

# Работа с кадровым резервом: инструмент покрытия потребности в квалифицированных кадрах

На курсе рассматриваются современные подходы к формированию кадрового резерва и работы с ним. По итогам обучения слушатели смогут сформировать план конкретных действий для начала работы с кадровым резервом, или план корректирующих мероприятий в том случае, если работа с кадровым резервом уже внедрена, но недостаточно эффективна.

**Дата проведения:** Открытая дата

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 3 дня

**Продолжительность обучения:** 24 часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 26бс1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

**Для участников предусмотрено:** Методический материал, кофе-паузы.

**Документ по окончании обучения:** По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

## Для кого предназначен

Директоров по персоналу, руководителей отдела персонала, руководителей отдела обучения и развития персонала, HR-generalist, менеджеров по персоналу.

## Цель обучения

Изучить современные подходы к разработке, внедрению, развитию и оценке эффективности кадрового резерва.

## Особенности программы

Программа практико-ориентированная и рассчитана на наработку слушателями практического инструментария. Каждый тематический блок включает в себя краткую установочную теоретическую часть с примерами практик отечественных компаний, практические упражнения, разбор наиболее проблемных практических ситуаций.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

## Программа обучения

День-1.

**Какие мероприятия необходимо провести для принятия решения о целесообразности, необходимости и-готовности компании к-системной работе с-кадровым резервом.**

- Управленческий аудит и-HR-аудит. Поиск «слабых мест» в-реализации основной деятельности, выстроенных процессах и-внутрикорпоративной коммуникации.
- Современные тенденции рынка труда, причины дефицита в-квалифицированных кадров.
- Значимость бизнес-целей, ценностей и-особенностей корпоративной культуры компании для эффективной работы с-внутренним и-внешним резервом кадров.
- Условия и-факторы готовности компании к-системной работе с-кадровым резервом.

**Что влияет на-формирование имиджа HR-службы в-компании и-мероприятий в-рамках работы с-кадровым резервом.**

- Причины недоверия и-сопротивления сотрудников к-участию в-мероприятиях по-подготовке кадрового резерва.
- Причины недостаточной лояльности, вовлеченности, интеграции и-приверженности персонала: аналитика и-корректировка.
- Причины недостаточной эффективности реализуемых мероприятий.
- Формирование плана корректирующих мероприятий в-общей системе работы с-персоналом.

**Потребность компании в-кадрах и-планирование кадрового резерва.**

- Анализ организационной структуры и-штатного расписания. Оценка рисков и-дефицитов.
- Категории персонала, подлежащие резервированию и-особенности работы с-каждой категорией.
- Специфика резерва управленческих кадров, высококвалифицированных специалистов и-рабочих в-соответствии со-спецификой деятельности, особенностями корпоративной культуры и-кадровой политики.

**Практикум:** Пирамида менеджмента в-компании, ключевые компетенции специалистов, рабочих и-руководителей разного уровня: что именно необходимо оценивать и-развивать?

**Мотивация кандидатов в-резерв и-кадровых резервистов к-труду и-профессиональному развитию.**

- Информирование сотрудников о-программе развития кадрового резерва.
- Формирование, разработка и-реализация программы удержание резервистов в-компании.
- Работа с-ожиданиями участников программы развития кадрового резерва.
- Выбор материальных и-нематериальных инструментов стимулирования и-мотивации как профилактика неоправданных инвестиций в-персонал. Определение запрещенных, малоэффективных и-наиболее результативных подходов к-мотивации.

**Практикумы:**

- Выбор стимулирующих инструментов в-работе по-развитию кадрового резерва в-зависимости от-мотивационного типа сотрудников.
- Проведение мотивационного интервью с-учетом специфики деятельности предприятия.
- Примеры удержания перспективных кадров на-предприятиях в-условиях ограниченного бюджета.

**День-2.**

**Принципы и-алгоритм формирования ключевых компетенций для последующих оценки и-развития.**

- Методическая основа для формирования моделей компетенций.
- Перечень ключевых должностей, подлежащих резервированию.
- Определение ключевых компетенций для оценки и-развития.

**Практикумы:**

- Пошаговое формирование базы внутрикорпоративных знаний.
- Профиль ключевой должности.
- Пример модели ключевых компетенций руководителя структурного подразделения.

**Работа с-кадровым резервом в-общей системе HR-процессов компании.**

- Важные правила работы с-резервом: «Оценивать так, чтобы результаты оценки давали возможность принятия дальнейших кадровых решений», «Учить так, чтобы не-переучивать», «Адаптировать на-новой должности в-максимально короткие сроки».
- Особенности планирования карьеры сотрудников с учетом корпоративной культуры.
- Оптимизация и-повышение эффективности HR-процессов.

**Особенности работы с-внешним резервом и-HR-бренд предприятия.**

- Источники формирования внешнего резерва.
- Аспекты привлечения, адаптации и-удержания кандидатов.
- Инструменты создания позитивного имиджа компании как привлекательного работодателя на-рынке труда.

**Практикум:** Формирование базы внешнего кадрового резерва.

**Наставничество как один из-инструментов развития кадрового резерва.**

- Основополагающие требования для наставников, сопровождающих развитие резервистов.
- Этапы формирования базы наставников.
- Причины отказа передавать знания и-инструменты работы с-каждой группой причин.
- Инструменты контроля и-подведения итогов работы наставников.
- Методическое, организационное и-психологическое сопровождение наставников.
- Школа наставничества на-предприятии, этический кодекс наставника.

**Практикумы:**

- Эффективные технологии выбора и-мотивации наставников.
- Алгоритм организации наставничества и-его оплаты.

**Формирование резерва.**

- Программа формирования кадрового резерва.
- Оптимальная численность резервистов в-соответствии с-бизнес целями и-ситуацией на-рынке труда.
- Варианты построения карьеры для сотрудников разных категорий, в-соответствии с-потребностями компании и-ожиданиями резервистов.
- Статус кадрового резервиста.

**Практикум:** Разбор примера списка кадрового резерва с-учетом статусов резервистов.

**Оценка кандидатов и-резервистов на-разных этапах работы с-резервом.**

- Выбор методов и-инструментов оценки для разных категорий сотрудников с-учетом особенностей развития карьеры.
- Всех-ли сотрудников можно включать в-кадровый резерв?
- Типы сотрудников: наиболее желательные кандидаты в-резерв, те, с-кем необходимо провести дополнительную работу, и-те, кого не-стоит включать в-кадровый резерв.

**Практикумы:**

- Оценка лояльности, вовлеченности, интеграции и-общего уровня приверженности.
- Определение карьерных ориентаций.
- Метод оценки 360-градусов.
- Оценка компетенций.
- Структурированное интервью.

**День-3.**

**Развитие и-обучение сотрудников из-числа кадрового резерва.**

- Формирование плана мероприятий по-развитию кадрового резерва.
- Инструменты определения потребности в-обучении: анализ бизнес-целей компании, работа с-руководителями структурных подразделений, получение информации от-ключевых специалистов. Интеграция мероприятия по-работе с-резервом в-план и-бюджет на-развитие человеческих ресурсов.
- Необходимые условия для эффективного обучения и-сохранения внутрикорпоративных знаний.

**Практикумы:**

- Методики оценки потребности в-обучении кадрового резервиста.
- Когда проводить обучение не-уместно: примеры ситуаций?
- Пример индивидуального развития карьеры.
- Примеры оценки эффективности и-результативности обучения.

**Организационное, документационное и-методическое сопровождение HR-процесса— работа с-кадровым резервом.**

- Необходимый перечень обязательных документов и-то, без чего можно обойтись.
- Разработка положения о-кадровом резерве.
- Регламентация работы с-кадровым резервом.

**Практикумы:**

- Проект положения о-работе с-кадровым резервом.
- Пример бланков сопровождающих документов.

**Контроль и-оценка работы с-кадровым резервом.**

- Формирование бюджета и-расчет затрат на-программы формирования и-развития кадрового резерва.
- Показатели эффективности и-результативности мероприятий и-общей системы работы с-кадровым резервом.
- Предоставление обратной связи по-итогам работы вышестоящему руководству (инвесторам, акционерам).

# Преподаватели

## БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Бизнес-тренер, психолог, HR-эксперт, методолог технологий управления и HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг и учебников по вопросам оптимизации и повышения эффективности HR-процессов. Опыт работы в области управления и работы с персоналом более 18 лет.

### Сфера профессиональных компетенций:

- Развитие управленческих навыков руководителей.
- Управление персоналом: оценка, адаптация, мотивация, развитие.
- Новейшие инструменты мотивации и стимулирования персонала. Нематериальная мотивация.
- Системная работа с дефицитными специалистами и кадровым резервом.
- Преемственность, сохранение знаний, наставничество на предприятии.
- Корпоративная культура.
- Психология труда. Конфликтология.

### Образование:

- Восточно-Европейский Институт психоанализа, Психология. Психоанализ.
- Межрегиональный институт экономики и права при Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС, Психология.
- Уральская Государственная архитектурно-художественная академия (Институт Урбанистики), Экономика и управление на предприятиях.
- Краснодарский многопрофильный институт дополнительного образования, Преподаватель профессионального образования.
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Инновационный менеджмент.
- Уральский Государственный университет им. А.М. Горького, Менеджмент в образовании.

### Опыт работы:

- Работа в области управления персоналом (производственное предприятие) – с 2005 г.
- Руководитель в области развития персонала - с 2007 г.
- Проектная работа в области управления и развития персонала в сотрудничестве с предприятиями и организациями в различных отраслях – с 2012 г.
- Автор и лектор курсов повышения квалификации для руководителей и специалистов в области управления персоналом – с 2013 г.

## ЩЕРБИНА Нина Александровна

Эксперт по технологиям развития персонала и работы с кадровым резервом, бизнес-тренер, психолог, практикующий консультант по HR-менеджменту.

Заместитель директора Санкт-Петербургского института практической психологии и HR-технологий.

### Опыт работы:

Более 15 лет опыта в сфере управления персоналом, работы по организации системы корпоративного обучения, формирования и развития кадрового резерва на крупнейших предприятиях Санкт-Петербурга. В ОАО «ЛОМО» – заместитель начальника управления по работе с персоналом, в аппарате управления СЗФ Ростелеком – начальник службы кадрового администрирования.

### Корпоративные клиенты:

Авиационный завод г. Улан-Удэ, Уральский федеральный университет г. Екатеринбург, Южная телекоммуникационная компания г. Волгоград, Издательский дом «Драйв» г. Санкт-Петербург, Сеть ресторанов «Евразия» г. Санкт-Петербург, ПОЭП г. Санкт-Петербург и другие.