ФИНКОНТ учебный центр

+7 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22

seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

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: 14 - 16 августа 2024 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП11800

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Место проведения: г. Санкт-Петербург, ул. Петропавловская, д. 4, литер А. Станция метро «Петроградская».

Стоимость участия: 44 600 руб.

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 кадрах.
- 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

Психолог, HR-эксперт, методолог HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг в области HR, действующий практик. Сфера профессиональных интересов: Построение эффективной системы обучения персонала предприятия. Работа с молодыми кадрами, профориентационная работа. Кадровый резерв предприятия, планирование карьеры. Построение системы наставничества на предприятии. Мониторинг и оценка результатов деятельности в области работы с персоналом. Социально-психологические аспекты работы с персоналом. Нормативное и документационное сопровождение работы по управлению и развитию персонала.

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.