

Развитие персонала и управление талантами

На семинаре слушатели получают 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: 12 - 13 декабря 2024 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC23318

Вид обучения: Семинар

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16 часов

Стоимость участия: 33 800 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: Сертификат об участии в семинаре.

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).

Мероприятие проходит в рамках курса повышения квалификации:

- Менеджер по обучению: организация системы обучения и развития персонала в 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 2024-2025 годов:-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, консультант-практик по управлению с 20-летним опытом работы директором по персоналу и оргразвитию в крупных российских и зарубежных компаниях, карьерный коуч.

Сфера профессиональных компетенций:

- Построение системы управления персоналом.
- Построение грейдинга, систем вознаграждения и льгот.
- Экономика и нормирование труда.
- Профессиональное и карьерное развитие сотрудников.
- Разработка программ и системы обучения сотрудников в компании.
- Разработка системы целей и показателей их достижения.–
- Карьерный коучинг и карьерное консультирование.
- HR-маркетинг и брендинг.

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).

Опыт работы:

ОАО «Эфортел» (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.