ПРОГРЕСС СИБИРЬ

ПРОГРЕСС Сибирь приглашает на обучение в Новосибирске по дополнительным профессиональным программам с выдачей Удостоверения о повышении квалификации

Курс повышения квалификации

Кадровый резерв и управление талантами. Организация системы обучения, развития и удержания перспективных сотрудников

23 – 24 мая 2024 года

Код – 3591

Приглашаются директора по персоналу, специалисты по управлению персоналом, руководители отделов обучения и развития персонала, кадровых служб, служб управления персоналом, руководители производственных подразделений, начальники цехов, директора по развитию и все заинтересованные специалисты.

! Возможно дистанционное (онлайн) обучение: занятия транслируются онлайн по расписанию очного курса. Учиться можно с компьютера или смартфона.

ПРОГРАММА

Создание кадрового резерва снижает риски предприятия при уходе ключевых сотрудников, **снижает затраты** на подбор и адаптацию персонала, дает возможность иметь сотрудников, готовых вести не только свой участок работы, но и другие – по смежным направлениям.

Ключевые вопросы программы:

- ✓ Современные подходы и концепции в управлении талантами и кадровым резервом.
- ✓ Место кадрового резерва в системе управления персоналом предприятия.
- ✓ Внедрение комплексной системы работы с кадровым резервом на предприятии.
- ✓ Оценка эффективности работы с кадровым резервом.

Также в программе практические рекомендации по:

- ✓ профилированию критических должностей;
- ✓ определению высокопотенциальных и высоко-результативных сотрудников;
- ✓ обучению и развитию резервистов, мотивации резервистов;
- ✓ вовлечению высшего менеджмента в работу с кадровым резервом;
- ✓ разработке Положения о кадровом резерве;
- ✓ мониторингу эффективности и оценке результатов подготовки резервистов;
- ✓ удержанию перспективных резервистов на предприятии.

Отработка практических навыков и закрепление полученных знаний предусмотрены в формате анализа и разбора конкретных ситуаций участников.

1. **Управление талантами и кадровым резервом – как система.** Современные подходы и концепции.
   - Особенности работы с талантами в XXI веке. Риски, трудности, возможности, перспективы.
   - Основные цели и задачи управления кадровым резервом (КР). Связь со стратегией и стадией развития предприятия. Области применения кадрового резерва. Выгоды для бизнеса.
   - Виды кадрового резерва: внешний и внутренний, долгосрочный и экстренный.
   - Подводные камни, трудности и риски работы с КР.

   Обсуждение: *Трудности работы с КР на российских предприятиях (Кейс компании Б*).*
2. **Место кадрового резерва в системе управления персоналом предприятия**. Связь с другими процессами в системе управления персоналом:
   - **Три процесса** – как единое целое: Организационная диагностика, Управление талантами, Управление преемственностью.
   - **Связанные процессы**:
     - ✓ Оценка персонала (виды оценки для управления кадровым резервом);
     - ✓ Обучение персонала: как распределить ресурсы. Кого и чему учим? Фокус на талантах;
     - ✓ Управление карьерой, Продвижение сотрудников;
     - ✓ Система мотивации (особенности мотивации карьерой для сотрудников разных поколений и разных категорий персонала).
     - ✓ Управление эффективностью и годовая оценка деятельности (ИПР – индивидуальные Планы развития сотрудников и цели по развитию команды у руководителей).

- ✓ Управление вовлеченностью персонала и корпоративная культура. Оценка вовлеченности (параметр «Удовлетворенность развитием и продвижением»).

3. **Внедрение комплексной системы работы с кадровым резервом на крупном предприятии.**

- **Организационная диагностика.** Анализ орг-структуры и штатного расписания. Оценка рисков и дефицитов.
  - ✓ Критические должности (должности для которых наличие КР является жизненно необходимым для предприятия) – как определить.
  - ✓ Профилирование критических должностей (карта компетенций для должности).
  - ✓ Подводные камни и трудные ситуации: как учитывать будущие изменения в структуре предприятия? Сколько должно быть резервистов? Оценка дефицитов – когда внутреннего резерва нет.

Кейс: *Составляем список критических должностей для своего предприятия.*

- **Формирование списка резервистов.** Оценка потенциала сотрудников. Отбор кандидатов в КР.
  - ✓ Управление Талантами как процесс на современных предприятиях.
  - ✓ «Матрица талантов» – как составлять и использовать.
  - ✓ Диагностика HiPo и HiPro – высокопотенциальных и высоко-результативных сотрудников.
  - ✓ «Ключевые сотрудники» – кто они? «Талант», «Резервист» и «Ключевой сотрудник» – в чем разница?
  - ✓ Методы оценки кандидатов для включения в кадровый резерв.
  - ✓ Критерии для включения сотрудника в списки КР – формальные и неформальные.
  - ✓ Способы выдвижения и утверждения кандидатов (самовыдвижение, назначение руководителя, комиссионный отбор). Стандартизированные процедуры оценки и отбора кандидатов в КР.
  - ✓ Формирование списка «резервистов» по уровню готовности.
    - Оценка корректности сформированного списка «резервистов».
    - Что делать, если один резервист включен в списки для замещения нескольких должностей?

Обсуждение: *Трудности формирования списка резервистов на российских предприятиях. Как заинтересовать руководителей вовлекаться в работу с резервом.*

- **Работа с кадровым резервом.**
  - ✓ Обучение и развитие резервистов: подходы, концепции и практические рекомендации.
  - ✓ Выявление потребности в обучении для участников кадрового резерва.
  - ✓ ИПР – Индивидуальные планы развития: составление, реализация и оценка исполнения. Принцип 10-20-70.

Кейс: *Составляем ИПР для резервиста на конкретную должность.*

  - ✓ Виды обучения резервистов. Как обучать с минимальными затратами.
  - ✓ Роль руководителя и роль коуча в работе с КР.
  - ✓ Управление карьерой (современные подходы).
  - ✓ Планирование продвижений резервистов. Виды перемещений.
  - ✓ Оценка готовности резервиста занять вакантную должность. Перевод резервиста на вакантную должность.
  - ✓ Мотивация резервистов. Карьерная мотивация для разных категорий сотрудников и разных поколений.
  - ✓ Забота о талантах. Программы удержания: как не потерять перспективных и амбициозных?
  - ✓ Типичные трудности при работе с кадровым резервом. Как повысить мотивацию на обучение у резервистов? Как работать с мотивацией резервистов: ожидания и разочарования.

Кейс: *программа удержания для ключевых сотрудников на примере компании К*.*

- **Коммуникации сотрудников. Внутренний PR.**
  - ✓ Как вовлечь высший менеджмент в работу с КР?
  - ✓ Как доносить важную и чувствительную информацию о КР до сотрудников. Что можно говорить открыто?
  - ✓ Как повысить мотивацию руководителей готовить себе преемников?
- **Положение о Кадровом резерве. Регламентация работы с КР.**
  - ✓ Распределение ролей между подразделениями предприятия, высшим менеджментом и кадровой службой.
  - ✓ Закрепление зон ответственности и конкретных должностных лиц.
  - ✓ Задачи, функции и ответственность руководителя и коуча. Их права и обязанности.
  - ✓ Ответственность сотрудника.
  - ✓ Ответственность службы персонала.
  - ✓ Бюджетирование работы с кадровым резервом. Структура затрат. На чем можно сэкономить.

4. **Оценка эффективности работы с кадровым резервом.**

- Показатели эффективности работы с резервом как системы:
  - ✓ Для службы управления персоналом,

- ✓ Для руководителей подразделений.
- Формулы эффективности работы с КР. Период оценки.

Обсуждение: *Выработка показателей эффективности работы с резервом на вашем предприятии?*

- Как службе персонала повысить эффективность работы с талантами и кадровым резервом.

Практикум: *Оценка уровня существующей на предприятии работы с резервом.*

5. Обсуждение практических вопросов, обмен опытом

Занятия проводят *ведущие специалисты-практики региона, эксперты, профессионально занимающие вопросами подготовки эффективного кадрового резерва на производственных предприятиях различных отраслей.*

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ: **24 600** рублей, НДС не облагается, стоимость для нерезидентов РФ может отличаться.

РЕГИСТРАЦИЯ до 16 мая 2024 года: на сайте **www.progresssib.ru**,
по тел.+**7 (383) 209 07 78** или e-mail: **info@progresssib.ru**
Контактное лицо: Полянская Наталья Александровна

ДОКУМЕНТЫ ПО ОКОНЧАНИИ ОБУЧЕНИЯ. Слушателям выдается **Удостоверение о повышении квалификации** в объеме 16 часов (Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 10897 от 07 мая 2019 года Серия 54Л01 № 0004460, выдана Министерством образования Новосибирской области), на условиях и в порядке, установленных законодательством об образовании и локальными нормативными актами. Сведения об удостоверении передаются в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации» (ФИС ФРДО).

Для оформления Удостоверения о повышении квалификации необходимо предоставить (иметь при себе) копии следующих документов: паспортные данные; копию диплома об образовании; копию документа, подтверждающего изменение фамилии (если менялась); номер СНИЛС.

СЕРВИС ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ:
Для приезжающих слушателей:
• комплект учебно-методических материалов на бумажных носителях и (или) в форме электронных документов;
• бронирование гостиницы (стоимость проживания в гостинице не входит в стоимость обучения и оплачивается слушателями самостоятельно);
• кофе-брейки;
• информационная поддержка в период пребывания в Новосибирске о культурно-массовых мероприятиях, интересных местах в Новосибирске, о ТЦ, транспорте и по другим вопросам.
Для слушателей онлайн:
• комплект учебно-методических материалов в форме электронных документов;
• бесплатная обучающая платформа;
• тестовое подключение, знакомство с обучающей платформой до начала занятий;
• информационно-техническая поддержка в процессе обучения.

НАЧАЛО ОБУЧЕНИЯ: 23 мая 2024 года в 09:30 по адресу:
г. Новосибирск, Красный проспект, 28, оф. 501