

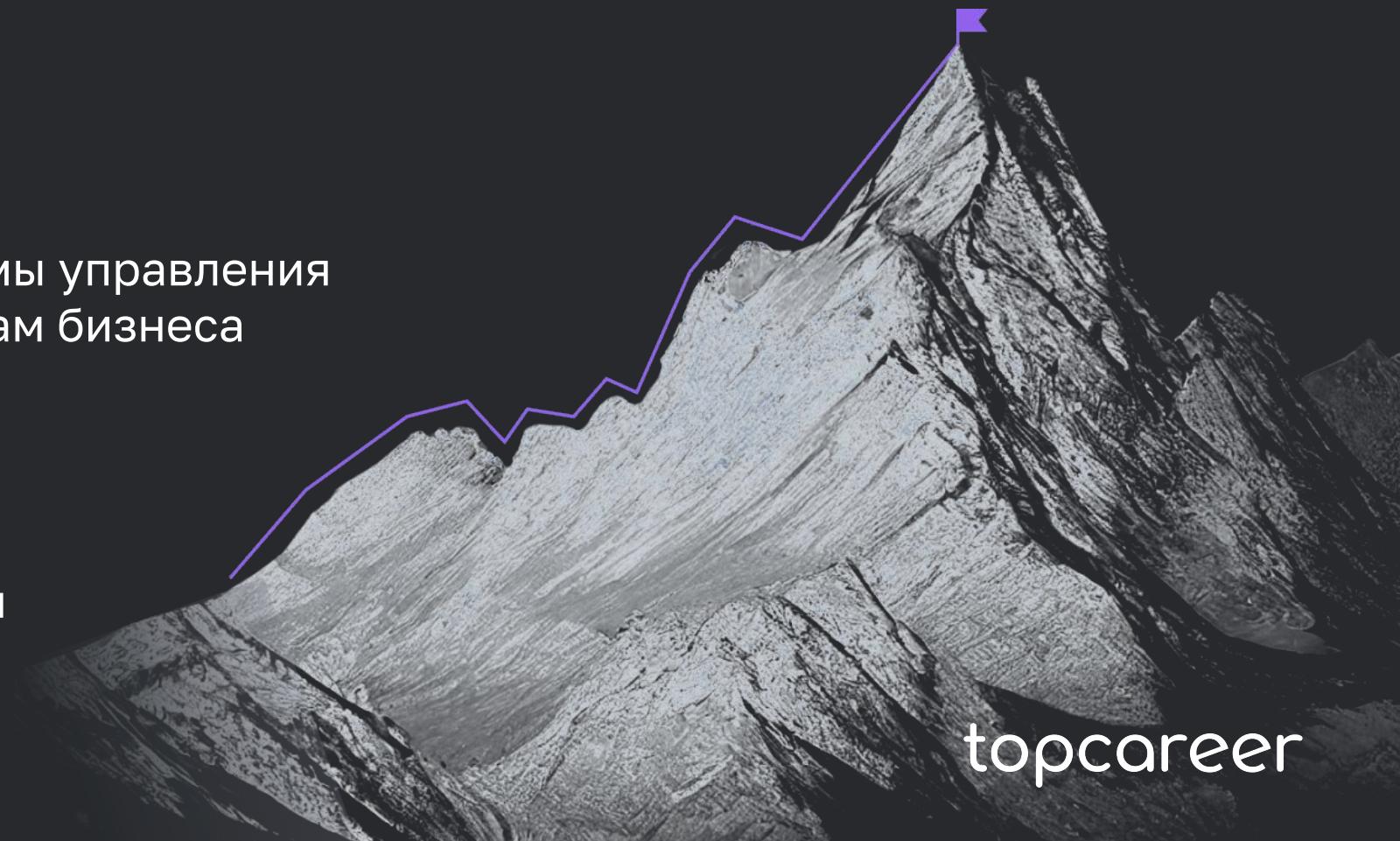
# Talent-management

*инструменты развития карьеры  
и удержания сотрудников*

Комплексное понимание системы управления  
талантами, отвечающей запросам бизнеса  
и рынка



Возможен индивидуальный  
график обучения



topcareer

## Отзывы выпускников курса **Talent management**



**Наталья Гайдаматченко**

Старший менеджер по обучению и развитию персонала ООО Буарон, выпускница курса Talent management

“ Курс превзошел мои ожидания! Советую всем.

Выбрала школу topcareer, **так как ранее уже обучалась в данной школе и была уверена, что качество обучения, ориентир на практическую ценность знаний и уровень преподавателей будет на высоком уровне.** В очередной раз убедилась, что так и есть!

По итогу обучения получила массу инструментов для работы. Уже сейчас удалось применить полученные знания по ИПР, удержанию развитию сотрудников. Ещё много всего предстоит реализовать! Ценно, что теперь есть инструменты, примеры и кейсы, чтобы реализовать поставленные задачи.

## Отзывы выпускников курса **Talent management**

“

Выбрала школу и курс из-за экспертов. **Все эксперты с практическим опытом в крупных российских и международных компаниях**, которые не просто дают теорию, но и делятся своими кейсами.

Получила базу по всем процессам ТМ, и появилось четкое понимание, что в компании стоит внедрять, что еще рано, а какие процессы необходимо срочно улучшать.

”



**Анжелика Поцейко**

ЕХ Руководитель отдела подбора и развития персонала, Бетховен  
выпускница курса Talent management

## Отзывы выпускников курса **Talent management**



**Евгения Раментьева**

Начальник отдела подбора,  
развития персонала  
и корп. культуры ООО «НХТК»,  
выпускница курса Talent  
management

“Хочу выразить **слова благодарности разработчикам такой уникальной программы как Talent-менеджер**. У коллег кто работает в данной области думаю что точно не вызовет вопроса в чем ее уникальность.

Обучаясь в школе, получила не только вагон теории и практики, но ещё много интересных идей от коллег. Волшебные преподаватели курса! Разбирают все кейсы, дают обратную связь, рекомендации - это бесценный опыт! Для меня лично было очень важным и значимым получить в теории весь процесс работы с талантами, начиная со стратегии! Я пересмотрела полностью подход, который применялся ранее и сейчас выстраиваю всё с нуля, начиная со стратегии развития. Наверное, это было для меня самым ценным, потому что без стратегии нет цели и нет результата. Далее всё идёт по полочкам.

Отдельное спасибо нашему куратору, Екатерине. Она всегда на связи, четкая и слаженная коммуникация.

## Отзывы выпускников курса **Talent management**

“

Выбрала данную школу **по рекомендации директора по персоналу**. Применять начала оценку потенциала, произошло переосмысливание действующего процесса кадрового резерва и появились идеи его трансформации. Обучение встярхнуло старый устой и сподвигло к изменениям. Кроме этого запомнилась ярко тема performance management. Понравилось, что обучение затрагивало смежные функции, например, корпоративную культуру, вовлечённость.

Очень понравилось обучение. Понравились домашние задания, которые помогали лучше уяснить материал и попробовать применить знания на практике. Огромное спасибо!



**Екатерина Бармина**  
Начальник отдела развития  
и обучения, выпускница  
курса Talent management

Все наши студенты получают доступ к **уникальному сообществу top-HR**, где можно решить любые карьерные задачи:



активный нетворкинг  
с коллегами



возможность найти ответы  
на рабочие задачи



полезные материалы  
для работы



найти единомышленников



разобрать с коллегами  
свой рабочий кейс



стать наставником  
или найти ментора



интересные вакансии  
и разбор резюме

Станьте частью сильного HR-сообщества!

# Удобное расписание и дополнительная польза



Уроки в записи и вы можете смотреть их **в любое удобное время для вас**



Вы можете посетить **дополнительные встречи/воркшопы с экспертами**, которые не входят в основную программу курса, по интересующим вас темам (анонсируем заранее) и забрать ценные советы и инструменты



Вы получите **персональную поддержку куратора** на всех этапах обучения, который поможет эффективно распределить нагрузку

## Сопровождение ментора

*Вы не останетесь в одиночку. Наш ментор всегда проверит домашнее задание, подскажет, направит в нужную сторону.*



Ирина Власова  

Эльмира, рекомендую обратить внимание на требования к наставникам. Вы указываете: все желающие, бизнес лидеры. К сожалению, не все желающие могут быть результативными наставниками, передавать знания это талант. Поэтому я бы на вашем месте прописала более конкретные критерии к выбору наставника, а еще лучше провести диагностику или конкурсный отбор среди желающих, чтобы был результат как стороны наставника, так и стажера. Для работы по наставничеству рекомендую книгу «Талантливые сотрудники» Джейфри Лайкер и Дэвид Майер

Пт 04 Ноя 2022 [Нравится](#) • [Подписаться](#)



Ирина Власова  

Мария, хочется обратить внимание на перечень задач для стажера: Ознакомиться в первую неделю стажировки с ИТ оборудованием. А что дальше? Неделя, это достаточно много, обычно хватает 1-2 дня. Т.е. желательно собрать пакет задач, которые будет решать стажер. ПО наставнику, еще одним критерием важным является желание обучать и передавать знания, плюс человек должен обладать умением передавать знания. Это тоже ключевая характеристика наставника. Одним словом, хочется сделать полноценный портрет наставника, как вы описали ЦА. Агрессивная кампания продвижения во всех возможных источниках все же мало вероятно, так как бюджет ограничен, согласно условий кейса.

Пт 26 Авг 2022 [Нравится](#) • [Подписаться](#)



[загрузить аватарку](#)

[добавить комментарий к ответу](#)



## Кейс нашей студентки

### “Внедрение системы управления талантами”

#### Дано:

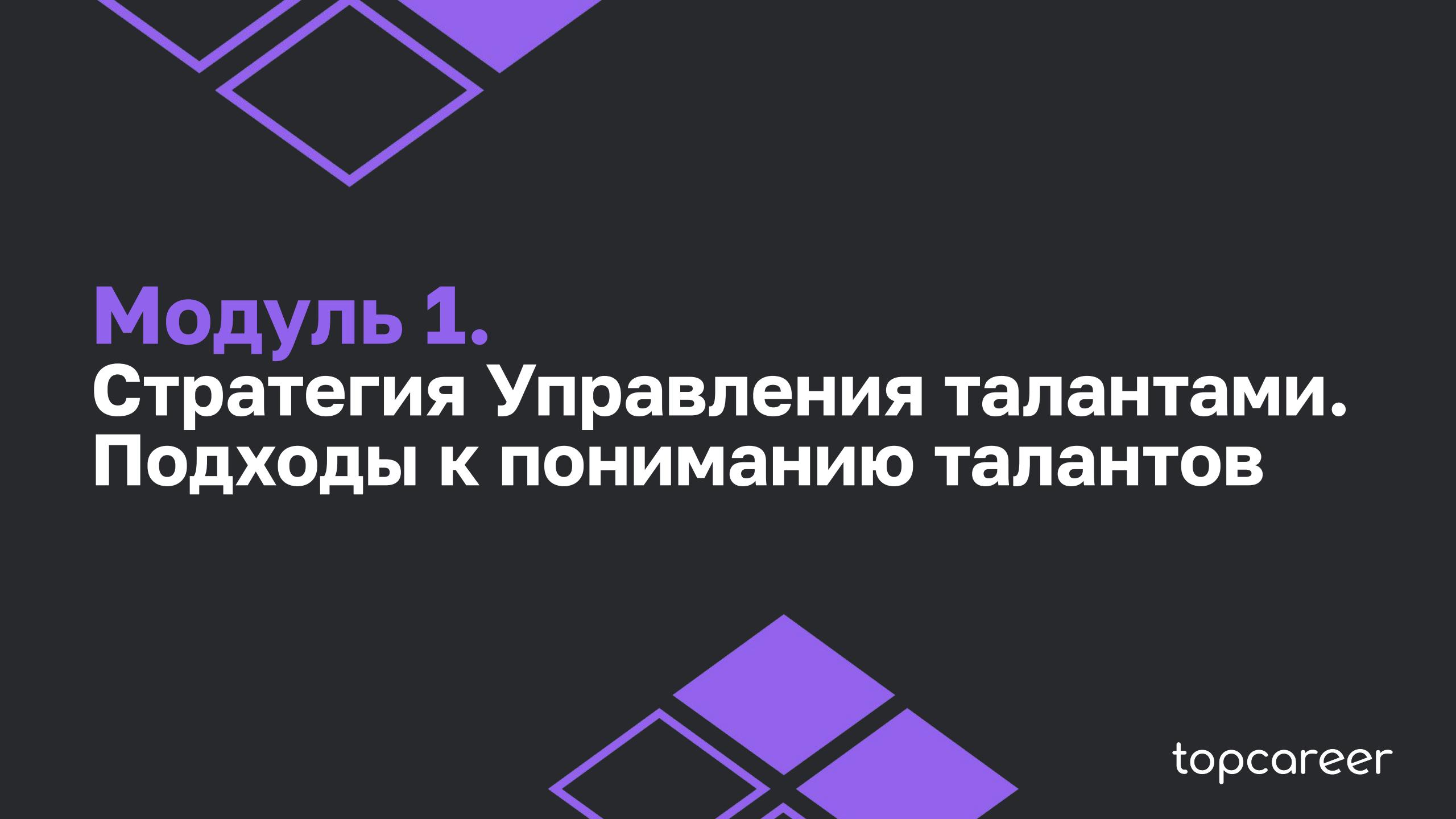
Евгения, Начальник отдела подбора, развития персонала и корп. культуры  
ООО «НХТК»

#### Задача на обучение:

Мне необходимо трансформировать действующую систему по кадровому резерву в систему управления талантами

#### Результат Евгении:

Я пересмотрела полностью подход, который применялся ранее в компании и сейчас выстраиваю всё с нуля, начиная со стратегии развития. Применяю в работе все инструменты управления талантами, сформировала дорожную карту внедрения системы Talent Management, **выделила процессы требующие улучшения, внедрила ИПР и составила план по удержанию и развитию сотрудников. Начала применять оценку потенциала, произошло переосмысливание действующего процесса кадрового резерва и появились идеи его трансформации.** Понравилось, что обучение затрагивало смежные функции, например, корпоративную культуру, вовлечённость. Стала чувствовать себя увереннее и смело дискутирую на тему управления талантами. Планирую дальнейшее развиваться горизонтально в этой теме.



# **Модуль 1.**

## **Стратегия Управления талантами.**

### **Подходы к пониманию талантов**

01.

# Основные понятия. Каких сотрудников считаем талантами. Разные подходы. Тренды. Лучшие практики.

Ксения Шашмуринa, менеджер по развитию талантов в секторе FMCG

- ▶ Ключевые понятия и системы управления талантами (термины и определения);
- ▶ Talent management в HR;
- ▶ Подходы к управлению талантами сегодня. Тренды;
- ▶ Настраиваем правильную HR-аналитику по управлению талантами;
- ▶ Стратегия управления талантами. Best practice.

02.

## **Аудит системы управления талантами. Проектная работа - формирование пакета решений по итогу аудита**

**Ксения Шашмуринa, менеджер по развитию талантов в секторе FMCG**

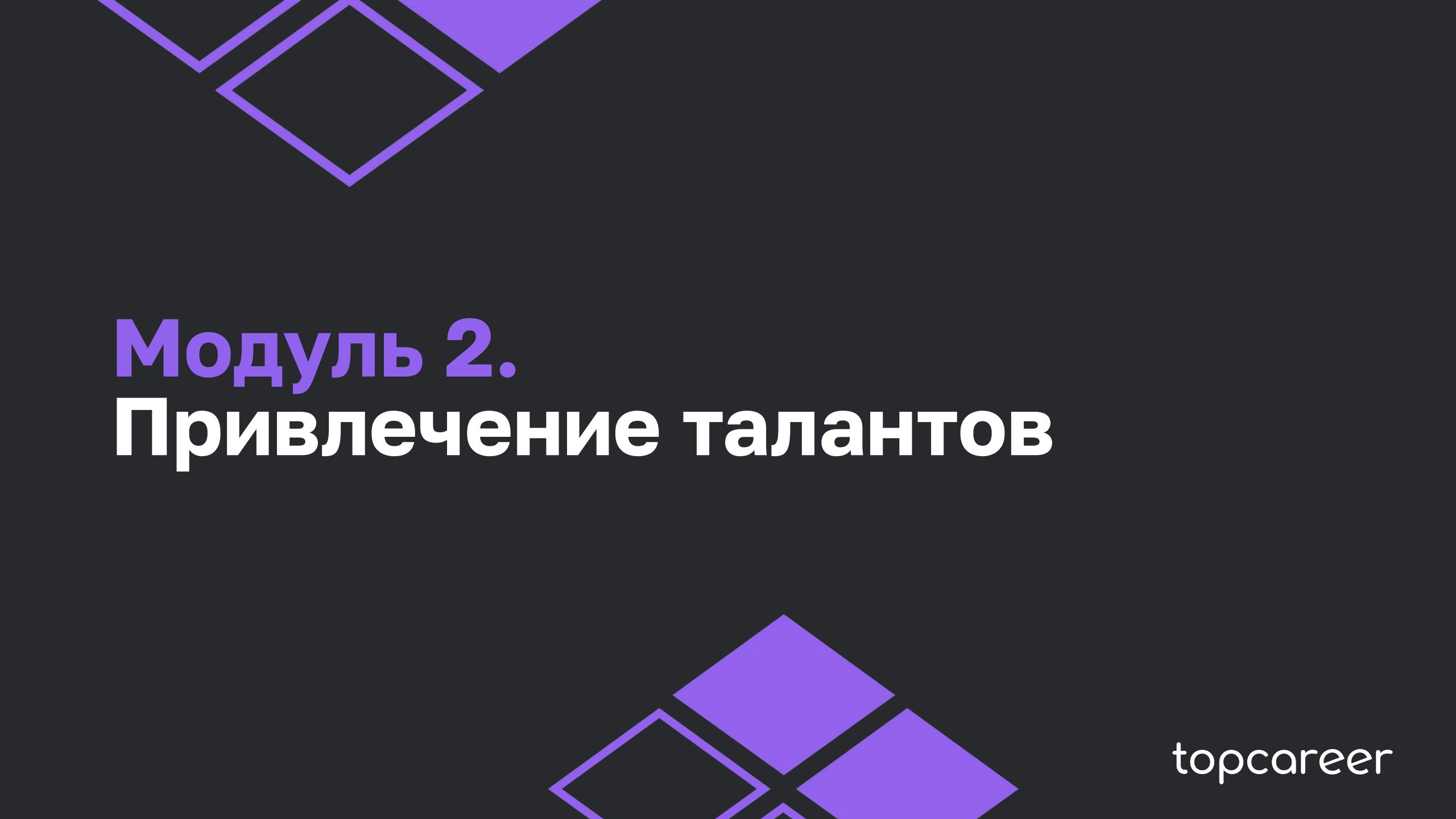
- ▷ С чего начать проведение аудита системы управления талантами. Пошаговая инструкция аудита;
- ▷ Критерии оценки системы управления талантами;
- ▷ Формирование пакета решений по итогу аудита.

03.

## Как подготовить и защитить проект. Таймлайн, бюджетирование, защита проекта

Ксения Шашмуринa, менеджер по развитию талантов в секторе FMCG

- ▶ Как подготовить проект, защитить его перед заказчиком (внутренним или внешним);
- ▶ Бюджетирование проектов;
- ▶ Таймлайн проекта. Сроки реализации проектов по управлению талантами.



# Модуль 2. Приятие талантов

04.

## Подбор персонала как часть стратегии управления талантами

Александра Салахова, Руководитель HR, PravoTech

- ▶ Понять из чего состоит модель управления рекрутментом;
- ▶ Понять из чего состоит стратегия привлечения персонала;
- ▶ Разобрать пример стратегии привлечения;
- ▶ Разобрать критерии эффективности отдела подбора персонала;
- ▶ Познакомиться с процессно-ролевой моделью подбора персонала.

05.

## Приятие талантов – формирование подходов, выбор инструментария и модели привлечения талантов

**Ирина Романова**, Руководитель группы по работе с молодежью в АО Гринатом

Руководитель проекта ИТ-стажировки Росатома

- ▷ Основные направления и стратегии привлечения персонала;
- ▷ Инструменты привлечения персонала;
- ▷ Процесс, роли и ответственность в процессе привлечения персонала;
- ▷ Рекрутмент и внешний кадровый резерв. Особенности построения внешнего резерва с примерами из различных компаний. Влияние EVP и бренда работодателя;
- ▷ Расчёт затрат и экономической эффективности модели привлечения.

06.

## Программы работы с молодыми талантами – как важный ресурс для бизнеса

Ирина Романова, Руководитель группы по работе с молодежью в АО Гринатом

Руководитель проекта ИТ-стажировки Росатома

- ▶ Изучаем лучшие практики работы с молодыми специалистами;
- ▶ Строим программы для молодых талантов с 0. С чего начать?
- ▶ Собираем данные по компании, определяем круг стейкхолдеров и анализируем программы стажировок на рынке для вашей ЦА;
- ▶ Определяем какие задачи должны решать стажеры, чтобы помочь бизнесу;
- ▶ Продаем идею бизнесу: 5 лайфхаков. Выстраиваем коммуникации по программе стажировок с заказчиком и смежными функциями;
- ▶ Привлекаем молодые таланты: с EVP и без. Как успешно запустить первый пилот;
- ▶ Каналы продвижения программ для молодых специалистов - социальные сети, ярмарки вакансий, кейс-чемпионаты, спецпроекты;
- ▶ Метрики.

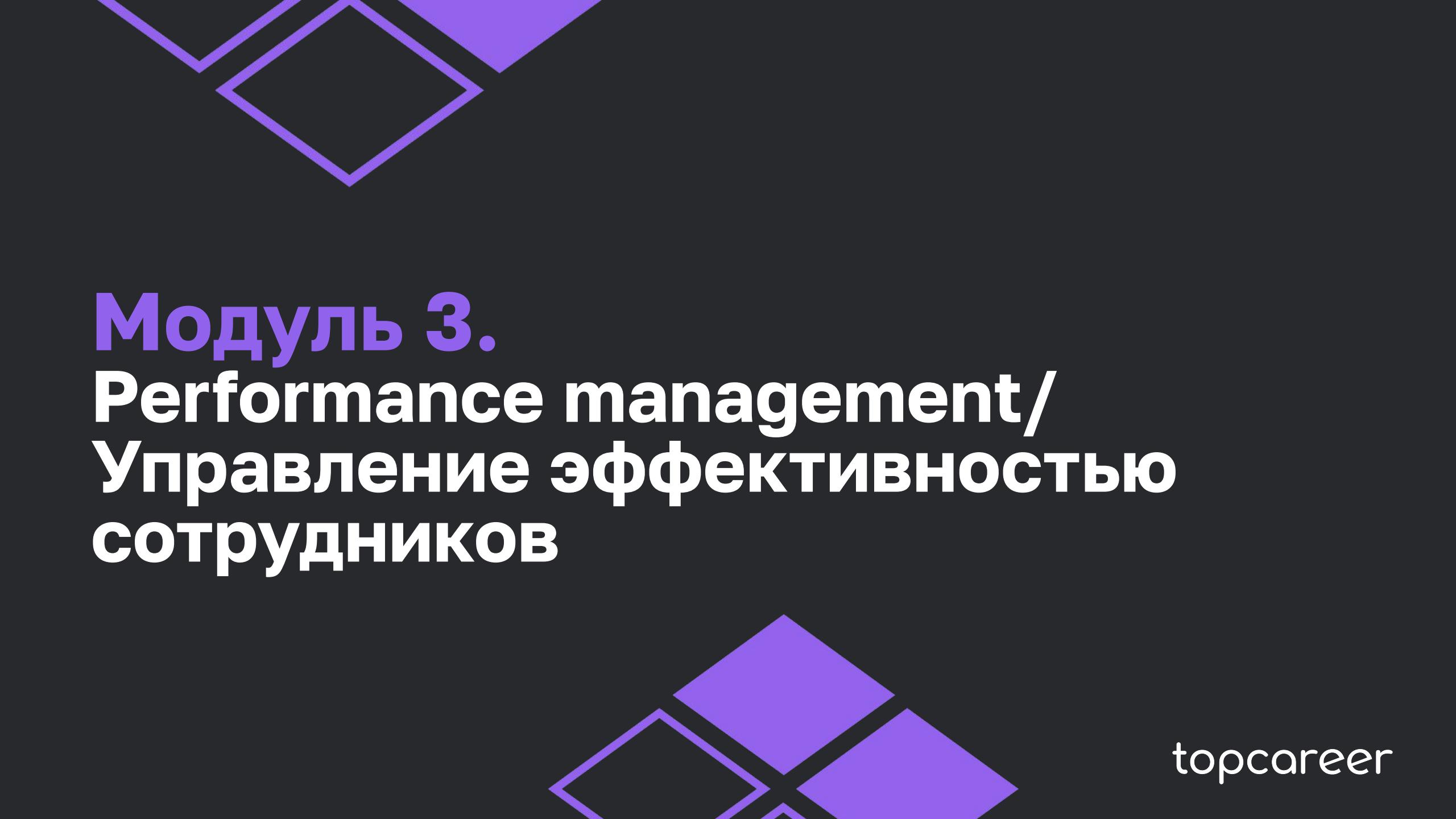
07.

topcareer

## "Привлечение и удержание сотрудников. Решение кейса"

**Ирина Романова**, Руководитель группы по работе с молодежью  
в АО Гринатом Руководитель проекта ИТ-стажировки Росатома





# **Модуль 3.**

## **Performance management/**

## **Управление эффективностью**

## **сотрудников**

08.

## Performance management

Елена Марьина, Reckitt Benckiser Healthcare, HRD RUCIS

- ▷ Что такое PERFORMANCE и зачем им управлять;
- ▷ Цель управления эффективностью;
- ▷ Связь бизнес задач с Performance management;
- ▷ Цикл управления эффективностью сотрудника;
- ▷ Кто отвечает за цикл управления эффективностью?
- ▷ Показатели развитости системы управления эффективностью;
- ▷ Место HR в управлении эффективностью;
- ▷ Работа с целями;
- ▷ Основные этапы процесса;
- ▷ Performance & Talent Summary;
- ▷ Управление эффективностью и вознаграждение.

09.

topcareer

# Как внедрить Performance Review

**Анастасия Герасимова**, Руководитель отдела обучения и развития

Тренер, фасилитатор, методолог





# **Модуль 4.**

## **Выявляем таланты внутри организации. Talent review.**

10.

## Оценка потенциала как часть **Talent Management. Роль модели компетенций в управлении талантами**

**Виктория Люцко**, Директор корпоративного университета банк Авангард, Старший преподаватель курса

- ▶ Изучаем методы оценки потенциала Hi-Po. Российские и зарубежные практики;
- ▶ Определяем уровень требований к Hi-Po;
- ▶ Анализируем модель компетенций – критерии оценки потенциала. Модель компетенций и профессионально-важные качества, сходство и различия. Критерии эффективности модели компетенций. Создание, применение, актуализация;
- ▶ Учимся описывать поведенческие индикаторы. Изучаем основные правила написания поведенческих индикаторов для эффективной модели компетенций;
- ▶ Рассматриваем инструменты для оценки Hi-Po: ассессмент, интервью по компетенциям, стратегическая сессия, деловые игры, личностные опросник.

11.

## Talent Review как важный элемент Talent Management

Елена Самойлова, Директор по организационному менеджменту «Пепсико Россия»

- ▶ Какова роль Talent Review в процессе управления талантами?
- ▶ Как подготовиться, когда начинать и какие бывают уровни калибровок потенциала?
- ▶ Участники и роли в Talent Review. Роль HR-менеджера;
- ▶ Как определить будущих лидеров и сотрудников с потенциалом эксперта?  
(9 box model, методология LASP);
- ▶ Что происходит после калибровочных сессий Talent Review? обсуждаем лучшие практики и типичные ошибки;
- ▶ Ключевые метрики в управлении талантами и планирования преемственности.

# Не пропусти этот урок!

## "Экскурсия в корп. университет Марс"

Компания Mars – это семейный бизнес, который был основан более 100 лет назад. Будущее начинается с того, как мы ведем бизнес сегодня.

### Вы узнаете:

- ▷ Как устроено Управление талантами в Mars;
- ▷ Какой выстраиваем План развития сотрудника;
- ▷ Как проводим Управление преемственностью;
- ▷ Что такое потенциал и Learning Agility.

Длительность экскурсии **1 час, онлайн**

topcareer



# MARS

**125 000 +** сотрудников **9** фабрик

**80 +** стран **30** офисов

**4** бизнес-сегмента Уникальный научный центр

# Не пропусти этот урок!

## “Экскурсия в корп. университет Макдональдс”

Первый Hamburger University в Восточной Европе открылся в Москве на базе Центра обучения и развития в России

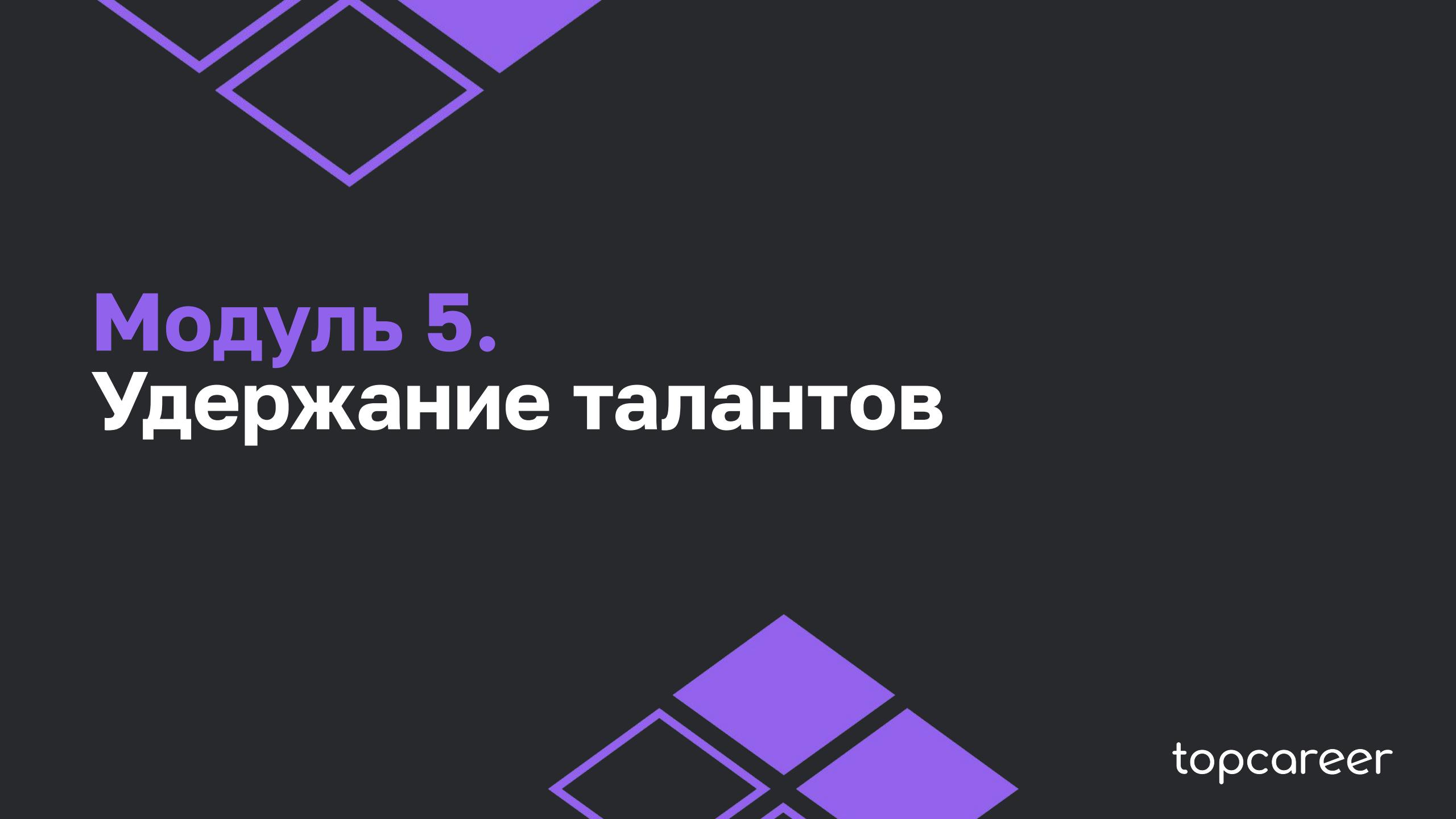
### Вы узнаете:

- ▷ Что компания вкладывает в понятие "талант", какими качествами должны обладать таланты;
- ▷ Как организован кадровый резерв в компании "McDonald's»;
- ▷ Какие существуют инструменты привлечения, удержания и развития талантов;
- ▷ Какие результаты для бизнеса может дать программа развития талантов;
- ▷ Как справляется с современными вызовами рынка труда.

Длительность экскурсии **1 час, онлайн**

topcareer





# Модуль 5. Удержание талантов

17.

## Удержание талантов – диагностика рисков, создание плана по удержанию

Ксения Шашмуринa, менеджер по развитию талантов в секторе FMCG

- ▷ Определяем факторы, влияющие на удержание сотрудников;
- ▷ Определяем, кто в зоне риска;
- ▷ Создаем план по удержанию сотрудников - когда он нужен, и нужно ли удерживать всех;
- ▷ Изучаем роль data & insights в удержании сотрудников;
- ▷ Отвечаем на ключевой вопрос «Exit interview: инструмент для галочки или источник ценных инсайтов?»;
- ▷ Аналитика удержания.

18.

## Внедрение карьерного консультирования в компании

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард, Старший преподаватель курса

- ▶ Что такое карьерное консультирование и как его внедрить в корпоративном формате;
- ▶ Основные запросы, которые решает карьерное консультирование в корп. формате;
- ▶ Как карьерное консультирование влияет на удержание сотрудников и на что может повлиять еще;
- ▶ Как оценить результаты работы корпоративного карьерного консультанта.



# Модуль 6. Развитие карьеры как способ удержания сотрудников. Инструментарий.

12.

## Развиваем таланты – формируем ИПР, развивающую среду, внедряем менторинг и обратную связь

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард, Старший преподаватель курса

- ▶ Отвечаем на вопрос «В чем мотивация развития для Hi-Po?». Виды, принципы, управление мотивацией;
- ▶ Создаем развивающую среду для талантов. Подход 70\20\10;
- ▶ Пишем индивидуальные планы развития. Ключевой вопрос – как избежать формализации и управлять развитием сотрудников;
- ▶ Особенности программ развития для топ-менеджмента – особый фокус;
- ▶ Менторинг и коучинг в программах развития талантов;
- ▶ Обратная связь – эффективный инструмент управления развитием сотрудника;
- ▶ Критерии и оценка эффективности развития и управления развитием талантов.

13.

## Проводим “карьерные диалоги” с сотрудниками

Елена Самойлова, Директор по организационному менеджменту «Пепсико Россия»

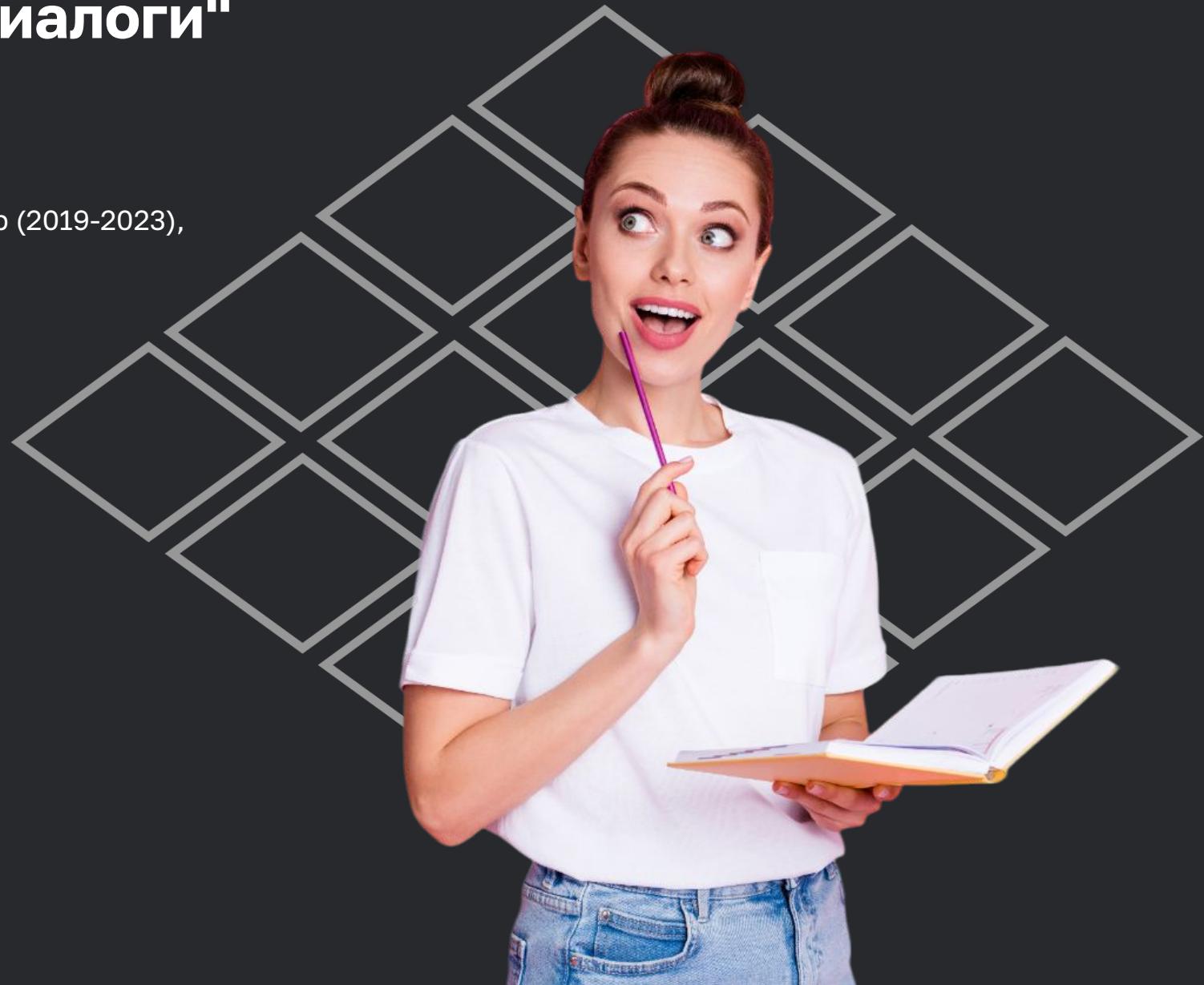
- ▶ Что такое карьерный диалог и какую роль он играет в системе управления талантами?
- ▶ Зачем проводить беседы о развитии с сотрудниками? Цель, риски, польза;
- ▶ Как поговорить с руководителем/сотрудником о развитии? Роли, ответственность, ожидания;
- ▶ Основные ошибки и правила проведения карьерных диалогов.

14.

topcareer

## Проводим "карьерные диалоги" с сотрудниками

Ирина Десяткова, HRBP бизнес-подразделения Сбер (2019-2023),  
HR-консультант



15.

## Кадровый резерв и план преемственности Succession planning – HR-процесс или бизнес-необходимость

Елена Самойлова, Директор по организационному менеджменту «Пепсико Россия»

- ▷ Кадровый резерв, или Succession planning – HR-процесс или бизнес-необходимость?  
На какие роли необходимо планировать кадровый резерв?
- ▷ Подходы к планированию кадрового резерва – пул талантов или план;
- ▷ Методы оценки кадрового резерва;
- ▷ Кто за что отвечает – роли и ответственность: HR, руководитель, сотрудник;
- ▷ Критический опыт как основополагающий элемент планирования преемственности;
- ▷ Без чего планирование преемственности не будет работать? Основные ошибки.

16.

## Создание кадрового резерва

**Ирина Десяткова**, HRBP бизнес-подразделения Сбер (2019-2023),  
HR-консультант

topcareer





# Модуль 7. Автоматизация Talent management

19.

## Обзор платформ по автоматизации Talent management

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард, Старший преподаватель курса

- ▶ Аналитика рынка решений, что есть сейчас на рынке, что появилось нового, кто ушел.  
Как выбирать решения под задачи;
- ▶ Какие части процесса управления талантами можно и нужно автоматизировать  
(Особенности решений Босс/1С или на webtutore);
- ▶ Что можно автоматизировать своими силами. Как сделать так, чтобы все работало само.

20.

## Автоматизация Talent management - создаем цифровую систему

Ксения Мартынова, Сбер

- ▷ Цикл управления талантами – Технологическая “подушка”;
- ▷ Удержание и прощание с талантами – автоматизация процесса.



# Модуль 8. Консультирование по управлению талантами или HR-консультант по управлению талантами

21.

## Как упаковать свою экспертизу и продать ее на рынок

Людмила Городничева, Консультант и тренер консалтинговой компании «Right Solution»

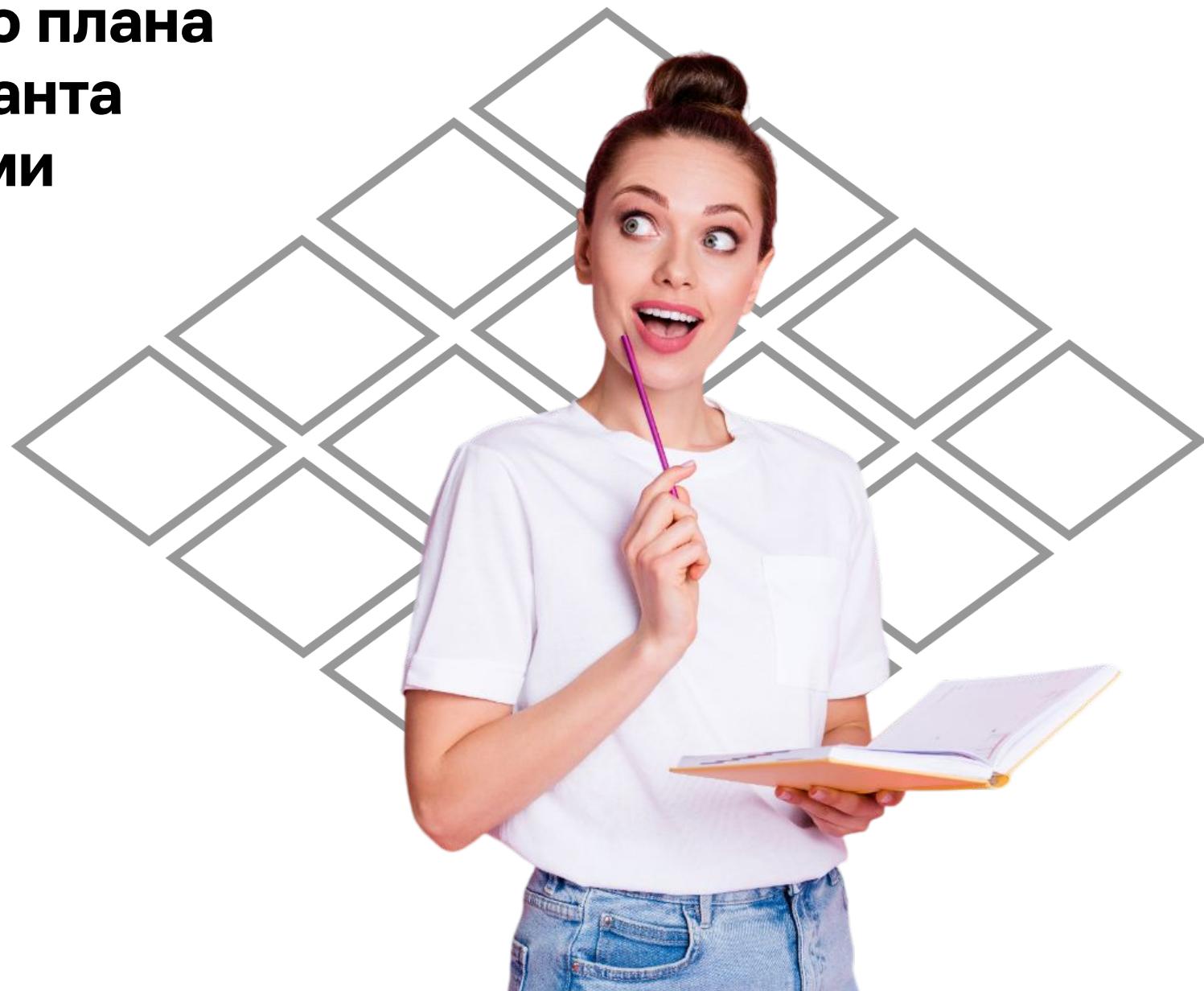
- ▷ Упаковка эксперта (внутри компании или фриланс);
- ▷ Экспертиза как продукт;
- ▷ Каналы продаж и поиск клиентов (внутри и на рынке);
- ▷ Где искать клиентов;
- ▷ Как вести сам проект по Управление талантами.  
Навыки проектного управления.

22.

## Составление карьерного плана в качестве HR-консультанта по управлению талантами

Людмила Городничева, Консультант и тренер  
консалтинговой компании «Right Solution»

topcareer



# Защита проекта

Результатом обучения на курсе Talent-management является защита Дипломного проекта. Подготовив проект, вы отработаете на практике знания, полученные на курсе. Разработанный проект вы сможете использовать в своем рабочем портфолио.

## Темы дипломных работ:

- ▷ Создание системы управления талантами;
- ▷ Кадровый резерв;
- ▷ Стажерская программа;
- ▷ Удержание талантов;
- ▷ Оценка сотрудников и план развития для руководителей;
- ▷ Система развития руководителей среднего звена.

# Вручаем Диплом о профессиональной переподготовке

Диплом установленного образца в соответствии с **Федеральным законом об образовании Российской Федерации**, который котируется, в том числе, на территории СНГ



## 01. Условие

ДЗ, сданные  
в установленный срок

## 02. Условие

Итоговое тестирование  
более 50%

## 03. Условие

Защита дипломного  
проекта

topcareer

Ждем вас на курсе

# Talent-management

Появились вопросы?

Получите консультацию

**+ 7 495 369 56 15**

(многоканальный)

[sales@top-career.ru](mailto:sales@top-career.ru)

 <https://t.me/topcareerschool>

 <https://vk.com/topcareerschool>

topcareer