

## MAKING HUMAN RESOURCES A STRATEGIC FUNCTION

### Overview

In the competitive and highly turbulent business landscape of today, companies recognise the importance of human capital as their main asset. Accordingly, the role of Human Resources (HR) has increased to encompass internal strategic activities stimulating employee growth, productivity and efficiency. Consistently, professional training has appeared as an integral component of HR strategies, playing an essential role in driving organisational success. Therefore, the MBF Academy, based in the United Kingdom, will be organising an executive training course for human resource specialists, positioning their function as one of strategic significance to the organisation. The programme below illustrates how employees and their personal development fit into the resource base of the organisation and the centrality of the resource base to the success of the firm.

### Target Audience

This course is open to all interested in developing an in-depth knowledge of strategic HR management. We welcome participants from various business sectors to create a diverse, interactive and first-class learning environment.

### Requirements:

- Participants should ideally have at least 1 year of professional experience in their respective fields. This level of experience is recommended to ensure that all attendees can fully engage with the advanced topics covered and actively contribute to discussions;
- A moderate level of English (or higher) is required.

Please note that places in this course are limited and tend to fill up quickly. We encourage interested professionals to register early to secure their spot. **The registration deadline is the 10<sup>th</sup> of December, 2024.**

### Agenda:

<b>January 19, 2025</b>	
16:00	Arriving at the London Airport
<b>January 20, 2025</b>	
10:00 am-13:00 Coffee: 10:20am-10:40am	<p><b>DAY 1: UNDERSTANDING STRATEGIC HR</b> Objective: To introduce the concept of strategy and examine HR's role in achieving organisational objectives.</p> <p><b>Introduction And Orientation</b> Session 1: Tutor and Participant Introductions Tutor shares background and participants introduce themselves, emphasising HR experiences.</p> <p><b>Session 2. What is Strategy?</b> 2.1 Define strategy and explore how HRM aligns with and supports organisational strategy. 2.2 Discussion: HRM as a Conflicted Function 2.3 Explore HR's dual role as both employee advocate and management ally, discussing participants' personal perspectives.</p> <p><b>Session 3. What Makes Anything 'Strategic'?</b> 3.1 Elements of Strategy 3.2 History of strategic thinking, financial results, operational efficiencies, competitive positioning, and change management.</p>

<p>Lunch: 13:00-14:00</p> <p>14:00-16:00</p>	<p><b>Session 4. Reflections on Personal Experience</b> Participants share experiences with strategic HR decisions and interactions with senior managers.</p> <p><b>Practical Session 5: Strategy Simulation (Round 1)</b> 5.1 Overview and Game Setup 5.2 Introduce participants to the simulation game and explain roles.</p> <p><b>Round 1: Initial Decisions</b> Participants make initial strategy choices to align HR decisions with organisational goals.</p> <p><b>Debrief and Discussion</b> Discuss initial challenges and insights from the first round.</p>
<p><b>January 21, 2025</b></p>	
<p>9:00 am-13:00 pm</p> <p>Coffee: 10:50am-11:10am</p> <p>Lunch: 13:00-14:00</p> <p>14:00-16:00</p>	<p><b>DAY 2: EXPLORING STRATEGIC RESOURCES</b> Objective: Understand the significance of organisational resources and HR’s role in leveraging them for competitive advantage.</p> <p><b>Session 6: Strategic Resources and the Resource-Based View</b> 6.1 Understanding Resources in Strategy 6.2 Tangible resources (financial assets, infrastructure) and intangible resources (brand, reputation). 6.3 Knowledge-Based Competitive Advantage 6.4 Leveraging organisational knowledge and fostering a learning environment.</p> <p><b>Session 7: Strategy in Practice</b> 7.1 Top-Down vs. Bottom-Up Strategy 7.2 Examining structured vs. emergent strategy approaches. 7.3 Groupthink and Horizon Scanning 7.4 Discussing the importance of diverse perspectives in strategic decision-making.</p> <p><b>Session 8: Reflections on Own Experience</b> Participants discuss real-world experiences related to leveraging strategic resources.</p> <p><b>Practical Session 9: Strategy Simulation (Round 2)</b> 9.1 Resource Allocation and Utilisation 9.2 Participants make decisions focused on effective use of resources, both tangible and intangible.</p> <p><b>Debrief and Reflection</b> Discussion on how resource-based decisions impacted simulated organisational performance.</p>
<p><b>January 22, 2025</b></p>	
<p>9:00 am-13:00 pm</p> <p>Coffee: 10:50am-11:10am</p> <p>Lunch: 13:00-14:00</p> <p>14:00-16:00</p>	<p><b>DAY 3: IMPLEMENTING STRATEGIC HR</b> Objective: Examine practical approaches for HR to drive strategic initiatives within an organisation.</p> <p><b>Session 10: Implementing Strategic Change</b> 10.1 Vision, Mission, and Empowerment 10.2 Discuss the role of vision and mission statements in guiding strategic change and HR’s role in empowering employees. 10.3 Teamworking and Monitoring Success 10.4 Examining the HR role in fostering effective team dynamics and tracking progress towards objectives.</p> <p><b>Session 11: The Role of HR in Strategy Implementation</b> 11.1 Risk Management in HR Initiatives 11.2 Strategies for identifying and mitigating risks associated with HR-driven change. 11.3 Reflections on Strategic Change 11.4 Participants share examples of implementing strategic HR initiatives and discuss barriers and facilitators.</p>

	<p><b>Practical Session 12: Strategy Simulation (Round 3)</b> 12.1 Participants make strategic decisions centred on implementing change, engaging employees, and managing risk.</p> <p><b>Debrief and Reflection</b> Discuss the impact of change initiatives on organisational outcomes in the simulation.</p>
<b>January 23, 2025</b>	
<p>9:00 am-13:00 pm Coffee: 10:50am-11:10am  Lunch: 13:00-14:00 14:00-16:00</p>	<p><b>DAY 4: THE HR ROLE IN BUSINESS STRATEGY</b> Objective: Deepen understanding of how HR supports board-level strategy and influences organisational direction.</p> <p><b>Session 13: HR's Role at the Board Level</b> 13.1 Board-Level Strategy and HR's Contribution 13.2 Explore HR's involvement in board-level discussions and decision-making. 13.3 How HR Can Influence Strategy 13.4 Examine how HR insights on workforce dynamics, recruitment, and talent management shape strategic goals.</p> <p><b>Session 14: Practical Approaches in Strategic HR</b> 14.1 Redesigning the Organisation 14.2 Techniques for aligning organisational structures with strategic aims. 14.3 HR as a Strategic Partner 14.4 Strategies for positioning HR as an essential partner in achieving strategic goals.</p> <p><b>Session 15: Reflections on Board-Level HR Influence</b> Participants discuss experiences and aspirations regarding HR's strategic impact.</p> <p><b>Practical Session 16: Strategy Simulation (Round 4)</b> Participants simulate high-level decision-making as HR influences in a boardroom setting.</p> <p><b>Debrief and Reflection</b> Reflect on challenges faced and skills required for board-level strategic influence.</p>
<b>January 24, 2025</b>	
<p>9:00 am-13:00 pm Coffee: 10:50am-11:10am  Lunch: 13:00-14:00 14:00-16:00</p>	<p><b>DAY 5: DESIGNING STRATEGIC HR PROCESSES</b> Objective: Identify key processes in HR that contribute to strategic goals, including talent management, recruitment, and retention.</p> <p><b>Session 17: Strategic Processes in HR</b> 17.1 Resource Accumulation and Development 17.2 Discuss recruitment, retention, and repositioning as critical HR functions for building a strong workforce. 17.3 Developing Organisational Capability: Techniques for strengthening organisational capability through HR practices.</p> <p><b>Session 18: HR's Contribution to Innovation</b> 18.1 Creating a Culture of Innovation 18.2 Explore methods for fostering a culture that supports innovation and aligns with strategic goals.</p> <p><b>Session 19: Reflections on Talent Management</b> 19.1 Participants share insights on strategic talent management within their own organisations.</p> <p><b>Practical Session 20: Strategy Simulation (Round 5)</b> Focus on decisions related to recruitment, training, and workforce management to achieve a competitive advantage.</p> <p><b>Debrief and Reflection</b> Analyse outcomes and discuss the effectiveness of strategic HR processes on performance.</p>
<b>January 25, 2025</b>	

<p>9:00 am-13:00 pm</p> <p>Coffee: 10:50am-11:10am</p> <p>Lunch: 13:00-14:00</p> <p>14:00-16:00</p>	<p><b>DAY 6: STRATEGIC HR FOR FUTURE-READINESS</b></p> <p>Objective: Consolidate learnings on how HR can future-proof organisations through strategic insights and innovative practices.</p> <p><b>Session 21: HR and Organisational Resilience</b></p> <p>21.1 Shaping a Resilient Workforce  21.2 Discuss HR’s role in building resilience to adapt to market changes and unforeseen challenges.  21.3 Emerging Trends and Technologies in HR  21.4 Examine emerging HR technologies, remote work, and digitalisation trends that influence strategy.</p> <p><b>Session 22: Reflections on Reshaping the Future</b></p> <p>Participants outline personal and organisational goals to make HR a core strategic function moving forward.</p> <p><b>Final Practical Session 23: Strategy Simulation (Round 6)</b></p> <p>Participants make final strategic decisions to adapt to future challenges and ensure long-term organisational success.</p> <p><b>Final Debrief and Takeaways</b></p> <p>Reflection on learnings from all six rounds, discussion of strategic HR competencies developed, and action planning for practical application in their roles.</p>
<p><b>January 27, 2025</b></p>	
<p>9:00 am – 19:00</p>	<p>A Professional Visit to London’s IT and Innovation Districts</p>
<p><b>January 28, 2025</b></p> <p>Departure from the London Heathrow Airport</p>	

*\*All participants will receive their certificates upon completion of the training course.*

*For general queries about the training course and discounts please contact us via Telegram @Kad1008 or visit our website ([MBF Academy | Training programmes](#)).*

## ПРЕОБРАЗОВАНИЕ КАДРОВ В СТРАТЕГИЧЕСКУЮ ФУНКЦИЮ

### Обзор

В условиях современного конкурентного и быстро меняющегося бизнес-ландшафта компании признают важность человеческого капитала как основного актива. Соответственно, роль отдела кадров (HR) расширяется, включая внутренние стратегические мероприятия, стимулирующие рост, продуктивность и эффективность сотрудников. Постоянное профессиональное обучение стало неотъемлемой частью HR-стратегий, играя ключевую роль в достижении организационного успеха. В связи с этим MBF Academy, расположенная в Великобритании, организует курс повышения квалификации для специалистов в области человеческих ресурсов, позиционируя их функцию как стратегически важную для организации. Программа ниже демонстрирует, как сотрудники и их личное развитие вписываются в ресурсную базу организации и важность этой ресурсной базы для успеха компании.

### Целевая аудитория

Курс открыт для всех желающих углубить знания в области стратегического управления человеческими ресурсами. Мы приветствуем участников из различных бизнес-секторов для создания разнообразной, интерактивной и первоклассной учебной среды.

### Требования

- Участники должны иметь как минимум 1 год профессионального опыта в своей сфере. Этот уровень опыта рекомендуется, чтобы все участники могли полностью участвовать в обсуждениях сложных тем и активно вносить вклад в них.
- Необходим средний уровень английского языка (или выше).

Обратите внимание, что количество мест на этот курс ограничено, и они быстро заполняются. Мы рекомендуем зарегистрироваться как можно раньше, чтобы обеспечить себе место. Крайний срок регистрации — **10 декабря 2024 года**.

### Программа курса:

<b>19 января 2025 года</b>	
16:00	Прибытие в Лондонский аэропорт
<b>20 января 2025 года</b>	
9:00–13:00 Кофе-брейк: 10:50–11:10	<b>ДЕНЬ 1: ПОНИМАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ HR</b> <b>Цель: Ознакомить с концепцией стратегии и исследовать роль HR в достижении организационных целей.</b>  <b>Введение и ориентация</b> Сессия 1: Знакомство с преподавателем и участниками Преподаватель делится своим опытом, участники представляют себя, акцентируя внимание на опыте в области HR.  <b>Сессия 2: Что такое стратегия?</b> 2.1 Определение стратегии и изучение того, как HRM (управление человеческими ресурсами) согласуется с организационной стратегией и поддерживает её. 2.2 Обсуждение: HRM как конфликтная функция. 2.3 Исследование двойной роли HR как защитника интересов сотрудников и союзника руководства, обсуждение личных точек зрения участников.  <b>Сессия 3: Что делает HRM "стратегическим"?</b>

<p>Обед: 13:00–14:00</p> <p>14:00–16:00</p>	<p>3.1 Элементы стратегии. 3.2 История стратегического мышления, финансовые результаты, операционные эффекты, конкурентное позиционирование и управление изменениями.</p> <p><b>Сессия 4: Размышления о личном опыте</b> Участники делятся своим опытом принятия стратегических HR-решений и взаимодействия с руководством.</p> <p><b>Практическая сессия 5: Симуляция стратегии (Раунд 1)</b> 5.1 Обзор и подготовка игры. 5.2 Введение участников в симуляционную игру и объяснение ролей.</p> <p><b>Раунд 1: Первоначальные решения</b> Участники принимают начальные стратегические решения, согласуя их с организационными целями.</p> <p><b>Дебрифинг и обсуждение</b> Обсуждение начальных проблем и выводов из первого раунда.</p>
<p><b>21 января 2025 года</b></p>	
<p>9:00–13:00 Кофе-брейк: 10:50–11:10</p> <p>Обед: 13:00–14:00</p> <p>14:00–16:00</p>	<p><b>ДЕНЬ 2: ИЗУЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ</b> <b>Цель: Понять значение организационных ресурсов и роль HR в их использовании для получения конкурентных преимуществ.</b></p> <p><b>Сессия 6: Стратегические ресурсы и ресурсный подход</b> 6.1 Понимание ресурсов в стратегии. 6.2 Осязаемые ресурсы (финансовые активы, инфраструктура) и неосязаемые ресурсы (бренд, репутация). 6.3 Конкурентное преимущество, основанное на знаниях. 6.4 Использование организационных знаний и создание обучающей среды.</p> <p><b>Сессия 7: Стратегия на практике</b> 7.1 Стратегия сверху вниз vs стратегия снизу вверх. 7.2 Анализ структурированных и эмерджентных подходов к стратегии. 7.3 Групповое мышление и горизонтальное сканирование. 7.4 Обсуждение важности разнообразных точек зрения в стратегическом принятии решений.</p> <p><b>Сессия 8: Размышления о собственном опыте</b> Участники обсуждают реальный опыт, связанный с использованием стратегических ресурсов.</p> <p><b>Практическая сессия 9: Симуляция стратегии (Раунд 2)</b> 9.1 Распределение и использование ресурсов. 9.2 Участники принимают решения, направленные на эффективное использование ресурсов, как осязаемых, так и неосязаемых.</p> <p><b>Дебрифинг и рефлексия</b> Обсуждение того, как решения, основанные на ресурсах, повлияли на симулированную организационную эффективность.</p>
<p><b>22 января 2025 года</b></p>	
<p>9:00–13:00 Кофе-брейк: 10:50–11:10</p>	<p><b>ДЕНЬ 3: ВНЕДРЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ HR</b> <b>Цель: Изучить практические подходы, с помощью которых HR может реализовывать стратегические инициативы в организации.</b></p> <p><b>Сессия 10: Внедрение стратегических изменений</b> 10.1 Видение, миссия и наделение полномочиями. 10.2 Обсуждение роли видения и миссии в руководстве стратегическими изменениями и роли HR в наделении полномочиями сотрудников. 10.3 Работа в команде и мониторинг успеха. 10.4 Изучение роли HR в стимулировании эффективной командной динамики и отслеживании прогресса в достижении целей.</p>

<p>Обед: 13:00–14:00</p> <p>14:00–16:00</p>	<p><b>Сессия 11: Роль HR в реализации стратегии</b>  11.1 Управление рисками в HR-инициативах.  11.2 Стратегии для выявления и смягчения рисков, связанных с изменениями, управляемыми HR.  11.3 Размышления о стратегических изменениях.  11.4 Участники делятся примерами внедрения стратегических HR-инициатив и обсуждают барьеры и факторы, способствующие этому.</p> <p><b>Практическая сессия 12: Симуляция стратегии (Раунд 3)</b>  12.1 Участники принимают стратегические решения, сосредоточенные на внедрении изменений, вовлечении сотрудников и управлении рисками.</p> <p><b>Дебрифинг и рефлексия</b>  Обсуждение влияния инициатив по изменениям на организационные результаты в ходе симуляции.</p>
<p><b>23 января 2025 года</b></p>	
<p>9:00–13:00  Кофе-брейк: 10:50–11:10</p> <p>Обед: 13:00–14:00</p> <p>14:00–16:00</p>	<p><b>ДЕНЬ 4: РОЛЬ HR В БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ</b>  Цель: Углубить понимание того, как HR поддерживает стратегию на уровне совета директоров и влияет на направление организации.</p> <p><b>Сессия 13: Роль HR на уровне совета директоров</b>  13.1 Стратегия на уровне совета директоров и вклад HR.  13.2 Изучение участия HR в обсуждениях и принятии решений на уровне совета директоров.  13.3 Как HR может влиять на стратегию.  13.4 Рассмотрение того, как понимание HR динамики рабочей силы, рекрутинга и управления талантами формирует стратегические цели.</p> <p><b>Сессия 14: Практические подходы в стратегическом HR</b>  14.1 Переработка организации.  14.2 Техники для согласования организационных структур с стратегическими целями.  14.3 HR как стратегический партнер.  14.4 Стратегии позиционирования HR как важного партнера в достижении стратегических целей.</p> <p><b>Сессия 15: Размышления о влиянии HR на уровне совета директоров</b>  Участники обсуждают свой опыт и стремления в отношении стратегического влияния HR.</p> <p><b>Практическая сессия 16: Симуляция стратегии (Раунд 4)</b>  Участники симулируют принятие высокоуровневых решений, влияя на процесс в зале совета директоров.</p> <p><b>Дебрифинг и рефлексия</b>  Размышления о проблемах, с которыми столкнулись участники, и навыках, необходимых для стратегического влияния на уровне совета директоров.</p>
<p><b>24 января 2025 года</b></p>	
<p>9:00–13:00  Кофе-брейк: 10:50–11:10</p> <p>Обед: 13:00–14:00</p>	<p><b>ДЕНЬ 5: ДИЗАЙН СТРАТЕГИЧЕСКИХ HR-ПРОЦЕССОВ</b>  Цель: Определить ключевые процессы в HR, которые способствуют достижению стратегических целей, включая управление талантами, рекрутинг и удержание сотрудников.</p> <p><b>Сессия 17: Стратегические процессы в HR</b>  17.1 Накопление и развитие ресурсов.  17.2 Обсуждение рекрутинга, удержания и перепозиционирования как ключевых функций HR для создания сильной рабочей силы.  17.3 Развитие организационной способности: Техники укрепления организационной способности через HR-практики.</p> <p><b>Сессия 18: Вклад HR в инновации</b>  18.1 Создание культуры инноваций.  18.2 Изучение методов формирования культуры, поддерживающей инновации и соответствующей стратегическим целям.</p>

14:00–16:00	<p><b>Сессия 19: Размышления о управлении талантами</b> 19.1 Участники делятся инсайтами по стратегическому управлению талантами в своих организациях.</p> <p><b>Практическая сессия 20: Симуляция стратегии (Раунд 5)</b> Сосредоточение на принятии решений, касающихся рекрутинга, обучения и управления рабочей силой для достижения конкурентного преимущества.</p> <p><b>Дебрифинг и рефлексия</b> Анализ результатов и обсуждение эффективности стратегических HR-процессов на результаты работы.</p>
<b>25 января 2025 года</b>	
9:00–13:00 Кофе-брейк: 10:50–11:10	<p><b>ДЕНЬ 6: СТРАТЕГИЧЕСКИЙ HR ДЛЯ ГОТОВНОСТИ К БУДУЩЕМУ</b> Цель: Закрепить полученные знания о том, как HR может подготовить организации к будущим вызовам с помощью стратегических инсайтов и инновационных практик.</p> <p><b>Сессия 21: HR и организационная устойчивость</b> 21.1 Формирование устойчивой рабочей силы. 21.2 Обсуждение роли HR в построении устойчивости для адаптации к изменениям на рынке и непредвиденным вызовам. 21.3 Новые тенденции и технологии в HR. 21.4 Изучение новых HR-технологий, тенденций удаленной работы и цифровизации, влияющих на стратегию.</p>
Обед: 13:00–14:00	
14:00–16:00	<p><b>Сессия 22: Размышления о преобразовании будущего</b> Участники формулируют личные и организационные цели, направленные на превращение HR в ключевую стратегическую функцию в будущем.</p> <p><b>Финальная практическая сессия 23: Симуляция стратегии (Раунд 6)</b> Участники принимают финальные стратегические решения для адаптации к будущим вызовам и обеспечения долгосрочного успеха организации.</p> <p><b>Финальный дебрифинг и выводы</b> Рефлексия по материалам всех шести раундов, обсуждение стратегических HR-компетенций, которые были развиты, и планирование действий для практического применения в своей роли.</p>
<b>27 января 2025 года</b>	
9:00–19:00	<b>Профессиональный визит в IT и инновационные районы Лондона</b>
<b>28 января 2025 года</b>	
	Отправление в Лондонский аэропорт

\*Все участники получают свои сертификаты по завершении учебного курса.

*Для общих вопросов о курсе обучения и скидках, пожалуйста, свяжитесь с нами через Telegram @Kad1008 или посетите наш вебсайт ([MBF Academy | Training programmes](#)).*