

Слушатели видеолекции получают ответы на следующие основные вопросы:

1. Для чего нужен кадровый резерв компании (организации)?
2. Почему важно удерживать в компании (организации) талантливых, профессиональных работников?
3. Как влияет численность компании на организацию работы с кадровым резервом?
4. Какие особенности развития персонала и организации работы с кадровым резервом существуют в российских компаниях (организациях)?
5. Как влияет удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала на формирование кадрового резерва компании (организации)?
6. Чем отличаются основные подходы к формированию кадрового резерва?
7. Как проводится отбор в кадровый резерв: основные этапы, виды работ и ответственные?
8. Что делать, если руководители не заинтересованы в подготовке преемников?
9. По каким критериям проводится отбор кандидатов в кадровый резерв?
10. Какие факторы необходимо учитывать при формировании кадрового резерва?
11. Как составить шкалу для оценки степени развития компетенций у кандидатов в кадровый резерв?
12. Что относится к формальным критериям отбора кандидатов в кадровый резерв?
13. По каким критериям проводится оценка личных качеств работников, отбираемых в кадровый резерв?
14. Что необходимо учитывать при получении рекомендаций от непосредственного руководителя работника, проходящего процедуру отбора в кадровый резерв?

- 15. Что необходимо знать о возрастных особенностях работников и как их учитывать при формировании кадрового резерва?
- 16. Как сформировать группы работников по эффективности их деятельности при отборе в кадровый резерв?
- 17. Что необходимо учитывать при разработке программы развития талантливых работников, включенных в кадровый резерв?
- 18. Как часто нужно проводить оценку работников, находящихся в кадровом резерве?