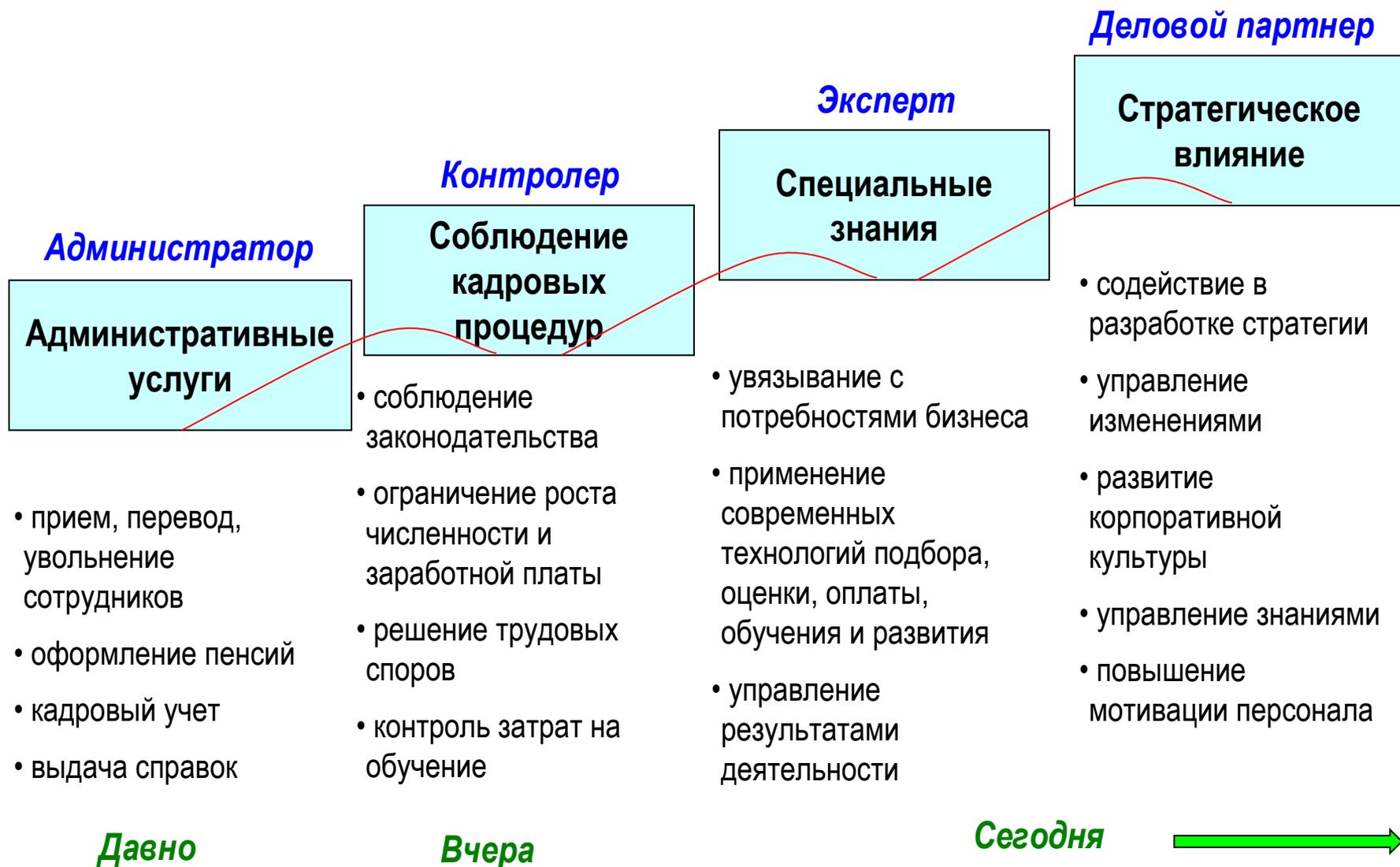




ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Филипп Мурашов

РОЛИ HR, КОТОРЫЕ УЖЕ НЕ РАБОТАЮТ



Источник: PriceWaterhouseCoopers

ИЗМЕНЕНИЕ ПРАКТИКИ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК АКТИВОМ



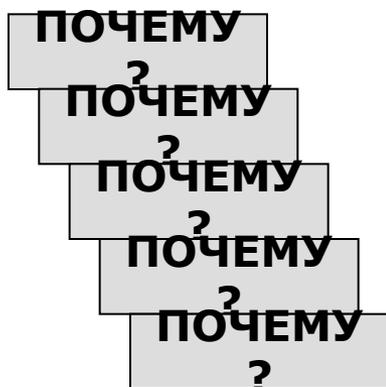
ХОРОШЕЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ = КОГДА ЛЮДИ РЕШАЮТ ПРОБЛЕМЫ

**РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ:
ТЕХНОЛОГИЯ
МЕТОДЫ
УСЛОВИЯ**

ХОРОШИЙ HRM = ОБУЧЕНИЕ РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ

ПРОБЛЕМЫ РЕШАЮТСЯ НА 4-Х УРОВНЯХ

НАЙТИ КОРЕНЬ ПРОБЛЕМЫ:



Идея ценности

Конструкция

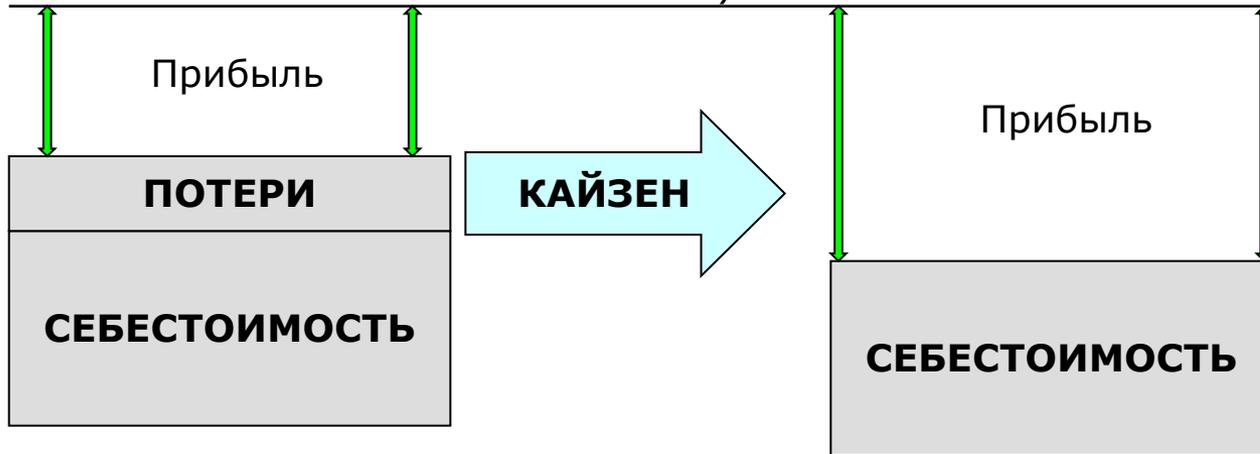
Технология

Производство

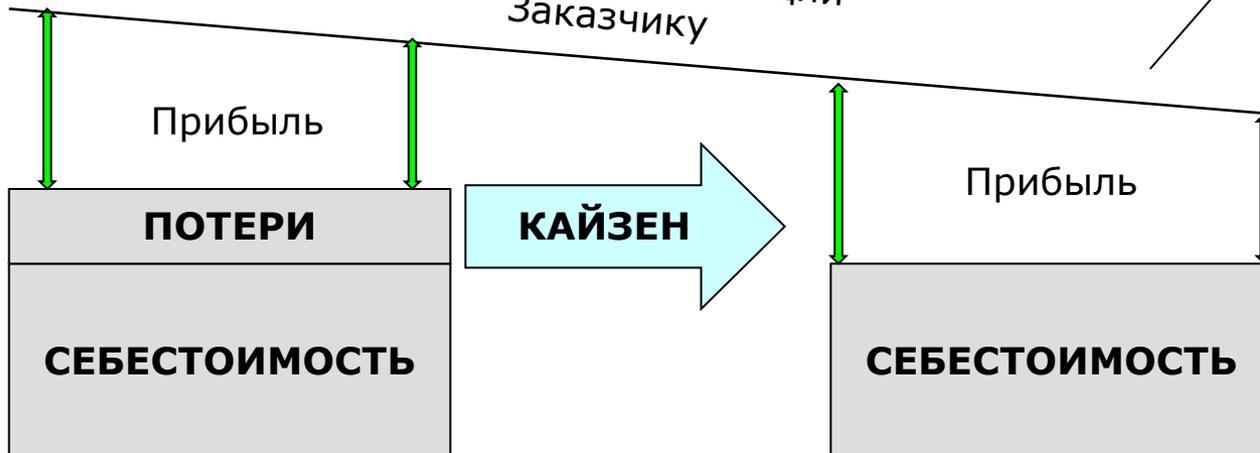


РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ДОЛЖНЫ ВЛИЯТЬ НА РОСТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ ЦЕННОСТИ

Выручка от реализации
Заказчику

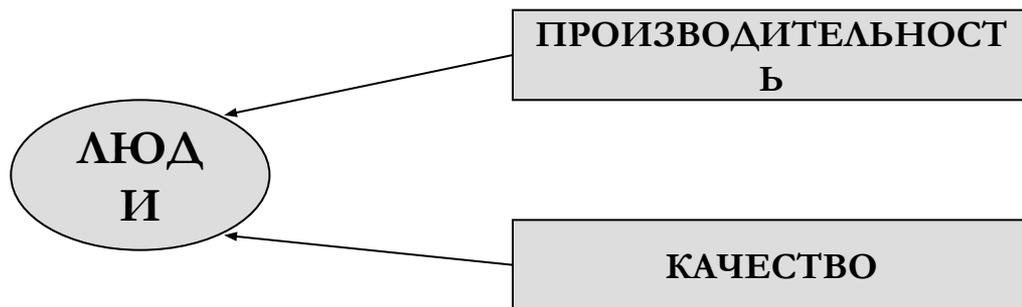


Выручка от реализации
Заказчику



Совершенствование
должно отражаться
на росте
потребительской
ценности

ЛУЧШАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА



ЛУЧШАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА:

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И КАЧЕСТВА (ЦЕННОСТИ)
ПРЯМО ВЛИЯЕТ НА УЛУЧШЕНИЕ БЛАГОСОСТОЯНИЯ**

СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: РАЗРЯДИТЬ ПОТЕНЦИАЛ И СОХРАНИТЬ ЭНЕРГИЮ

