Moscow Business School

Формирование кадрового резерва компании

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 2 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 25.01.2027

Место проведения: Ленинский проспект, д. 38А, город Москва

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Кадровый резерв: виды и современная типология

- Определение понятия «кадровый резерв».
- Исторический контекст возникновения систем кадрового резерва.
- Виды кадрового резерва: внешний, внутренний, целевой, опережающий, управленческий, резерв роста
- Преемственность в рамках кадрового резерва
- Современные вызовы и тренды в управлении талантами
- Типы кадрового резерва:
- Внутренний и внешний резерв
- Горизонтальный и вертикальный карьерный рост
- Краткосрочный и долгосрочный

Модели кадрового резерва

- Модель «Талант-пул» (Talent Pool).
- Модель «9-box grid» (Матрица оценки потенциала и эффективности)
- Модель «High Potentials» (Высокопотенциальные сотрудники)

Moscow Business School

Практикум: «Анализ необходимости в кадровом резерве (на примерах компаний участников)

Постановка кадрового резерва в компании: регламенты и подготовка

- Основные положения и приказы для кадрового резерва
- Дорожная карта внедрения кадрового резерва: этапы, ответственные, сроки
- Обоснование необходимости кадрового резерва. SWOT-анализ
- Анализ текущего состояния компании: когда и зачем нужен кадровый резерв
- Основы разработки карьерных треков для кадрового резерва
- Информирование сотрудников компании о внедрении кадрового резерва

Практикумы:

- Кейс «SWOT-анализ системы кадрового резерва для вашей компании»
- Кейс «Дорожная карта внедрения кадрового резерва, включая этапы, ответственных и сроки»
- Кейс «Разработка карьерного трека для должности»

Постановка кадрового резерва: практика и отбор кандидатов

- Формирование профилей компетенций под конкретные должности для кадрового резерва.
- Формирование вакансий для кадрового резерва. Приоритетность резервистов относительно внешних кандидатов.
- Процедуры отбора в кадровый резерв, оценка резервистов.
- Методы оценки и отбора сотрудников для кадрового резерва: ассессмент, интервью, тестирование

Практикумы:

- Кейс «Вакансии, которые могут быть использованы в кадровом резерве»

- Кейс «Перечень ключевых позиций: составляем профиль»
- Кейс «Критерии отбора и оценки для кандидатов в резерв»

День 2

Выбор кандидата – что дальше?

- Принятие решений по результатам оценки
- Формирование индивидуального плана развития (ИПР)
- Правила формирования ИПР
- Связь ИПР с корпоративной стратегией и целями компании
- Корректировка ИПР в зависимости от достигнутых результатов

Практикум: «Основные пункты для ИПР в должности»

Обучение и развитие резервистов

- Цели, виды и формы развития резервистов
- Программы развития резерва: обучение, менторство, ротация, наставничество.
- Программы кадрового резерва:
- Обучение в кадровом резерве
- Долгосрочные и краткосрочные программы с целью развития hard и soft skills для предполагаемой должности
- Методы обучения на рабочем месте
- Оценка эффективности обучения
- Оценка эффективности работы проекта «Кадровый резерв»
- Методы мониторинга и оценки эффективности системы кадрового резерва

Практикумы:

- Упражнение «Разработка плана обучения и развития сотрудников из резерва (на примерах компаний участников)»
- Кейс «Параметры эффективности кадрового резерва»

Ошибки в формировании кадрового резерва

- Резерв ради резерва. Как не делать кладбище из резервистов
- Перспективы управления талантами в компании