



# Развитие изнутри – опыт Компании Проктер энд Гэмбл



Анна Красняк, Директор по Персоналу



# Несколько слов о Компании

- Procter & Gamble – была основана в 1837 году в США, Огайо, Цинцинатти
- В настоящее время компания производит и продает свыше 300 торговых марок в секторе товаров народного потребления
- Операции в 130 странах во всех регионах мира
- Годовой оборот Компании свыше 70 миллиардов долларов США
- Имеет акционерную форму собственности, существенная часть акций принадлежит сотрудникам компании



# Несколько слов о Культуре Компании

- Основана и продолжает действовать на принципах честного и справедливого отношения к потребителям, покупателям, заказчикам, партнерам, сотрудникам и тем сообществам, в которых Компания осуществляет свою деятельность – в настоящий момент и для будущих поколений
- Основными ценностями Компании являются ее сотрудники, ее торговые марки и потребители продукции



# Несколько слов о себе

1. Окончила КНУ по специальности экономист-математик (ф-т кибернетики)
2. Работаю в Компании Проктер энг Гэмбл с декабря 1995
3. 05.1996 – 06.2000 – сотрудник отдела Управления персоналом (Украина)
4. 07.2000 – 03.2005 – начальник Административно-технического управления по Восточной Европе (IT инфраструктура и поддержка, Офисные службы и автохозяйство, Закупки (кроме медиа, сырья и материалов)) – 50 человек в подчинении, 2 Генеральных офиса, 5 заводов (Россия/Украина)
5. 03.2005 – 03.2007 HR Business Account Manager для отдела развития бизнеса заказчика по Восточной Европе (Россия/Украина)
6. 03.2007 – Директор по Персоналу (Украина) – Генеральный офис (300 человек), заводы в Борисполе и Киеве (2000 человек)



# Система построения и развития организации

Производная от

1. Целей-Ценностей-Принципов компании
2. Коммерческой стратегии (локальной или глобальной – в зависимости от масштаба)



# Развитие Изнутри – суть подхода

Основные функции (маркетинг, продажи, развитие бизнеса заказчика, логистика, производство, управление персоналом, финансы) принимают на работу сотрудников на начальный уровень менеджмента.

Исключения составляют корпоративные слияния и поглощения.

Все и каждый руководитель в Компании строит свою карьеру с начальных позиций



# Развитие изнутри – составляющие успеха



- Наличие четко структурированной функциональной карьерной стези и систему функциональных и обще корпоративных компетенций
- Функция отвечает за развитие таланта – не отдел персонала
- Оценка работы руководителей зависит от качества подготовки кадрового резерва
- Единообразии системы отбора и профессиональной подготовки
- Система выплат и компенсаций построена в соответствии с функциональной системой карьерного роста
- Наличие вакансий, дающих необходимый опыт и системное планирование назначений
- Делегирование реальной ответственности на ранних этапах развития карьеры





# Развитие изнутри – особенности

- Для поддержания этой системы требуются ресурсы – люди, знания и навыки, технологии
- Требуется обеспечивать постоянную способность всех систем и процессов в Компании к инновациям что избежать синдрома – “Мы знаем все”



# Вопросы

