Управление персоналом. Два пути к одной цели.

Дмитрий Иншаков

28 сентябрь 2010 г.

*“Заберите у меня мои деньги, заводы, станки и фабрики, но оставьте мне **моих людей** и вскоре мы создадим заводы лучше прежних.*

*Оставьте мне мои фабрики, но заберите **моих людей** – и скоро полы заводов зарастут травой.”*

Генри Форд

Пример: интервью будущего Менеджера службы поддержки

Подбор ИТ-персонала: роль HR и роль ИТ

Испытательный срок:
что должен делать новый сотрудник, а что – компания

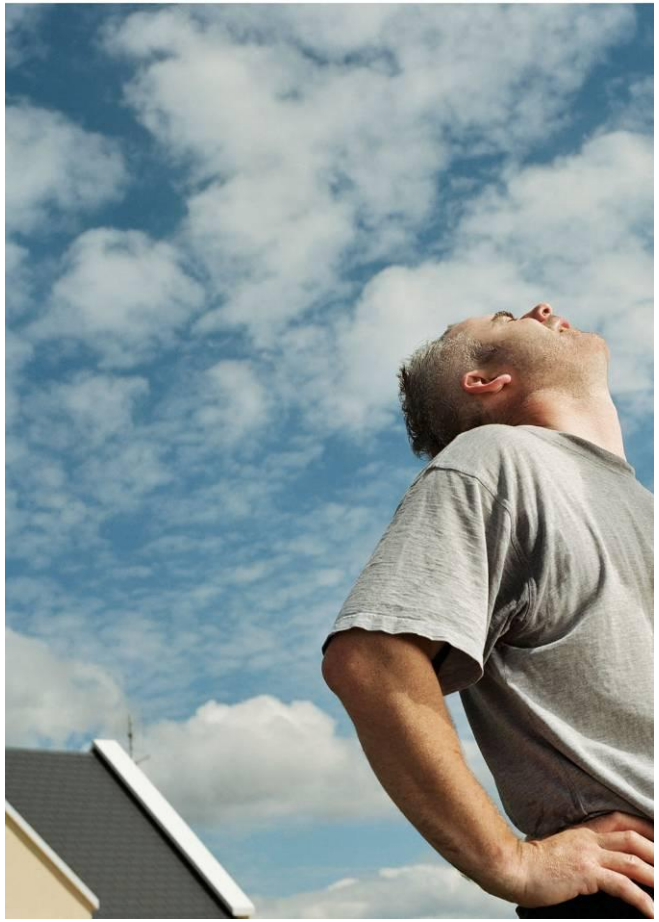
Комплексная оценка персонала

1. Оценка профессиональных навыков
2. Оценка результатов деятельности
3. Оценка потенциала сотрудника

Пример одной из крупных компаний: уровень развития компетенций

Критерий	Все	ИТ
Коммуникабельность	4,0	3,0
Ориентация на результат	4,0	4,0
Системность	3,8	5,4
Планирование и прогнозирование	4,3	3,5
Руководство группой (лидерство)	3,5	2,8
Командность	3,0	3,3
Открытость новому	3,5	?
Понимание бизнеса	3,2	2,8
Корпоративная лояльность	4,0	4,8

«Управление по целям» в ИТ департаменте



Годовой план целей для каждого сотрудника, критерии достижения целей

KPI = Key Performance Indicator

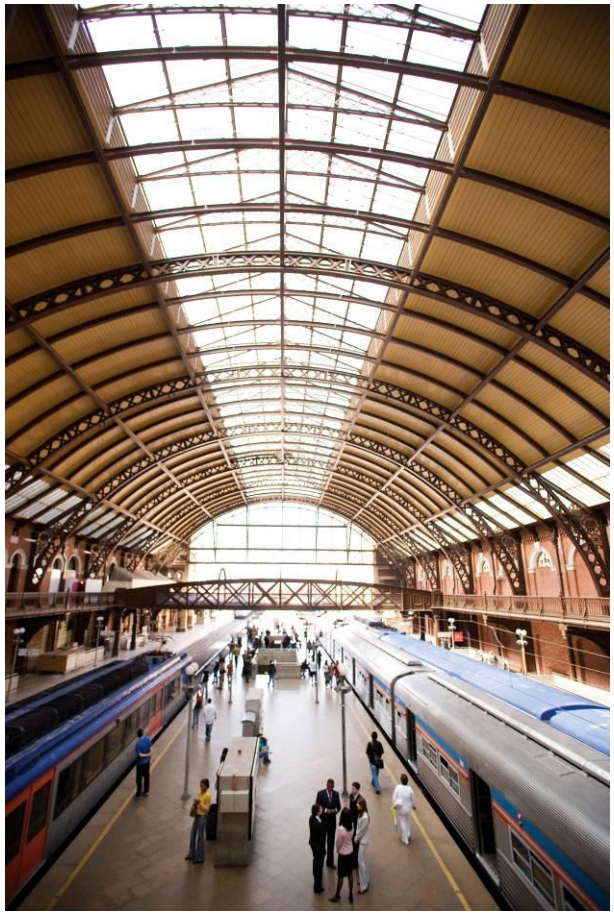
Свобода в выборе технических и технологических решений

Контроль промежуточных результатов

Оценка конечного результата

Ежегодная оценка результатов работы. Взаимодействие CIO и HR

Развитие персонала



Ежегодный план развития и контроль за его выполнением.

Сколько

Развитие не только профессиональных, но и личных качеств.

Ротация сотрудников.

Обратная связь для ИТ-директора

1. Что продолжать делать?
2. Что начать делать?
3. Что прекратить делать?

Выводы

Вести диалог с HR лучше,

чем самому «изобретать

велосипед»

Спасибо за внимание!
Ваши Вопросы?

Дмитрий Иншаков
раб. тел. +7 (495) 967 6000
моб. тел. +7 (903) 613 2797
Dmitry.Inshakov@ru.pwc.com

Настоящая презентация является конфиденциальной и предназначена для использования только ее получателями. Презентация подготовлена исключительно в качестве общей информации и не относится к услугам профессионального консультирования. Пользователи презентации не должны предпринимать какие-либо действия на ее основе без обращения к профессиональным консультантам. Презентация подготовлена на основании общедоступной информации, документов и мнений различных экспертов, в отношении которых в презентации не дается никаких заверений или ручательств (явно выраженных или подразумеваемых). Перевод отдельных терминов, которые приводятся в презентации, не может считаться официальной интерпретацией этих терминов. Любое использование информации, приведенной в презентации, осуществляется пользователями на свой страх и риск.

© 2010 PricewaterhouseCoopers. All rights reserved. “PricewaterhouseCoopers” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited, each of which is a separate and independent legal entity.

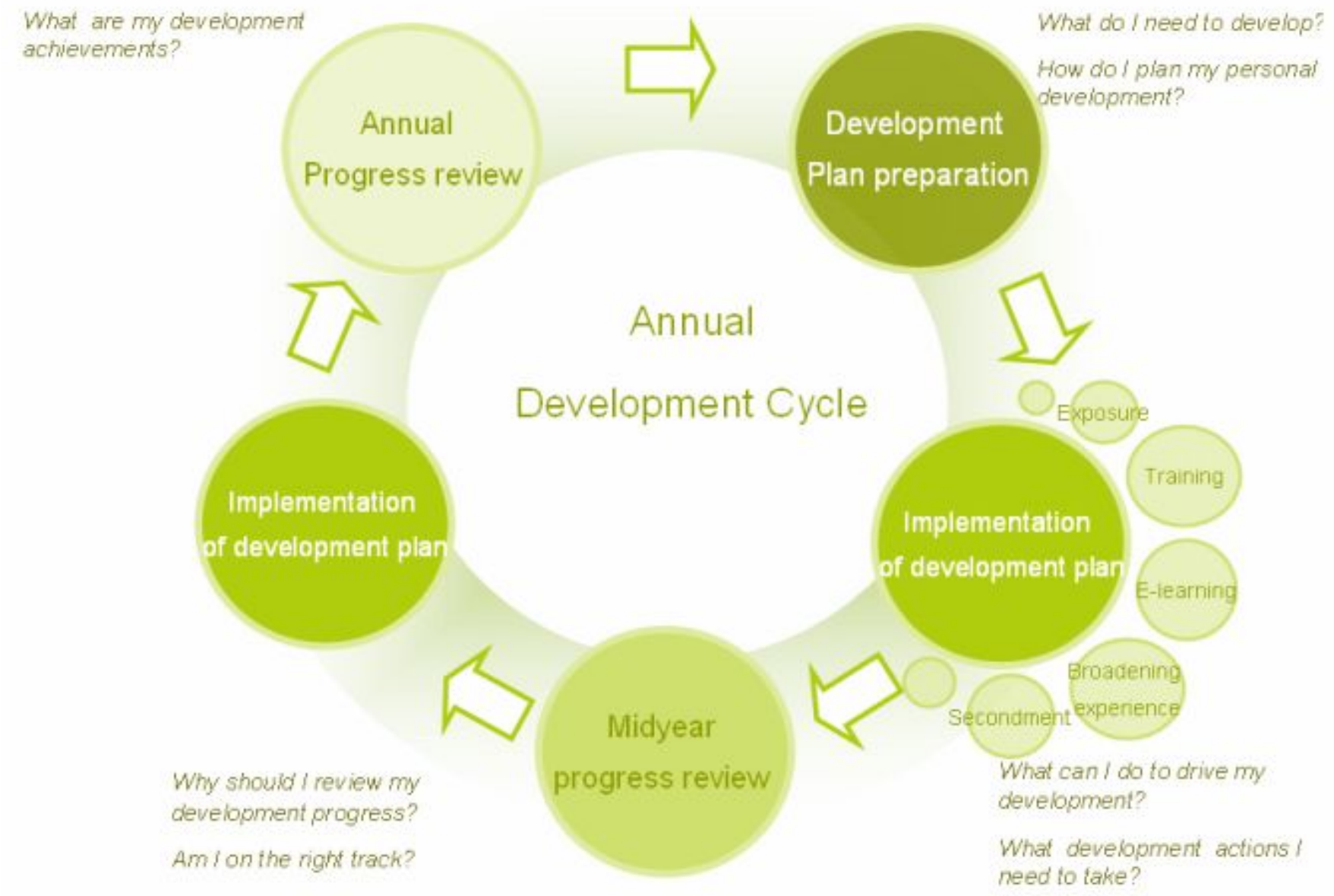
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СЛАЙДЫ

Вопрос для голосования.
Как часто Вы взаимодействуете с HR?

1. Ежедневно.
2. Несколько раз в неделю.
3. Раз в неделю.
4. Раз в месяц.
5. Раз в год.
6. Никогда

Вопрос для голосования. Кто участвует в ежегодной оценке результатов работы сотрудников ИТ?

1. CIO
2. CIO и ИТ-менеджеры
3. CIO, ИТ-менеджеры и HR
4. HR
5. Другое


What are my development achievements?
Annual Progress review
What do I need to develop?
How do I plan my personal development?
Development Plan preparation
Annual Development Cycle
Exposure
Training
E-learning
Broadening experience
Secondment
Implementation of development plan
Implementation of development plan
Midyear progress review
Why should I review my development progress?
Am I on the right track?
What can I do to drive my development?
What development actions I need to take?