

Зимняя встреча Pharma HR-club

Традиционная встреча HR-профессионалов фармацевтических компаний прошла 20 февраля в арт-ресторане «Экзюпери» (г. Киев). Мероприятие было посвящено вопросам формирования кадрового резерва в фармацевтических компаниях. Гостями мероприятия стали HR-специалисты и топ-менеджеры фармкомпаний. Организатором выступила компания «Фарма Персонал».

Открыл встречу клуба директор специализированного рекрутингового агентства «Фарма Персонал» **Андрей Анучин**.

С докладом «Виды кадрового резерва. Принципы и методы формирования кадрового резерва компании» выступила **Анна Власова**, основатель и директор Школы HRM. «В тройку самых важных вопросов, которыми будут заниматься HR-ы в 2013 году, входит кадровый резерв. Почему? Потому что компании сами хотят выращивать и формировать персонал, а не перекупать за рубежом», – отметила спикер. Формирование кадрового резерва зависит от контекста, составляющими которого являются стратегия управления персоналом; система управления и развития персонала. Также Анна представила цикл работы резерва, который состоит из: целей бизнеса (контекст); идеологии резерва (общие положения); определения позиций для формирования резерва; бюджета на ближайший период (принципы формирования, источники, статьи); профиля резервиста (акцент на компетенциях); численности резерва – потребность на основании нормы, например, два человека на место (зависит от бюджета); поиска и отбора внутри компании; оценки кандидатов (Assessment Centre); программ общего, совместного обучения; индивидуальных планов развития; менторинга, коучинга, наставничества, делеги-

рования полномочий, участия в проектах, обучения и др. видов развития; текущей оценки исполнения (Performance Appraisal); продвижения, перемещения, занятия вакантных руководящих позиций; повтора цикла.

Об инструментах объективизации отбора сотрудников в кад-



Анна Власова представила гостям мероприятия цикл работы кадрового резерва

ровый резерв рассказал Андрей Анучин. Спикер поведал об оцениваемых качествах (компетенциях) кандидатов в КР и существующих инструментах оценки Success Insights: профессиональные качества – SSI (Sales Skills Index) – оценка знаний и навыков специалистов в сфере продаж; личностные – EQ – оценка эмоционального интеллекта, PTSI (Professional Talent Skills Inventory) – оценка способностей, DISC – оценка поведения; мотивация – Motivators – оценка мотивов, ценностей. «Оценка кандидатов в КР должна быть комплексной, с учетом профессиональных, личностных и мотивационных характеристик кандидатов. Обязательным этапом системы отбора в КР должна быть оценка личностных поведенческих и управленческих компетенций кандидатов», – отметил спикер.

Директор по персоналу группы компаний PZU в Украине **Валерий Кушниренко** рассказал об управлении кадровым резервом. Спи-

кер акцентировал внимание на правилах формирования внутреннего кадрового резерва, которые нужно соблюдать:

1. Занесение сотрудника в кадровый резерв проводится исключительно на добровольной основе.

2. Участник КР может находиться в резерве на одну ближайшую по иерархии должность.

3. Количество участников КР на одну «резервируемую» должность не должно превышать двух человек.

4. Пребывание во внутреннем кадровом резерве не может длиться дольше трех оценочных периодов.

Правовой фокус того, что необходимо знать руководителю HR-службы при формировании кадрового резерва, приеме на работу и сокращении, рассмотрел партнер ЮК «Правовой Альянс» **Илья Костин**.

О взаимодействии HR-специалистов и менеджеров различного уровня в формировании кадрового резерва поведал тренинг-менеджер компании Takeda **Сергей Черныш**.

В завершение мероприятия HR Development Manager CIS компании «Эбботт» **Наталья Войтенко** рассказала о формировании кадрового резерва как важном элементе в развитии и удержании талантов.

**Подготовила
Екатерина Гарманчук**