

УТВЕРЖДАЮ
И.о. декана факультета
государственного управления



В.А. Никонов

12 2017 г.

ПРОГРАММА
повышения квалификации
Кадровый резерв и управление преемственностью

Москва
2017

1. Цель реализации программы

Слушатели получают знания о современных тенденциях в развитии кадрового резерва, о зарубежном опыте управления преемственностью и о перспективах внедрения данной системы в наших организациях.

2. Формализованные результаты обучения*

В рамках программы слушатели получают навыки и умения совершенствования управленческого кадрового резерва и качественного перехода к системе управления преемственностью.

Компетенции, которые должны быть развиты в рамках программы: знания о системе кадрового резерва и ее основных элементах, отличиях управления кадровым резервом от управления преемственностью, специфике управленческого кадрового резерва; навыки стратегического планирования, выявления, развития и продвижения резервистов и преемников; умения применять современные технологии оценки и отбора кандидатов.

3. Содержание программы

Учебный план

программы повышения квалификации «Кадровый резерв и управление преемственностью»

Категория слушателей – лица с высшим образованием, профессионалы в области управления персоналом.

Срок обучения – 30 аудиторных часов.

Форма обучения – очно-заочная.

Формы текущего и итогового контроля - доклады по результатам групповой работы, рефераты по актуальным статьям о системе кадрового резерва, подготовка и защита плана развития системы управленческого кадрового резерва в систему управления преемственностью.

№ п/п	Наименование разделов	Всего, час.	В том числе	
			лекции	практич. и лаборат. занятия
	Раздел 1 Управленческий кадровый резерв	10	6	4
	Раздел 2 Управление преемственностью	20	10	10
Итоговая аттестация		Итоговая работа		

*Результаты обучения приводятся в произвольной (принятой в организации) форме.

Учебно-тематический план
 программы повышения квалификации
 «КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬЮ»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего, час.	В том числе	
			лекции	практич. и лаборат. занятия
1	2	3	4	5
1	Управленческий кадровый резерв: современные подходы	10	6	4
1.1	Структура системы кадрового резерва и ее основные элементы	2	2	-
1.2	Основные процессы и механизм управления системой кадрового резерва	4	2	2
1.3	Управленческий кадровый резерв	4	2	2
2	Система управления преемственностью	20	10	10
2.1	Структура системы управления преемственностью, цикл и механизм управления системой	2	2	-
2.2	Стратегическое кадровое планирование	4	2	2
2.3	Разработка модели компетенций, выявление преемников	4	2	2
2.4	Специфика развития преемников	4	2	2
2.5	Управление карьерой и продвижение преемников	4	2	2
	Подготовка и защита плана перехода от системы кадрового резерва к системе управления преемственностью	2	-	2
	ИТОГО	30	16	14

4. Материально-технические условия реализации программы

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных компьютером с выходом в Интернет, оборудованием для показа презентаций.

5. Учебно-методическое обеспечение программы

Основная литература:

№ п/п	Автор	Название книги/статьи	Отв. редактор	Место издания	Издательство	Год издания	Название журнала (сборника)	Том (выпуск) журнала (сборника)	Номер журнала
1	Опарина Н.Н., Батоврина Е.В.	Построение системы		М.	ЗАО МЦФЭР	2013			

		кадрового резерва в организации							
2	Фокин К.Б.	Управление кадровым резервом		М.	ИНФРА-М	2014			
3	Rothwell W.J.	Succession Management		NY	Amacom	2010			

Методические материалы системы кадрового резерва.

Форматы и описания бизнес-процессов системы кадрового резерва.

Форматы стратегического кадрового планирования, форматы системы управления преемственностью, форматы карьерных планов.

6. Требования к результатам обучения

Понимание структуры систем кадрового резерва и управления преемственностью, отличий между данными системами. Развитие навыков стратегического кадрового планирования, организации работы с преемниками и технологии их продвижения.

7. Составители программы

Опарина Наталья Николаевна, старший преподаватель кафедры управления персоналом факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, сертифицированный профессионал в области HR, сертифицированный консультант по управлению, HR профессионал с 20 летним стажем, в том числе на топ-менеджерских должностях в крупных государственных компаниях.