

## ЧТО ИССЛЕДУЕМ:



### Кадровый резерв и ключевые таланты

- ❖ Предпосылки для формирования резерва и пула ключевых талантов
- ❖ Участники и критерии их определения
- ❖ Процесс сопровождения программы (подход к постановке целей, пересмотру состава участников и т.п.)
- ❖ Инструменты развития участников
- ❖ Бенчмарки по численности:
  - Доля кадрового резерва
  - Доля пула талантов
  - Доля HR, сопровождающих программы
- ❖ Источники финансирования программ



### Ценностное предложение для сотрудников

- ❖ Элементы привлечения и удержания
- ❖ Оценка важности элементов EVP для организации
- ❖ Оценка востребованности элементов EVP для сотрудников
- ❖ Последние тенденции по удержанию и привлечению персонала



### Модель компетенций

- ❖ Подход к формированию модели компетенций
- ❖ Наполнение модели компетенций
- ❖ Ежегодная оценка компетенций
- ❖ Ключевые компетенции будущих лидеров

## КОГДА:

### ФЕВРАЛЬ-МАРТ

Участие и заполнение анкет

### МАРТ-АПРЕЛЬ

Обработка данных и подготовка отчетов

### АПРЕЛЬ

Выпуск отчетов и подготовка референтных групп

## СТОИМОСТЬ ОБЗОРА ДЛЯ УЧАСТНИКОВ (РУБЛЕЙ, БЕЗ УЧЕТА НДС):

Общий отчет	100 000	рублей
Отчет по референтной группе	150 000	рублей
Общий отчет + отчет по референтной группе	200 000	рублей

**КОНТАКТЫ:** Анастасия Петрович,  
Директор проектов

petrovich@rosexpert.ru

Анастасия Герасёва,  
Младший Аналитик

geraseva@rosexpert.ru

Софья Вязоветскова,  
Младший Аналитик

vyazovetskova@rosexpert.ru