 414-47-01

- support@1-arb.ru

- 1-arb.ru