

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, СТРОИТЕЛЬСТВА, ПРИКЛАДНЫХ
ФИНАНСОВ И ПРАВА»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО
«Институт ЭСПФ»



О.В. Луканов
Доцент

13 апреля 2026 г.

ПРОГРАММА

повышения квалификации
**«ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И
ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА»**

(16 часов)

Москва – 2026

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА»

Общая характеристика программы

1. Цель реализации программы

Цель:

Формирование у слушателей компетенций, необходимых для понимания организационно-правовых основ формирования кадрового резерва, подготовки резервистов и применения современных подходов к управлению кадровым потенциалом организации.

2. Требования к результатам обучения

Планируемые/ Проектируемые результаты обучения

В результате освоения программы слушатель должен приобрести знания и умения, необходимые для качественного изменения компетенций:

Знать:

- организационно-правовые основы формирования кадрового резерва;
- цели, принципы и этапы работы с кадровым резервом;
- критерии отбора кандидатов и методы оценки кадрового потенциала;
- подходы к подготовке, развитию и сопровождению резервистов;
- правовые и организационные риски при формировании кадрового резерва;
- современные технологии управления кадровым резервом в организации.

Уметь:

- разрабатывать подходы к формированию кадрового резерва с учетом целей организации;
- применять методы отбора, оценки и подготовки резервистов;
- анализировать локальные акты и кадровые процедуры, связанные с кадровым резервом;
- выявлять риски и предлагать меры по совершенствованию работы с кадровым резервом.

Владеть:

- навыками анализа организационно-правовых основ формирования кадрового резерва;
- навыками применения методов оценки и подготовки кадрового резерва;
- методами организации работы по развитию кадрового потенциала.

3. Содержание программы

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
программы повышения квалификации
**«ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И
ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА»**

Требования к уровню образования слушателей	лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование (бакалавр, специалист, магистр), специалисты кадровых служб, руководители подразделений и иные слушатели с высшим или средним профессиональным образованием.
Категория слушателей	специалисты кадровых служб, менеджеры по персоналу, руководители организаций и подразделений, сотрудники, ответственные за развитие кадрового потенциала, иные заинтересованные лица.
Срок освоения программы	16 часов, 2 недели
Форма обучения	очно-заочная, с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения
Режим занятий	4 часа в день

№ № п/п	Наименование дисциплины, модуля	Всего часов трудоёмкости	В том числе				Форм а конт роля
			Контактная работа *			Самостоятельная работа*	
			Всего, часов	из них			
				Лекции	Практические занятия		
1	Тема 1. Организационно-правовые основы формирования кадрового резерва	4		2		2	
2	Тема 2. Отбор и оценка кандидатов в кадровый резерв	4		2		2	
3	Тема 3. Подготовка и развитие кадрового резерва	4		2		2	
4	Тема 4. Организация кадровых процедур и сопровождение резервистов	2				2	
5	Тема 5. Риски и современные технологии управления кадровым резервом	2				2	
6	Всего:	16		6		10	
7	Общая трудоёмкость программы:	16					

* С применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, СТРОИТЕЛЬСТВА, ПРИКЛАДНЫХ ФИНАНСОВ И ПРАВА»

Календарный учебный график
программы повышения квалификации
«ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА»

Срок освоения программы – 16 часов.
 Продолжительность обучения – 2 недели
 Форма обучения – очно-заочная, с применением дистанционных образовательных технологий

№ п/п	Наименование дисциплин (модулей), тем	1 недел я	2 неделя	КР	СР	С	ПА	ИА	Всег о
1	Тема 1. Организационно-правовые основы формирования кадрового резерва Понятие кадрового резерва, его значение для организации. Нормативные и локальные основы формирования кадрового резерва, цели, принципы и задачи работы с резервом.	2							2

2	Тема 2. Отбор и оценка кандидатов в кадровый резерв Критерии включения в кадровый резерв, методы оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов. Подходы к объективному и прозрачному отбору резервистов.	2	2						4
3	Тема 3. Подготовка и развитие кадрового резерва Формы и методы подготовки резервистов. Индивидуальные планы развития, наставничество, обучение, стажировки и иные инструменты профессионального и управленческого развития кадрового резерва.	2	2						4
4	Тема 4. Организация кадровых процедур и сопровождение резервистов Документационное обеспечение работы с кадровым резервом, кадровые решения, мониторинг развития резервистов и сопровождение их профессионального продвижения в организации.	2							2
5	Тема 5. Риски и современные технологии управления кадровым резервом Правовые и организационные риски при формировании и подготовке кадрового резерва. Современные кадровые технологии, цифровые инструменты и направления совершенствования работы с кадровым резервом.		2						2

4. Содержание тем

Тема 1. Организационно-правовые основы формирования кадрового резерва

Понятие кадрового резерва, его значение для организации. Нормативные и локальные основы формирования кадрового резерва, цели, принципы и задачи работы с резервом.

Тема 2. Отбор и оценка кандидатов в кадровый резерв

Критерии включения в кадровый резерв, методы оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов. Подходы к объективному и прозрачному отбору резервистов.

Тема 3. Подготовка и развитие кадрового резерва

Формы и методы подготовки резервистов. Индивидуальные планы развития, наставничество, обучение, стажировки и иные инструменты профессионального и управленческого развития кадрового резерва.

Тема 4. Организация кадровых процедур и сопровождение резервистов

Документационное обеспечение работы с кадровым резервом, кадровые решения, мониторинг развития резервистов и сопровождение их профессионального продвижения в организации.

Тема 5. Риски и современные технологии управления кадровым резервом

Правовые и организационные риски при формировании и подготовке кадрового резерва. Современные кадровые технологии, цифровые инструменты и направления совершенствования работы с кадровым резервом.

5. Материально-технические условия, необходимые для осуществления образовательного процесса

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный интерактивный класс	Все виды контактной работы	Мультимедийное оборудование, компьютеры. Компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер. Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов.

Материально-технические условия соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Примечание. В случае проведения учебных занятий с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ) у слушателя должен быть персональный компьютер, оснащенный аудиоколонками, с доступом в сеть интернет и установленным видеоплеером, способным воспроизводить видеофайлы.

2. Перечень информационных технологий и учебно-методических условий, используемых при осуществлении образовательного процесса

При проведении занятий с применением ЭО и ДОТ проведение вебинаров для слушателей осуществляется в удаленном доступе. Преподавателями используются компьютерные презентации, работа в чате, индивидуальное консультирование слушателей.

Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Система дистанционного обучения, система видеоконференцсвязи	Все виды контактной работы Промежуточная аттестация Итоговая аттестация	Компьютер, подключенный к сети Интернет; интернет-браузер; Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов

6. Организация образовательного процесса

В образовательном процессе используются разнообразные формы работы со слушателями.

- лекция (видеолекция) с мультимедийным сопровождением по наиболее сложным вопросам программы;
- лекция-вебинар с использованием современных технических средств обучения;
- практические занятия и самостоятельная работа с использованием современных технических средств обучения;
- кейс-стади (в том числе видео-кейсы)– изучение конкретных ситуаций из практики (casestudy), для выполнения данного вида заданий обучающимся должна быть представлена в письменной форме информация относительно реальной ситуации (профессиональной или жизненной) и поставлены конкретные задачи её изучения проблемы, обучающиеся анализируют различные аспекты проблемы и предлагают выработанные решения;
- тестирование метод оценки знаний, умений, навыков обучающихся и др.

Обучение проводится, в том числе с использованием ЭО и ДОТ, реализуемых посредством информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии слушателей и педагогических работников.

В процессе обучения слушатели обеспечиваются необходимыми для эффективного прохождения обучения учебно-методическими материалами и информационными ресурсами в объеме изучаемого курса, которые могут быть объединены в учебно-методический комплекс. Материалы учебно-методического комплекса доводятся до всех слушателей курса.

Итоговая аттестация проводится на образовательном портале Финансового университета посредством информационно-телекоммуникационных сетей.

7. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Учебный процесс со слушателями обеспечивают квалифицированные сотрудники института, а также приглашенные специалисты и действующие практики других организаций.

8. Оценка качества освоения программы

Оценка качества освоения программы осуществляется в виде прохождения итогового тестирования на основе системы зачет/незачет по всей программе.

