

Построение комплексной
системы профессионального
развития внутри компании

2019

КТО МЫ

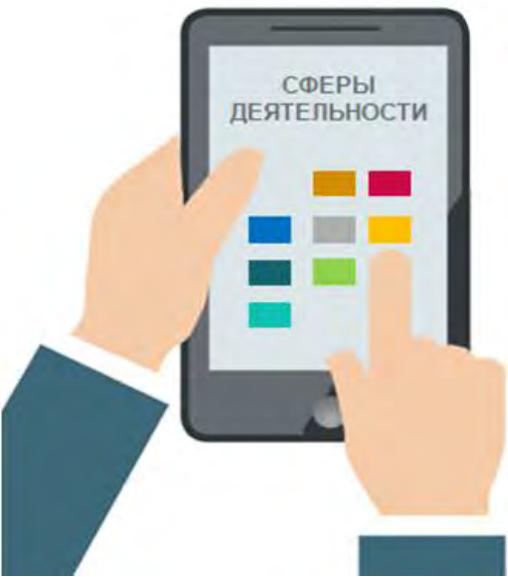
ВО ЧТО ВЕРИМ

НАША МИССИЯ

ЭКОНОМИКА И ПСИХОЛОГИЯ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

ЛЮДЯМ И ОРГАНИЗАЦИЯМ –
ЭФФЕКТИВНОСТЬ, РАЗВИТИЕ И ДРАЙВ



СФЕРЫ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА
- ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА
- ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ
(УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И HR-КОНСАЛТИНГ)
- ИССЛЕДОВАНИЯ
- АВТОМАТИЗАЦИЯ HR
- ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОНСАЛТИНГ

№ 1

В РЕЙТИНГЕ *

30

ЛЕТ НА РЫНКЕ

498

ПРОЕКТОВ В ГОД

150

КОНСУЛЬТАНТОВ

* среди консалтинговых компаний в области управления персоналом
(по данным рейтингов РА «Эксперт» и журнала «Коммерсантъ Деньги» по итогам 2017 г.)

Наши клиенты

RETAIL

ТЭК

ТЕЛЕКОМ, МЕДИА, ИТ

АТОМНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

МЕТАЛЛУРГИЯ

ПРОИЗВОДСТВО, ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

FMCG

ГОСОРГАНИЗАЦИИ

ФИНАНСЫ И БАНКИ

ТРАНСПОРТ, ЛОГИСТИКА

ФАРМАЦЕВТИКА, МЕДИЦИНА

Формула результата

Р
езультат

Люди есть X Люди умеют X Люди вовлечены

Организационные барьеры

ЭЛЕМЕНТЫ ФОРМУЛЫ	КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ
Люди есть	<p>Сотрудниками обеспечены:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ключевые функции и процессы Компании
Люди умеют	<p>У сотрудников Компании развиты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Профессионально-технические компетенции (например: планирование продаж, техники продаж и переговоров и др.) ▪ Менеджерские компетенции (например: управление исполнением, делегирование и др.) ▪ Общекорпоративные компетенции (например: умение общаться, анализировать информацию и др.)
Люди вовлечены	<p>Сотрудники:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Инициативны ▪ Увлечены работой ▪ Привержены Компании
Организационные барьеры	<p>Риски, связанные с:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Избыточностью уровней управления ▪ Размытостью полномочий и ответственности ▪ Негибкостью Компании (повсеместный формализм) ▪ Психологическим климатом и др.

Альтернативы системы профессионального развития

Полный аутсорсинг		Набор программ под задачу (не система)	
+	-	+	-
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Заккрытие конкретных потребностей компании ▪ Экономия внутренних ресурсов компании 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Малое количество (или отсутствие) провайдеров и учебных заведений, способных обеспечить нужный компании масштаб работы или адаптацию к ее потребностям ▪ Высокие затраты по сравнению с другими альтернативами 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Фокус на конкретные запросы бизнеса ▪ Инвестиции легко контролируются 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие системного обучения (тактический характер) ▪ «Однократность» программ

Возможные предпосылки создания внутрикорпоративной системы проф.развития

Полный аутсорсинг обучения невозможен - нет подходящих программ или компетенции работы с заказчиком



Внедрение новой стратегии или производственной системы (люди понимают что делать, умеют и понимают важность)



Внедрение ценности непрерывного развития и саморазвития



Синхронизация кросс-функциональных команд для решения рабочих задач и поиска новых решений



Разворот обучения лицом к потребностям бизнеса (учим именно тому, что люди должны делать на работе)



Сокращение потерь, вызванных некомпетентностью сотрудников



Ускорение развития конкретной приоритетной группы персонала



Система профессионального развития



Развитие персонала требует выстраивания процессов по всему «жизненному циклу» сотрудника



ПРИВЛЕЧЕНИЕ

- Стратегическое планирование численности и квалификации персонала (в т.ч. Работа с ВУЗами/СУЗами)
- Управление брендом работодателя
- Отбор персонала (оценка по критериям «на входе»)
- Взаимодействие с отраслевым сообществом



АДАПТАЦИЯ

- Адаптационное обучение и наставничество



ОЦЕНКА

- Разработка требований к квалификации персонала (компетенции, профиль должности)
- Оценка квалификации персонала (компетенции, профессионально-технические знания и навыки)



ОБУЧЕНИЕ

- Планирование обучения
- Подготовка обучения
- Проведение обучения
- Оценка эффективности обучения



УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

- Идентификация и развитие HiPo
- Целеполагание по стандартам компетентности (создание ИПР)
- Создание и управление карьерными траекториями



УДЕРЖАНИЕ

- Выделение ключевых категорий персонала с критически важными компетенциями
- Управление ценностным предложением для разных групп сотрудников (компетенций)



УВОЛЬНЕНИЕ

- Передача опыта

- Управление знаниями
- Администрирование системы
- Информационное обеспечение системы
- Обеспечение инфраструктурой

ЖЦ

ОСНОВНЫЕ ПРОЦЕССЫ

СКВОЗНЫЕ ПРОЦЕССЫ

Приглашаем присоединиться к каналу в Telegram

Обсуждаем как:

- построить систему профразвития
- разработать модель профкомпетенций и инструменты для их оценки
- разработать карьерные маршруты
- сформировать профсообщества



Найти канал можно так:

@ProfDevelopment

или

по ссылке: <https://t.me/profdevelopment>



БИЗНЕС ДЕЛАЮТ **ЛЮДИ**

Сергей
КУЗНЕЦОВ

Тел. +7 (926) 173 79 05

E-mail: kuznetsov@ecopsy.ru

Директор проектов
«Управление профессиональной компетентностью»,
ЭКОПСИ Консалтинг