



**ИМПЕРИЯ  
КАДРОВ**

## УЧАСТНИКИ БИЗНЕС-СОБРАНИЯ

**«10 приемов для обновленного бизнеса:  
лучшие компаний практики вчера, сегодня, завтра»**

**28 сентября 2010 год, Санкт-Петербург, АКАДЕМИЯ HR**

№№	ФИО	Название компании
1	Красношапка Наталья	Heinz
2	Айрапетян Джульетта	Wartsila
3	Яхонтова Ксения	Б. Браун Медикал
4	Кучерявая Любовь	ТТК Северо-Запад
5	Романова Виктория	УК АБЗ-1
6	Меньшикова Оксана	ВТБ24
7	Тихонова Ольга	GC Development Group
8	Калинина Светлана	Цесла
9	Нагорная Александра	Oberon Media
10	Акимова Светлана	ПИТ-ПРОДУКТ
11	Линдэрс Алена	ПИТ-ПРОДУКТ
12	Расторгуева Наталья	Кемира ХИМ
13	Ольга Кукаркина	Комус
14	Сазонова Наталья	Комус
15	Александр Тимофеев	Альдо
16	Анна Несветаева	Дирол Кэдбери
17	Кулаева Ирина	ПроЛайт
18	Ляшенко Юлия	Инфотелл
19	Кузовова Ульяна	Диета+
20	Мохнева Ольга	КОНЕ Лифтс
21	Вера Ципуштанова	Сантехком регион
22	Румянцева Марина	Победа ЛСР
23	Привалова Елена	Беатон
24	Прусская Светлана	News Outdoor
25	Константинова Анастасия	ЛВКОМ Проект
26	Анна Девицкая	Гермес Керамика
27	Шульга Маргарита	Связь-Банк
28	Киселева Елена	Джей Эф Си
29	Абжанова Наталья Александровна	АБ "РОССИЯ"
30	Карпович Юлия	ВТОРЧЕРМЕТ
31	Ерофеева Юлия	ПромСервисБанк
32	Попова Екатерина	Охта Форм
33	Сорокина Наталья Михайловна	ЭталонПроект
34	Соколова Роза	Акрополис
35	Кобзистая Юлия	ЭталонПроект
36	Пушницына Елена	Вентиляционный завод Лиссант

№№	ФИО	Название компании
37	Наумова Алина	Призма
38	Чупина Ольга Леонидовна,	Росинтер Ресторантс
39	Алексеева Ольга Владимировна	Росинтер Ресторантс
40	Маргарян Алла	TSM
41	Сазонова Марина	Звезда Петергофа
42	Кочеткова Ирина Сергеевна	Картранссервис
43	Яковлева Ольга Олеговна	Банк «Возрождение»
44	Посаженников Александр Валерьевич	Петербургский МК
45	Серикова Ирина Михайловна	Пластик
46	Шаврова Елена	АРКТЕЛ
47	Васьковская Светлана Евгеньевна	Илим Тимбер
49	Зайцева Юлия Михайловна	Olympic и ALEX Fitness
50	Быстрова Наталия Сергеевна	Росгосстрах
52	Мамлыго Павел Михайлович	Группа ЛСР
53	Колесникова Наталья	Евросиб СПб-Транспортные системы
54	Осипова Наталья Михайловна	Аладушкин Групп
55	Куприянова Анна	ПетерСтар
56	Мельникова Алёна	АПГ Восточная Европа
57	Шариппе Елена Николаевна	ГСР Энерго
58	Партизенкова Алия	Авто Гамма
59	Ларионов Михаил Андреевич	Ресо-Гарантия
60	Горожанин Максим Владимирович	Группа компаний Фазтон
61	Емельянов Юрий Николаевич	Банк «Александровский»
62	Боднар Тамара	ЮниКредит Банк
63	Голева Алла Владимировна	ГК МЕДИ
64	Косенкова Ангелина Валентиновна	М-Индустрия
65	Галина Чаткина	АРКОМ
66	Васильев Игорь Анатольевич	Евросиб
67	Львова Елена Александровна	Русские самоцветы
68	Герасимова Елена	Арсенал недвижимость
69	Брючкина Ирина	ЕСАБ
71	Анохина Ольга	HeadHunter
72	Боровикова Наталия	BI TO BE
73	Разумова Елена	BI TO BE

ПРИ СОДЕЙСТВИИ



ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЕР



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ



Материалы Академии HR являются публичными и любезно предоставлены нашими докладчиками и членами Экспертного Совета, см. список далее. Для их получения просим направить в ИМПЕРИЯ КАДРОВ письменный запрос по эл. адресу: [ysmirnova@imperia.ru](mailto:ysmirnova@imperia.ru) или позвонить +7 (925) 517 0752.

№№	ФИО	КОМПАНИЯ	ДОЛЖНОСТЬ
1	Ирина Белоглазова	ОТИС	Директор по персоналу «Производство и Логистика»
2	Галина Козлова	БНП Париба Инвестмент Партнерс	Директор по работе с персоналом
3	Елизавета Погодина	НИЛТИ	HR Business Partner
4	Ольга Тюшева	ВТБ	Руководитель группы по работе с персоналом
5	Арина Гороховская	ЛЕНЭНЕРГО	Руководитель проекта по оценке и развитию персонала
6	Юрий Иванов	ЦКТ — ОСТ	Генеральный директор
7	Егор Чванов	АЛЬФА-БАНК	Руководитель по подбору персонала
8	Антон Пальчиков	BI TO BE	Руководитель направления Программные решения
9	Яна Михайлова	Теремок	Директор по персоналу
10	Алла Леонидова	Русский Стандарт Водка	Директор по персоналу завода
11	Марина Шалолашвили	ИМПЕРИЯ КАДРОВ	Директор по персоналу, Москва
12	Юлия Смирнова	ИМПЕРИЯ КАДРОВ	Директор по развитию, Москва
13	Ольга Глухова	АКПП	PR-менеджер
14	Лидия Николаевна Бок	Северо-Западный Телеком	HR-директор
15	Егор Алексеев	HeadHunter	Руководитель службы маркетинга и PR
16	Ольга Лебедева	ИМПЕРИЯ КАДРОВ	Управляющий директор, СПб
17	Ирина Смирнова	Журнал "Кадровый менеджмент"	Главный редактор

ПРИ СОДЕЙСТВИИ



ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЕР



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ



ФЛЕШ ПРАКТИКУМ №1.

АРИНА ГОРОХОВСКАЯ, ЛЕНЭНЕРГО. Продолжительность 35 минут



ИМПЕРИЯ  
КАДРОВ

## ТЕРМИНОЛОГИЯ

- **Лояльность** — верность действующим законам, постановлениям органов власти (иногда только формальная, внешняя).
- **Лояльность** — корректное, благожелательное отношение к кому-либо или чему-либо.

(Википедия)

Мой вариант:

Лояльность в организации – это, прежде всего, верность сотрудников тем действиям, которые руководство только собирается предпринять. Т.е. – доверие к решениям руководства.

Чтобы сотрудник просто «хорошо» работал, нужна не **лояльность**, а **стимулирование**.

## ЦЕЛИ ИЗМЕРЕНИЯ

Именно эту самую Лояльность целесообразно измерять у персонала. Потому что на момент измерения сотрудники могут быть привержены к действующим политикам и процедурам. А завтра – внедрение изменений, с которыми они могут и не согласиться.

В связи с этим проводить оценку лояльности персонала необходимо перед принятием важных стратегических решений: пойдут или нет ключевые сотрудники вслед за первыми лицами.

Проводить оценку лояльности для того, чтобы ее потом повышать? Зачем? Как вариант: чтобы «красиво» выглядеть по категории «текучесть персонала» при бенчмаркинге?

## ОБЪЕКТ ИЗМЕРЕНИЯ

В зависимости от планируемых измерений выбирают объект оценки персонала.

Весь персонал может участвовать, только если мерить лояльность ради измерения.

Например: запускаем программу омоложения персонала в преддверии закона о повышении пенсионного возраста. Измерили лояльность только пенсионеров.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗМЕРЕНИЯ

Высокая (исходя из нашей терминологии – все пенсионеры согласны, что их необходимо заменить более молодыми и мобильными сотрудниками). Ну т.е. все готовы «на выход». Отлично! Приглашаем в отдел кадров, и пусть дружно пишут заявления по собственному желанию.

См. «Нюансы»

Низкая (исходя из нашей терминологии – все хотят оставаться на своих рабочих местах и продолжать приносить пользу работодателю). Тогда уже запускаем другие механизмы (про них, как раз, и можно развернуть дискуссию).

## РЕШЕНИЯ

Мои личные варианты: коуч сессии для формирования позитивного образа будущего, наставничество за пределами организации (эксперты, консультанты, советники)

## НЮАНСЫ

Если мы все делали правильно, то пенсионеров с высоким уровнем лояльности надо оставлять в компании и использовать как наставников, чтобы они передавали «правильное» отношение к решениям руководства своим стажерам. А пенсионеров с низким уровнем лояльности отправлять «за пределы». Как бы это ни было трудно сделать. На практике, обычно все происходит прямо наоборот: кто хочет уходить (лояльные) – уходит, кто не хочет (нелояльные) – остаются. А потом все удивляются – откуда столько нелояльных?

- В завершении:  
**Ответы Эксперта на вопросы делегатов**



**Тема: «Создание и управление кадровым резервом Предприятия»**

**1. 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.

**2. Integrated Personal Development System (IPDS)**

- ✓ Обеспечение конкурентного преимущества Предприятия
- ✓ Неотъемлемая часть процесса стратегического развития Предприятия
- ✓ Повышает управляемость Предприятием
- ✓ Инструмент развития и удержания сотрудников

**3. IPDS – перспектива "Сотрудник"**

- a. Привлечение сотрудника в систему IPDS
- b. Предварительная аттестация
- c. Приобретение навыков и знаний
- d. Применение навыков и знаний
- e. Навыки и знания применяются в ежедневной практике
- f. Поддержка навыков и знаний
- g. Оценка

**4. 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 – 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.

**5. IPDS на этапе внедрения**

- a. Инсталляция проекта
- b. Моделирование Центра обучения
- c. Разработка профиля компетенций
- d. Формирование программ обучения
- e. Формирование программ оценки
- f. Запуск программ оценки
- g. Запуск программ обучения
- h. Оценка эффективности работы Центра обучения, коррекция учебных программ
- i. Разработка и кастомизация информационных систем
- j. Оценка эффективности работы Центра обучения

**6. Центр обучения**

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

## 7. 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.

В завершении:

**Ответы Эксперта на вопросы делегатов**

### ФЛЕШ ПРАКТИКУМ №3.

**СМИРНОВА ЮЛИЯ, ИМПЕРИЯ КАДРОВ,  
АЛЕКСЕЕВ ЕГОР, ХедХантер СПб.**

**Продолжительность 35 минут**



**Ю.Смирнова:**

5 мин про ДЖОБПРОФАЙЛ (как изменились мотив поиска, предмет поиска за время кризиса-основной предмет - многофункциональность)

1 мин - инструменты поиска, и что добавилось - расширилось (подробности – смотреть в приложении к ОПИСАНИЮ ФЛЕШ-ПРАКТИКУМОВ, см. раздатку «Алексеев Е. – Поиск в социальных сетях» от 03.09.2010)

**Е. Алексеев - продолжает**

5 мин - как популярен такой инструмент как поиск в соцсетях? Комментарий к раздатке для делегатов

**Ю.Смирнова**

5 мин - появились новые профессии (какие -перечислим),

**Е.Алексеев - продолжает**

о новых профессиях, а именно - Специалист Social Media (Специалисты по трем буквам)

1 мин. Поле битвы - интернет: ищем союзника в войне за имидж работодателя

2 мин. Работа в Social Media - это вам не игра

2 мин. Основной функционал

"почему этим не может заняться мой пиарщик"?

2 мин. Большая разница? Интернет-маркетолог, менеджер интернет-проекта и чем они отличаются от специалиста по social media

2 мин. Существуют ли кадры для не существующей профессии?

В завершении:

- **Ответы Экспертов на вопросы делегатов**
  - **ЛОТЕРЕЯ из собранных визиток.**
  - **ПРИЗ – подписанная авторами книга «Как построить HR-BRAND вашей компании»**
- Вручает представитель со-издателя - Хедхантер - Ольга Анохина.