

Развитие персонала и управление талантами

На обучении слушатели получают инструментарий для формирования политики развития персонала и управления талантами, системы работы с кадровым резервом, познакомятся с успешными практиками и трендами в сфере обучения и развития персонала.

Дата проведения: 14 - 15 мая 2026 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC27846

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16 часов

Место проведения: г. Москва, ул. Золотая, д. 11, бизнес-центр «Золото», 5 этаж. Всем участникам высылается подробная схема проезда на семинар.

Стоимость участия: 43 900 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: Удостоверение о повышении квалификации в объеме 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

- Для руководителей отдела персонала.
- Для менеджеров по персоналу.
- Для начальников отдела обучения и развития персонала.
- Для менеджеров по обучению и развитию персонала.

Результат обучения

В результате обучения слушатели:

- Овладеют современными знаниями в области методологии и технологии обучения и развития персонала.
- Освоят методики построения эффективной системы профессионального развития сотрудников.
- Изучат современные практики Talent Management (управление талантами) и построения карьеры.
- Научатся выстраивать работу с персоналом компании для создания кадрового резерва и планировать последующие мероприятия по работе с кадровым резервом.

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

Программа обучения

День 1

Развитие персонала – этап продвижения в карьере

- Цели развития персонала. Нужно ли развивать персонал и почему?
- Развитие персонала в компании: понятие, цели, задачи, принципы.
- Различие между обучением и развитием персонала.
- Современные подходы к обучению и развитию персонала.
- Построение эффективной системы обучения и развития
- Роль руководителя в развитии сотрудников.
- Развитие руководителей и развитие рядовых сотрудников – в чем различие и что важнее?
- Планирование индивидуальной карьеры.
- Виды карьеры: карьера дженералиста и карьера специалиста.
- Возможные пути развития руководителей среднего и высшего звена.
- Алгоритм построения карьерного пути и индивидуального карьерного планирования.
- Новые форматы и инструменты обучения и развития.
- Мировой и отечественный опыт: успешные практики.
- Тренды T&D в 2026 году: что будет актуально?

Работа с уникальными специалистами (талантами)

- Как создать оптимальную систему развития талантов
- Критерии определения талантливых сотрудников.
- Матрица «потенциал – эффективность».
- Модели компетенций уникальных сотрудников
- Планирование обучения и развития талантливых специалистов.
- Критерии оценки эффективности программ развития талантов компании.

Мотивация сотрудников на развитие: материальные и нематериальные методы.

- Самообучающаяся организация и управление знаниями – миф или реальность?
- Корпоративная культура, способствующая и препятствующая процессу развития.
- Конфликты и их урегулирование.
- Взаимодействие в коллективе.

День 2

Создание и подготовка кадрового резерва. Формирование системы работы с кадровым резервом в соответствии с целями, корпоративной культурой, спецификой деятельности компании.

- Зачем нужен кадровый резерв? Кого туда включить и почему? Различие между обучением, развитием сотрудников и кадровым резервом.
- Кадровый резерв – это проект или процесс?
- Создание кадрового резерва без бюджета – это реальность.
- Выбор сотрудников в кадровый резерв.
- Критерии выбора в резерв.
- Различие между наставничеством, обучением, развитием, коучингом и менторингом.
- Кто может стать наставником? Требования к профессиональным и личностным качествам наставника.
- Распределение ответственности за развитие сотрудника между наставником, его руководителем, резервистом и кадровой службой.
- Формирование плана работы с кадровым резервом: программы обучения и развития. Определение необходимых ресурсов для реализации программ развития.
- Измерение эффективности работы всех участников процесса и отчетность.

Технологии развития персонала.

- Инструменты развития, выбор оптимальных.
- Компетенции и модели – как составить и применять для обучения и развития?
- Методики обучения и передачи опыта: групповые и индивидуальные: демонстрация, инструкции, задания, кейсы, проекты..
- Формирование индивидуальных планов развития (ИПР) для разных категорий персонала. .
- Как составить и реализовать ИПР?.
- Планирование развивающих действий. Каталог развивающих действий. .
- Оценка прогресса – как мы узнаем, что добились запланированных результатов в развитии?.
- Контроль процесса развития. .
- Типичные ошибки и «подводные камни» программ кадрового резерва.

Преподаватели

БОДРОВА Ольга Артуровна

Кандидат экономических наук, MBA, SPHRi. Консультант-практик по управлению человеческими ресурсами, опыт работы Директором по персоналу и организационному развитию в российских и зарубежных компаниях - более 20 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Аудит персонала и стратегия.
- Системы вознаграждения и льгот: грейдинг, премирование по KPI.
- Оптимизация и планирование численности, нормирование труда.
- Организационные структуры и бизнес-процессы.
- Оценка эффективности работы персонала, разработка системы целей и показателей.
- Экономика и нормирование труда. Повышение производительности труда.
- Обучение и развитие персонала.

Образование:

2004 - Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD, Москва.-

1999 - 2001 – Высшая коммерческая школа при Минэкономразвития РФ совместно с International European Management Institute (France) - Магистр делового администрирования (MBA).

1980-1985 – Коми – Государственный педагогический институт. (Преподаватель английского и немецкого языков).

Сертификация SPHRi – Senior HR Manager International –в HR Certification Institute (USA).

Сертификация MODAPTS (Микроэлементное нормирование труда), USA.

Диссертации на тему «Оптимизация оплаты труда путем построения системы грейдов».

«Maximizing Human Capital» - «Стратегическое управление персоналом» в Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD.-

Опыт работы:

ОАО «Эффортел» (телекоммуникации), директор по персоналу и организационному развитию группы компаний.

ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес» (Турция, производство напитков), директор по персоналу Московского завода.

ЗАО «КОМКОР-ТВ» (бренд АКАДО, телекоммуникации), директор по персоналу

Группа «Лафарж» (Франция, производство цемента), ОАО «Воскресенск цемент» , директор по управлению персоналом, региональный менеджер по управлению персоналом управляющей компании.

Проекты для клиентов - российских и зарубежных компаний: проекты трансформаций, разработка и внедрение систем оплаты, премирования, разработка KPI, грейдов, программы кадрового резерва, развития и менторинга руководителей, коучинг.

Публикации:

Автор многочисленных статей в профильных СМИ: «Harward Business Review», «Форбс», «Ведомости», Директор по персоналу», «Справочник по управлению персоналом» и др.