

Planowanie systemów sukcesji i kadry zapasowe

Cele szkolenia

- Poznanie problematyki zarządzania rozwojem kadr.
- Pogłębienie rozumienia procedur stosowanych w planowaniu sukcesji kadr.
- Ćwiczenie metod oceny potencjału i rozwoju kadr.

Tematy poruszane na szkoleniu

- Planowanie następstw w organizacji:
 - tradycyjne i współczesne podejście
 - zmienność struktur i biznesów jako problem pracy HR
 - HR jako dział zarządzający personalnym PR wewnętrznym i zewnętrznym
- Polityczny wymiar planowania potencjału rozwojowego w organizacji:
 - merytoryczny i polityczny aspekt planowania rozwoju
 - komunikowanie zasad planowania potencjału
 - techniki i metody komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej – przykłady rozwiązań
 - analiza potrzeb i efektów komunikatów dla różnych grup odbiorców
- Narzędzia oceny potencjału:
 - metody stosowane do oceny potencjału
 - merytoryczna wartość informacji zdobytych różnymi technikami oceny potencjału
 - technika Centrum Oceny i Centrum Rozwoju – podobieństwa, różnice, konsekwencje stosowania
 - funkcje oceny kompetencji przez bezpośrednich przełożonych
- Kadra zapasowa:
 - typowe podejścia do tworzenia systemów kadry zapasowej – przykłady polskie
 - narzędzia stosowane w budowaniu kadry zapasowej – konsekwencje rozwiązań
 - wielkość i trwałość grup kadry zapasowej
 - etapy procesu
 - systemy pracy z kadrą zapasową
 - warsztat własnych rozwiązań
- Narzędzia i techniki planowania sukcesji:
 - planowanie sukcesji jako specyficzny rodzaj systemu kadry zapasowej
 - rola działań adresowanych do sukcesorów
 - wyróżnienie stanowisk objętych planowaniem sukcesji – przykłady rozwiązań
 - planowanie sukcesji w różnych branżach
- Systemy "grup szybkiego awansu":
 - rola grup szybkiego awansu w kulturze organizacyjnej
 - typologia grup szybkiego awansu
 - cele i narzędzia komunikowania w różnych rozwiązaniach
 - typowe rozwiązania napięć wprowadzanych przez grupy szybkiego awansu do organizacji