



Tech Talents & Digital HR

კურსის ხანგრძლივობა: 8 ლექცია, 24 საათი.

კურსის მიზანი: პროგრამის მიზანია მონაწილეს სისტემურად შეასწავლოს IT ტალანტების მართვისა და ე.წ. ადამიანების ანალიტიკის (People Analytics) ძირითადი პრინციპები, ასევე განუვითაროს ქცევის ცვლილებებით, ბიზნეს პროცესებზე ზემოქმედების ეფექტიანობის გაზომვისა და მონაცემთა ანალიზის უნარები.

აუცილებელი მოთხოვნები: უნდა იყოს მონდომებული და შეეძლოს საკუთარ თავთან მუშაობა. სასურველია მუშაობდეს HR BP, HR Generalist, Staff Recruitment, personnel development ან ორგანიზაციული განვითარების მიმართულებით. მნიშვნელოვანია მონაწილე იყოს პრაქტიკოსი HR პროფესიონალი.

კურსის შედეგები: პროგრამის დასრულების შემდეგ, მონაწილე შეძლებს გაარჩიოს ტექნოლოგიური სფეროში დასაქმებულთა ფუნქციური როლები, ძირითადი ამოცანები, რაც საშუალებას მისცემს გამოსცადოს საკუთარი თავი tech recruitment-ის პროექტებზე, ასევე ტექ-ტალანტების ეფექტურობის გაზომვის, შეფასებისა და სამოტივაციო სისტემების განვითარებაზე. საჭიროების შემთხვევაში მოახდინოს IT გუნდებში წარმოქმნილი პრობლემის იდენტიფიცირება და იპოვოს მისი გადაჭრის გზები.

შეხვედრა 1 - შესავალი ტექ-ტალანტების მართვის სამყაროში

- კურსის მიმოხილვა
- შრომის ბაზრის დემოგრაფია, თაობა Z და Gig ეკონომიკა.
- ადამიანური კაპიტალის მართვის ევოლუცია - ტექ. ტალანტების მართვის როლი ციფრული ტრანსფორმაციის პროცესში;
- წარსულის და მომავლის პროფესიები;
- გლობალური და ლოკალური შრომითი ბაზრის მიმოხილვა
- Tech ტალანტების გამოწვევები, სტიმულები და საკომპენსაციო პაკეტები.
- Tech რეკრუტერი და პერსონალური ბრენდინგი

პრაქტიკული სასტარტო დავალება

შეხვედრა 2 - IT ბიზნესი - გლობალურიდან ლოკალურამდე. IT ეკოსისტემა და ლოკალური ბაზარი.

- ტექნოლოგიური სფეროს განვითარების მიმოხილვა.
- IT ბიზნესის სრული ციკლი, „ვენდორიდან“ - end user-მდე.
- ინფორმაციის შენახვის ტექნოლოგიები;
- ინფორმაციის გადაცემის (ქსელური ინფრასტრუქტურის) სისტემები;
- ინფორმაციული უსაფრთხოების გადაწყვეტილებები და კიბერ უსაფრთხოება.
- მონაცემთა შეგროვება და ანალიტიკა - Big data séance.
- პროგრამული უზრუნველყოფა, და ქლაუდ თავსებადი ტექნოლოგიები.

შეხვედრა 3 - ორგანიზაციული სტრუქტურა, დიზაინი და ფუნქციური როლები TECH და არა TECH კომპანიებში. SOFTWARE და HARDWARE DEVELOPMENT ადამიანები.

- IT გუნდების ორგანიზება, ფუნქციური როლები და ორგანიზაციული დიზაინი განსხვავებული (Banking, Gambling & Non-Tech) სექტორის კომპანიებში.
- გამართული ორგანიზაციული სტრუქტურა VS „სწორი ადამიანები“
- ციფრული გუნდების ფუნქციონირების მოდელები Waterfall, Agile, Scrum, Kanban
- Front-end, Back-end & Full stack პროგრამული ენები და ფრეიმვორკები.
- ძირითადი ტერმინოლოგია, ხშირად გამოყენებადი აბრევიატურები და კომუნიკაციის გავრცელებული ენა.

პრაქტიკული (ლოკალური) ქეისების განხილვა და სავარჯიშოები

შეხვედრა 4 - TECH RECRUITING სტრატეგია და HIRING მენეჯერი - როგორ ვეძებოთ ზუსტად ის ვინც გვჭირდება. შესაძლებლობების განვითარება და წარმატებული აუტსორსი.

- IT JD - ტექ ამოცანების განსაზღვრა და მოთხოვნების იდენტიფიკაციის გზები;
- ტექნიკური რეზიუმეების სკრინინგი და ზუსტი ფილტრაცია;
- IT კანდიდატების ტექნიკური ცოდნის და უნარების ტესტირების შესაძლებლობები.
- ტალანტების მოზიდვის არხები, თემატური კომუნის ფორმირება და რესურსების მართვის პლატფორმების განვითარება.

შეხვედრა 5 - IT რეკრუტირება: დამსაქმებლის ბრენდინგი რეკრუტერის პოზიციონირება ციფრულ პლატფორმებზე და სოციალურ ქსელში

- დამსაქმებლის ბრენდინგი და ვაკანტური პოზიციის „გაყიდვა“;
 - Tech ინტერვიუ - გასაუბრება და შერჩევა
 - კანდიდატებთან მოლაპარაკებების და კონტრშეთავაზებების მართვა
- სიმულაციური გასაუბრებები, პრაქტიკული დავალებები და უკუკავშირები

შეხვედრა 6 - PEOPLE ANALYTICS ფსიქომეტრიკა და ქცევის კვლევის მეთოდები

- ადამიანთა ქცევის კვლევისა და სამუშაოს ეფექტურობის შეფასების ე.წ. „გეიმიფიცირებული“ პლატფორმები;
- მონაცემთა დამუშავება და პრედიქტორული ანალიზის შესაძლებლობები - HR მენეჯმენტში;
- ადამიანების ანალიტიკა - სტატისტიკური ალგორითმების ლოგიკა, მონაცემთა ინტერპრეტაციისა და ქცევის პრედიქტორული ანალიზისთვის.
- ტესტების კონსტრუირება და შედეგების ანალიზი;
- პიროვნული კითხვარების ადაპტაცია IT ტალანტების შერჩევის და შეფასების პროცესში.

პრაქტიკული სავარჯიშო

შეხვედრა 7 - PERFORMANCE MANAGEMENT IN TECH

Case Study – Codvice-ის მაგალითზე

- კულტურა და შესრულების მართვა.
- გავრცელებული ხაფანგები ტექ ტალანტების სამუშაოს ეფექტურობის შეფასებისას - რა მუშაობს კარგად და რა მუშაობს ცუდად hard-ში VS soft-ში?!
- არავალიდური KPI ტექ ტალანტების შეფასებისას;
- რა მუშაობს კარგად და რა მუშაობს ცუდად hard-ში VS soft-ში?!
- Real Time Feedback - ის მნიშვნელობა
- გუნდური VS ინდივიდუალური Performance და დაჯილდოვება

დასკვნითი პროექტის განხილვა

შეხვედრა 8 - კურსის შეჯამება, პროექტებზე მუშაობა და პრეზენტაციები

- დასკვნითი პროექტების წარდგენა და მონაწილეთა სერტიფიცირება.