8 (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

В период дефицита кадров, каждой компании крайне важно работать с внутренним кадровым резервом, а именно, формировать пул взаимозаменяемых сотрудников, что позволит компании быть более стабильной в вопросе покрытия потребности в 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: 17 - 19 ноября 2025 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП12981

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Стоимость участия: 51 600 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

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, менеджеров по персоналу, менеджеров по внутренним коммуникациям, руководителей всех уровней.

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. Выявление проблемных мест.
- Современные тенденции рынка труда, причины дефицита в квалифицированных кадрах. Необходимость изменения корпоративной среды.
- 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? Перечень ключевых позиций в компании.

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.
- Карьерные ориентации и карьерные ожидания.

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. Особенности работы с молодыми сотрудниками: разница поколений.

- 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.-

- Система наставничества с учетом корпоративных особенностей и требованием законодательства (Федеральный закон от 09.11.2024 №381-ФЗ).
- 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.

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.
- Примеры бланков сопровождающих документов.

- Алгоритм разработки документов, сопровождающих работу с кадровым резервом.

Контроль и оценка работы с кадровым резервом.

- 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 персонал. 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 предприятии.
- 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.