

## **ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА КОМПАНИИ**

**Автор семинара-практикума – Бодрова О.А**

Продолжительность – 3 дня по 8 акад. часов. Передача полной технологии и инструментов реализации, проводится в форматах – для эйчаров (в открытом, корпоративном форматах) и для руководителей (в корпоративном формате). Возможно – совместно для эйчаров и руководителей.

- 1. Формирование системы работы с кадровым резервом в соответствии с целями, корпоративной культурой, спецификой деятельности компании. Управление карьерой сотрудников.** Виды карьеры: карьера специалиста и карьера дженералиста.  
Этапы развития карьер. Кадровый резерв и планирование карьеры (преимущество). Необходимость создания кадрового резерва. Создание условий для планирования карьеры и формирования кадрового резерва в компании. Планирование карьеры и работа с кадровым резервом в компаниях с разветвленной филиальной сетью. Категории резерва.
- 2. Определение потребности (в т.ч. на долгосрочную перспективу) в кадровом резерве.** Стратегии компании, при которых необходим кадровый резерв. Как определить, кто и когда нам нужен?  
Планирование персонала. Выбор подходов и инструментов при планировании персонала. Планирование резерва. Внешний и внутренний кадровый резерв. Что выгоднее - вырастить, нанять, переманить? Плюсы и минусы выращивания внутренних талантов или покупки внешних. Выбор наиболее рационального подхода в связи с современными тенденциями на рынке труда.
- 3. Оценка потенциала кандидатов.** Виды оценки: оценочные интервью, тесты, 360, центры оценки и развития, оценка эффективности работы/аттестация.  
Виды компетенций: корпоративные, профессиональные, менеджерские. Модели компетенций. Подходы к построению моделей компетенций. Модели компетенций как критерий оценки при отборе в резерв. Профиль должности. Принятие решений по результатам оценки.
- 4. Поиск кандидатов и отбор в резерв.** Процесс формирования внутреннего кадрового резерва. Критерии отбора в резерв – потенциал, компетенции, эффективность. Матрица потенциал-эффективность. Подходы к выбору критериев отбора – методики Ломингера, SHL.  
Способы выявления перспективных сотрудников. Кампания по поиску и отбору в резерв. Интервью по компетенциям при отборе.
- 5. Технологии развития персонала.** Инструменты развития, выбор оптимальных с учетом категории кадрового резерва. Формирование индивидуальных планов развития (ИПР) для разных категорий персонала. Планирование развивающих действий. Роль руководителя в развитии сотрудников. Коучинг управленческих кадров как инструмент развития компании. Наставничество.
- 6. Формирование плана работы с кадровым резервом:** программы обучения и развития. Определение необходимых ресурсов для реализации программ развития.  
Мотивация резервистов: материальные и нематериальные методы. Оценка удовлетворенности работников и уровня их мотивации по критерию «карьерный рост». Профилактика негативного эффекта от не оправдавшихся ожиданий резервистов. Удержание резервистов. Критерии успеха программ формирования кадрового резерва. Типичные ошибки и «подводные камни» программ кадрового резерва. Экономический эффект от программ развития. Способы оценки и показатели эффективности программ развития на разных этапах работы с кадровым резервом.