8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Развитие персонала и управление талантами

На курсе слушатели получат 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: 17 - 18 декабря 2026 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC27849

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16часов

Стоимость участия: 43 900 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 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Руководителей отдела персонала, менеджеров по персоналу, начальников отдела обучения и развития персонала, менеджеров по обучению и развитию персонала, HR – generalist.

Результат обучения

В-результате обучения участники:

- 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.