



ORVIX

Organization of Rising
Visionaries, Innovators
& Xperts

გზამკვლევი სხპანაირი HR



სამიზნო ჯგუფი

-  მოქმედი HR მენეჯერებისთვის
-  სტარტაპერებისთვის
-  მათთვის ვისაც სურს რომ HR-ს შეხედოს განსხვავებულად
-  ვისაც სურთ რომ გახდნენ საკუთარი ორგანიზაციის ბრენდ ამბასადორები- როგორც საუკეთესო დამსაქმებლები

პროგრამის ძირითადი მიზანი

ინტენსიური მენტოროვიპ პროგრამა მიზნად ისახავს მსურველებს **შესძინოს სრულიად ახალი სუპერძალა - დაინახოს HR ის სულ სხვანაირი მხარე.** ორვიქსელები დაეუფლებიან სრულიად განსხვავებულ HR მიმართულებას.

პროგრამის აღწერა

-  სრული კურსი ფარავს 6 თემას:
 - **სტრატეგიული HRM VS საოპერაციო HRM**
 - **შევინარჩუნოთ თუ დავიქირაოთ?**
 - **გადანგების უჩრდოვანი მაგრიცა**
 - **თაობები და მათთან კომუნიკაცია**
 - **სამუშაო სტრესი და მენტალური კეთილდღეობის მნიშვნელობა**
 - **7+1 მენტალური მდგომარეობა და FLOW**
-  ხანგრძლივობა 18 საათი; 6 ჯგუფური შეხვედრა, თითო შეხვედრის ხანგრძლივობა 3 საათი
-  იქნება მხოლოდ პირისპირ შეხვედრები, ვინაიდან ჩვენთვის უმთავრესია ინტერაქცია და თითოეული ორვიქსელის
-  პროგრამის მენტორია მენეჯმენტ კონსულტანტი სტრატეგიული და ორგანიზაციული განვითარების მიმართულებით ექსპერტი
-  პროგრამა აერთიანებს HR-ის შესახებ განსხვავებულ მიდგომებს. დაეხმარება მიიღონ როგორც თეორიული ბაზისი, ასევე ისწავლონ პრაქტიკაში გამოყენებადი ტექნიკები თუ ხრიკები



სწავლის მეთოდები

-  თეორიული ცოდნის გაზიარება
-  პრაქტიკული ქეისების განხილვა
-  მსჯელობა
-  ჯგუფური მუშაობა
-  დამოუკიდებელი სამუშაო
-  კრეზენტაციები

სამენგორო პროგრამის სარგებედი

-  ორვიქსელები ისწავლიან რეალურად რა გამოწვევების წინაშეა თანამედროვე HR
-  ორვიქსელებს ექნებათ რეალური ხელსაწყობები თუ როგორ უნდა ემუშაონ სხვა და სხვა თაობის თანამშრომლებს
-  ექნებათ პრაქტიკული გამოცდილება როგორ გაათავისუფლონ სტრესისგან სამუშაო გარემო
-  როგორ აეყოფონ თანამშრომლები FLOW- ში
-  HR ები გახდებიან დამსაქმებელი ორგანიზაციის ბრენდ ამბასადორები





ORVIX

Organization of Rising
Visionaries, Innovators
& Xperts

გზამკვლევი დეტალური სილაბუსი



შეხვედრა #1 (3 საათი)

სტრატეგიული HRM VS საოპერაციო HRM

- 🦉 HR-ის როლის ტრანსფორმაცია
- 🦉 ბიზნეს სტრატეგიასთან შესაბამისი HR სტრატეგიის მნიშვნელოვნება
- 🦉 HR VS ტოპ მენეჯმენტი, HR VS ადამიანები ორგანიზაციაში
- 🦉 HR VS ორგანიზაციული კულტურა
- 🦉 HR VS საკუთარი თავი

შეხვედრა #2 (3 საათი)

შენარჩუნოთ თუ დავიქირაოთ?

- 🦉 გზა რეკრუტინგიდან დამსაქმებლის ბრენდის გაძლიერებამდე
- 🦉 დამსაქმებელი, როგორც პროდუქტი და ბრენდი
- 🦉 ვინ ვის ირჩევს გასაუბრების დროს _ კანდიდატის ძალა და როლი
- 🦉 ტრენინგი და განვითარება, როგორც შენარჩუნებისთვის აუცილებელი ტექნიკა
- 🦉 ლიდერშიფის განვითარება და გაძლიერება _ გზა ძლიერი დამსაქმებლის ბრენდის შექმენსკენ

შეხვედრა #3 (3 საათი)

სად უნდა ვიქცეოთ თანამშრომლები ტალანტების უზრადოვან მატრიცაზე

- 🦉 ტალანტების 9-უზრადოვანი მატრიცა
- 🦉 შეფასება, როგორც ტექნიკა
- 🦉 რისთვის და რატომ გვჭირდება PERFORMANCE MANAGEMENT
- 🦉 სანამ შეფასების სისტემას ავანწყობთ... _ ბიზნეს პროცესების მნიშვნელოვნება
- 🦉 რა ვუყოთ სუპერსტარებს

შეხვედრა #4 (3 საათი)

თაობები და მათთან კომუნიკაცია

- 🦉 X, Y, Z _ ვინ როგორია?
- 🦉 როგორ შეიცვალა მოტივაციები
- 🦉 ტრაზაქტული ანალიზი
- 🦉 ტრანზაქტული ანალიზი კომუნიკაციაში
- 🦉 DRAMA TRIANGLE - როცა გადასატანი უნდა გადაიტანო

შეხვედრა #5 (3 საათი)

სამუშაო სტრესი და მენტალური კეთილდღეობის მნიშვნელობა

- 🦉 სამუშაო ადგილის ტრანსფორმაცია
- 🦉 რა გვიქნა დიჯიტალიზაციამ
- 🦉 სტრესი და სტრესორები
- 🦉 სტრესის მართვის ტექნიკები _ მედეობა (RESILIENCE)
თანამშრომლების მენტალური კეთილდღეობა და მასზე ზრუნვა, როგორც აუცილებელი ბენეფიტი
- 7+1 მენტალური მედოქარეობა და FLOW**
- 🦉 კოგნიტიური ფსიქოლოგია და FLOW
- 🦉 FLOW CHART



-  რატომ გვჭირდება FLOW-ში ყოფნა
-  როგორ შევქმნათ FLOW EXPERIENCING WORKPLACE.
-  FLOW LEADERSHIP_ მენეჯმენტის LEVEL UP

შენხვედრა #6 (3 საათი)

საბოლოო პრეზენტაციები და FOLLOW-UP

-  3 კაციანი ჯგუფების შექმნა პირველივე შეხვედრაზე და მათში 1 კონკრეტული კომპანიის (რეალური) ქეისზე მუშაობა. საბოლოო პრეზენტაციაში დაფარული უნდა იყოს ტრენინგზე მოცული თემები.

მენტორი:



ლიკა ნოზაძე

MBA, SPHRI _ მენეჯმენტ კონსულტანტი და
STRATEGY AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT
TALENT FLOW დამფუძნებელი და
მმართველი პარტნიორი.

მენეჯმენტ კონსულტანტი

