

"От Кадрового учета до Социального менеджмента"

Создание кадровой стратегии с
помощью менеджмента
концепций

- Облегчение работы по созданию стратегии — реализация простой идеи
 - Концентрация на решительно главных действиях и объектах — сокращение неэффективных затрат
 - Согласованность (непротиворечивость) всех действий
- Зачем работать с концепциями**
- В стратегию можно включить любое количество направлений деятельности
 - Сильная презентационная составляющая (системность, подчиненность, образность, целостность, объяснимость)
 - Связь между «лириками» и «физиками»

Что такое концепция?

В основе любой стратегии лежит **«Базовая концепция»** - генеральный замысел, идея, определяющая всю систему действий при осуществлении реформ, проектов, планов, программ и т.д. «Базовая концепция» — это ядро стратегии.

Этот ядро можно сформулировать в виде простого высказывания или краткого лозунга.

Все люди врут!

Клиент всегда прав!

Наша цель – прибыль.

Кадры решают все!

Учится, учится, учится....

Основная задача концепций — создавать и описывать систему координат в которой происходят события. Огромную роль, при этом, играет профессиональная интуиция, опыт и внимание к деталям.

Управление концепциями — практические действия по созданию и реализации на практике этой системы координат и ценностей.

Важно при поиске концепции

- Цели (проверить по SMART)
- Заказчик - для кого?
- Границы в которых мы хотим работать
- Образы с которыми мы работаем
- Действия реализации

Формы организации систем управления персоналом и их ключевые концепции

	Отдел кадров	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами	Социальный менеджмент
Ключ	<ul style="list-style-type: none"> ○ Учет ○ Информация 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Затраты ○ Контроль 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ресурсы ○ Возможности 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Социальная позиция ○ Влияние
Зачем?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Информирование ○ Правовая защита и поддержка трудовых отношений ○ Аккуратность ○ Безопасность 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Снижение затрат (управление затратами) ○ Контроль действий персонала ○ Оптимизация состава персонала и его распределения 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Источник дополнительного дохода ○ Дефицит ○ Инвестиции ○ Персонал - Результат длительной работы (Накопления) ○ Будущие возможности 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ответственность ○ Глобальное влияние ○ Партнерство
Как перейти ?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Учет затрат ○ Учет рабочего времени ○ Учет результатов работы ○ Учет успехов 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Связать ЗП и результаты ○ Кадровая прочность, Стабильность ○ Управление текучестью (Потери, Риски) ○ Оценка эффективности HR 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Долгосрочная карьера ○ Работа с молодыми специалистами и студентами ○ Собственная система комплексного обучения ○ Отраслевое влияние ○ Инновационность 	

Задачи системы управления персоналом

Учет

- Кадровое делопроизводство
- Управленческий учет персонала
- Кадровый документооборот
- Формальная оценка персонала
- Автоматизация учета

Кадровое движение

- Планирование персонала
- Рекрутинг персонала (поиск, оценка, отбор)
- Адаптация персонала
- Оценка персонала
- Внутреннее кадровое движение
 - Управление карьерой
 - Проектный персонал
 - Ротация персонала
 - Временные рабочие группы
- Высвобождение персонала
- Анализ рынка труда

Развитие персонала

- Обучение персонала
 - Специальные знания
 - Доп. Специальности
 - Общие знания
- Кадровый резерв
- Наставничество
- Комплексный аудит персонала
- Практики, стажировки
- Работа с учебными заведениями
- Развитие личных качеств

Менеджмент персонала

- Управление эффективностью персонала
 - Оценка эффективности персонала
 - Материальное стимулирование (ЗП, бонусы, премии)
 - Нематериальное стимулирование
- Управление имиджем и брендом работодателя
- Управление формами организации и орг-структурой
- Управление организационной культурой
 - Внутренние коммуникации
 - Управление конфликтами
 - Ценности и традиции
 - Командообразование
- Управление социальными программами
 - Здоровье
 - Семейные программы
 - Пенсионные программы
 - Благотворительность
- Документарно -методологическое обеспечение деятельности компании
- Управление изменениями

Создание локальной стратегии

Начинаем с частного (общей стратегии нет)

1. Определите в какой организационной форме находится система управления персоналом в настоящий момент.
2. Запишите (по ощущениям за последний год)
 - реальные задачи и цели компании, достигнутые результаты
 - направления действий, и действия (совершенные/не совершенные)
 - реальные лозунги руководителей и их управленческие решения
 - оценка состояния компании персоналом
 - Ваши личные ощущения
3. Из общей картины извлеките тенденции и основные направления развития
4. Сформулируйте ключевую концепцию — короткая фраза, образ, лозунг
5. Усиьте (уточните) ключевую концепцию подчиненными ей образами
6. Сформулируйте и запишите цель действий (в рамках концепции)
7. Выберите HR области в которых будете действовать
8. В каждой из областей определите мероприятия и проверьте их соответствие концепции
9. Объедините концепцию, цели, области действий и мероприятия в единый документ. Перед вами — самостоятельная HR стратегия. Действуйте!

Создание локальной стратегии (Есть общая стратегия компании)

1. Определите в какой организационной форме находится система управления персоналом в настоящий момент.
2. Если возможно, разделите общую стратегию компании на составляющие «под-стратегии» (финансовая, маркетинговая, производственная и т.п)
3. В 2-3 словах сформулируйте главную идею общей стратегии компании и идеи под-стратегий – ключевые концепции соответствующих уровней
4. Выберите между «следовать» и «дополнять» и сформулируйте ключевую концепцию для своего направления
5. Усиьте (уточните) ключевую концепцию подчиненными ей образами
6. Сформулируйте и запишите цель действий (в рамках концепции)
7. Выберите HR области в которых будете действовать
8. В каждой из областей определите мероприятия и проверьте их соответствие концепции
9. Объедините концепцию, цели, области действий и мероприятия в единый документ. Перед вами — подчиненная HR стратегия. Действуйте!

Благодарю за внимание.

Кумков Александр Евгеньевич
Москва

kumkov@gmail.com

+7 (903) 234 68 79