

BI TO BE

CONSULTING GROUP

“Создание и управление кадровым резервом Предприятия”

Бизнес –заседание HR–директоров
28 сентября 2010 года
Санкт–Петербург

www.bitobe.ru

Кадровый резерв Предприятия

Внутренний кадровый резерв – сотрудники Предприятия, обладающие более высокой квалификацией, чем требуется для занимаемой ими должности и желающие строить свою карьеру внутри Предприятия

Внешний кадровый резерв – это единая база данных специалистов, обладающих необходимой квалификацией и в некоторых случаях изъявивших желание работать на Предприятии или в организуемых ими проектах.

BITOBE

CONSULTING GROUP

*Integrated Personal
Development System – общее
описание*

Почему IPDS ?

IPDS – Обеспечение конкурентного
преимущества Предприятия

IPDS – Неотъемлемая часть процесса
стратегического развития
Предприятия

IPDS – Повышает управляемость
Предприятием

IPDS – Инструмент развития и удержания
сотрудников

BITO
BE

CONSULTING GROUP

IPDS

Определения:

Integrated Personal Development System (IPDS) – обязательное и непрерывное обучение сотрудников на протяжении всей их карьеры – от найма до отставки, включающее цикл аттестационных мероприятий, успешное прохождение которых – неременное условие продвижения по карьерной лестнице.

Определения:

Personal Development Card (PDC) – индивидуальная карта развития сотрудника, формируемая на основании:

- навыков и знаний, продемонстрированных сотрудником в ходе предварительной оценки.
- типовых моделей карьерного роста

Определения:

Department Development Card (DDC) – карта развития отдела, как структурной единицы Предприятия, в контексте его вклада в развитие Предприятия в целом. DDC определяется исходя из требований к навыкам и знаниям сотрудников отдела, как если бы этот отдел был представлен одним должностным лицом.

Определения:

Company Development Card (CDC) – карта развития компетенций Предприятия. CDC определяет – какие дефицитные или опережающие навыки потребуются Предприятию для извлечения прибыли в среднесрочной перспективе.



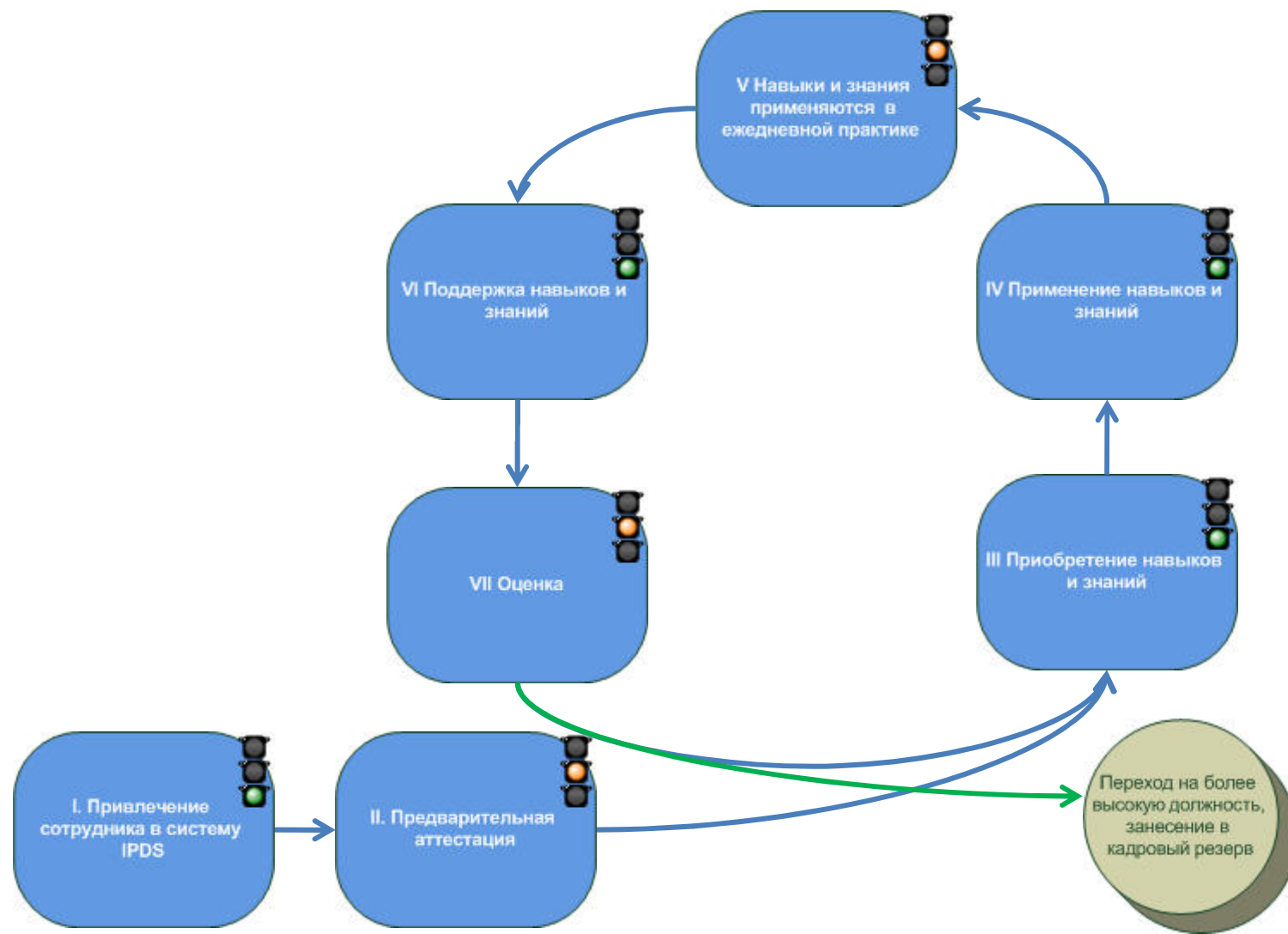
BITOBE

CONSULTING GROUP

IPDS



IPDS - перспектива "Сотрудник"



IPDS – перспектива "Сотрудник"

BI TO BE

CONSULTING GROUP

Привлечение
сотрудника в
систему IPDS

- Информирование сотрудника о принципах, структуре и целях внедрения IPDS
- Формирование личной заинтересованности сотрудника в развитии своих профессиональных и менеджерских навыков.

Предварительная
аттестация

- Процедура оценки профессиональных навыков и компетенций сотрудника на этапе вовлечения его в систему IPDS (продвижение по службе, найм, внедрение системы).
- Формирование PDC сотрудника

Приобретение
навыков и знаний

- Реализация цикла обучающих мероприятий (семинаров) в соответствии с PDC сотрудника

IPDS – перспектива "Сотрудник"

BI TO BE

CONSULTING GROUP

Применение навыков
и знаний

- Навыки, полученные на обучающих мероприятиях, закрепляются в ходе деловых игр или в рамках программы наставничества, если она внедрена в компании.

Навыки и знания
применяются в
ежедневной практике

- Сотрудник начинает применять полученные навыки в ежедневной практике
- Эффективность навыков и качество работы сотрудника оценивается непосредственным руководителем в режиме реального времени

Поддержка навыков и
знаний

- Реализация цикла обучающих мероприятий, направленных на коррекцию применяющихся в ежедневной практике навыков (исключение возможности неверной интерпретации или псевдокоррекции навыков с учетом стереотипа «у нас всегда делали так»)

BITO
BE

CONSULTING GROUP

Оценка

IPDS – перспектива "Сотрудник"

- Оценка закрепленных навыков
- Оценка потенциала сотрудника к обучению на более высокой стадии
- Оценка готовности сотрудника к переходу в кадровый резерв и продвижению по карьерной лестнице (при условии, что он успешно реализовал PDC)




BITO BVE

CONSULTING GROUP

IPDS – перспектива "Предприятие"

Вовлеченность в IPDS всех должностных лиц Предприятия предопределяет тот экономический эффект от внедрения системы, который оправдывает расходы на внедрение и сопровождение IPDS, превращая интегрированную систему развития персонала в конкурентное преимущество и залог успешной реализации стратегии Предприятия.



IPDS – перспектива "Предприятие"

IPDS – одна из самых современных систем развития персонала Предприятия, которая работает, с одной стороны, на удержание перспективных сотрудников, их обучение, совершенствование профессиональных и менеджерских навыков, а с другой, – является одной из надстроек системы сбалансированных показателей (BCC).

Очень важно, чтобы к началу процесса внедрения IPDS были определены основные стратегические цели Предприятия, в этом случае развитие персонала будет сонаправлено развитию Предприятия в целом, что наглядно показано на следующем слайде.

BITOBE

CONSULTING GROUP

IPDS – перспектива "Предприятие"



BITOBE

CONSULTING GROUP

IPDS на этапе внедрения

www.bitobe.ru

Integrated Personal Development System – внедрение

Наиболее оптимальным объектом для внедрения системы IPDS на Предприятии, является уровень среднего менеджмента.

Как правило, менеджеры среднего звена наиболее лояльны к внедрению системы, т.к., с одной стороны, имеют необходимый уровень базового образования (навык обучения), а с другой, обладают достаточными амбициями для карьерного роста. Таким образом, начать внедрение IPDS именно с уровня среднего менеджмента – правильное и целесообразное решение.

Integrated Personal Development System – внедрение

Для запуска проекта необходимо произвести отбор сотрудников, для которых будут разработаны PDC, внедрена система аттестации и обучения, и создать на Предприятии Центр обучения персонала.

Для организации работ по формированию внешнего кадрового резерва необходимо налаживание взаимодействия с ПТУ и ВУЗами, формирование для них специальных программ обучения и аттестации и оценки (при необходимости таких мероприятий)

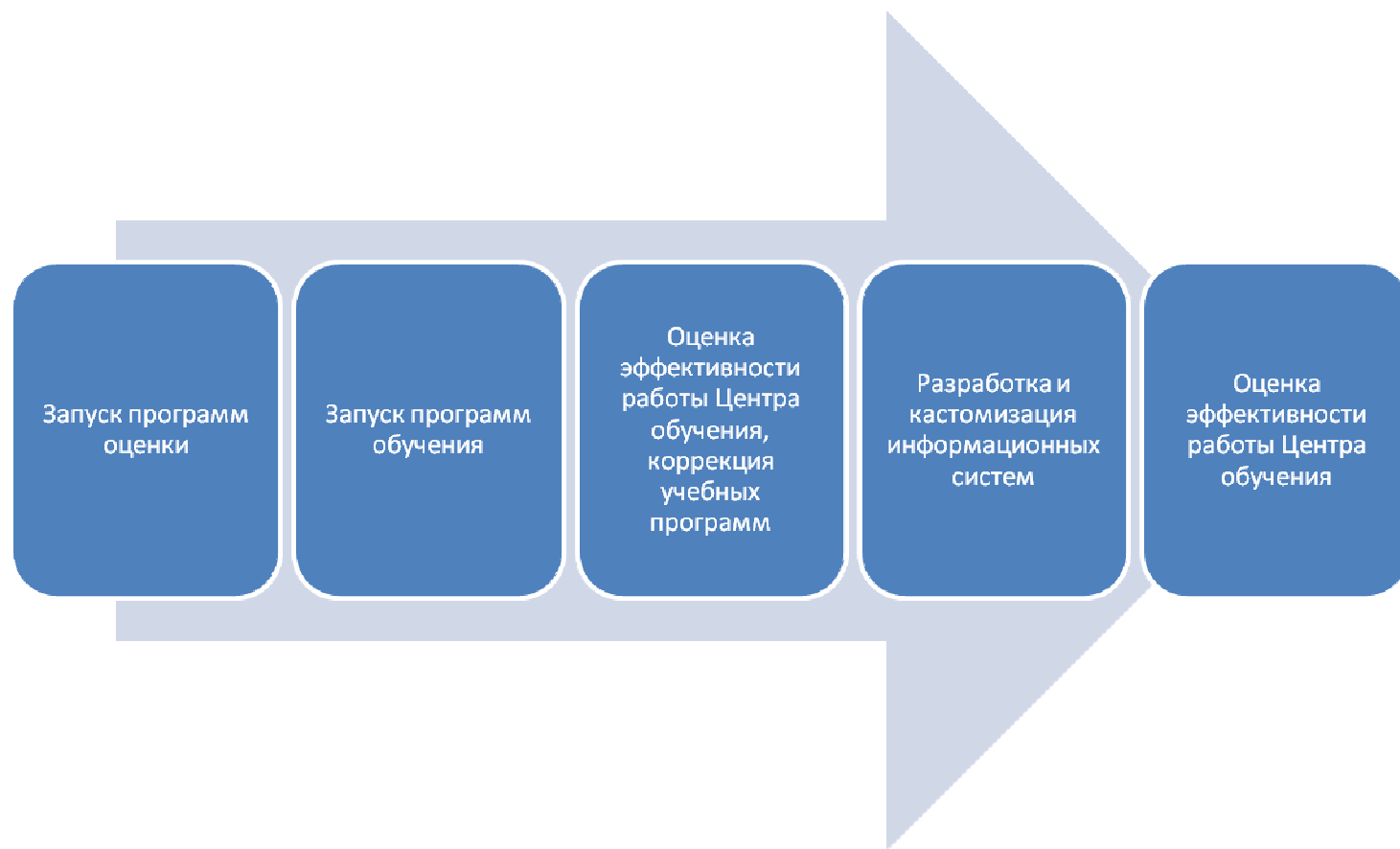
BI TO BE

CONSULTING GROUP

Этапы внедрения (слайд 1)

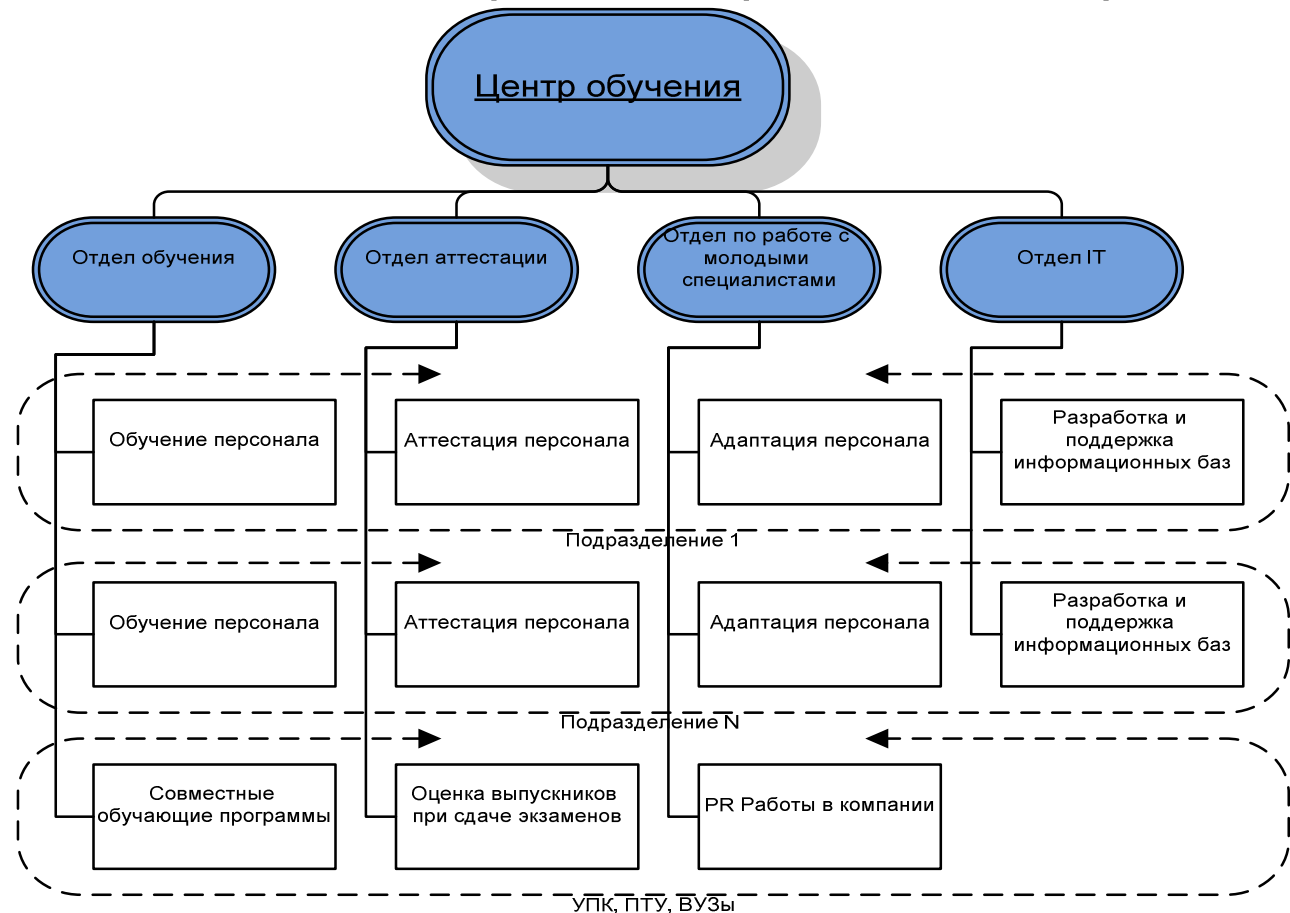


Этапы внедрения (слайд 2)



Центр обучения

В рамках проекта формируется Центр обучения, который будет осуществлять поддержку IPDS после завершения процесса внедрения.



Integrated Personal Development System – результаты

Прямые результаты:

- На Предприятии введена система совершенствования навыков среднего менеджмента
- Введена система аттестации менеджеров, определены минимальные навыки для каждой из должностей
- Сформирован кадровый резерв для ТОП–менеджмента и среднего менеджмента

Косвенные результаты:

- Снижение текучести кадров на Предприятии
- Повышение лояльности работников к Предприятию
- Рост ценности Предприятия на кадровом рынке, как работодателя
 - и др...

BI TO BE

CONSULTING GROUP

НАШИ КООРДИНАТЫ

190005, Санкт-Петербург,
ул. 6-я Красноармейская, дом 9
т/ф (812) 244 60 88

E-mail: info@bitobe.ru
веб-сайт: www.bitobe.ru

© 2010 Консалтинговая группа BI TO BE
Все права защищены и охраняются Законом об авторском праве и смежных правах РФ. Никакая часть данной презентации не может быть копирована, распространена и использована без письменного разрешения Консалтинговой группы BI TO BE