

АЛЬВФРЕД



КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

АЛЬВФРЕД



Принятие взвешенных управленческих решений
возможно на основе оперативной, точной, достоверной и
объективной информации

Ключевые «персональные» факторы внимания менеджеров

При принятии управленческих решений

Сфера управления человеческими ресурсами.

Опыт и навыки, приобретенные в процессе работы в управленческой команде предприятия, а также новые идеи и методы управления и развития, привнесенные новыми членами управленческой команды.

Управление кадрами и автоматизация процессов в планах по реструктуризации бизнеса

**Система
Управления
Персоналом
(СУП)**

Комплекс Системы Управления Персоналом

АЛЬВФРЕД



АЛЬВФРЕД



КОМПЛЕКС РАБОТ

ПО

Диагностике состояния Системы Управления
Персоналом в Компании

АЛЬВФРЕД



Объективный анализ
Системы Управления Персоналом –
ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Повышение эффективности деятельности с помощью персонала? ЭТО ВОЗМОЖНО!

Возможность повышения эффективности деятельности

П
А
Р
Т
Н
Е
Р

ВНУТРЕННЯЯ
ДИАГНОСТИКА

↑
Оптимизация
(улучшение)
работы СУП

ВНЕШНЯЯ
ДИАГНОСТИКА

К
О
Н
С
У
Л
Ь
Т
А
Н
Т

МЕТОД РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА: ПРОЦЕССНЫЙ КОНСАЛТИНГ

Повышение эффективности деятельности с помощью персонала? ЭТО ВОЗМОЖНО!

Возможность повышения эффективности деятельности

П
А
Р
Т
Н
Е
Р

Внутренняя оценка ресурсов для поддержания СУП.

Оценка результата работы СУП.

Оптимизация (улучшение) работы СУП

Всестороннее исследование СУП

Анализ СУП по результатам исследования

Подготовка предложений и рекомендаций

К
О
Н
С
У
Л
Ь
Т
А
Н
Т

МЕТОД РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА: ПРОЦЕССНЫЙ КОНСАЛТИНГ

Концепция диагностики СУП

ПРОЕКТА для
Руководства

Детальное понимание текущей ситуации СУП
Компании

Видение вариантов развития СУП в компании в
соответствии с актуальными бизнес-задачами

Целостная информация, необходимая для принятия
взвешенных управленческих решений по вопросам
развития и управления персоналом

ПРОЕКТА

Анализ эффективности управления персоналом в Компании

Анализ возможностей развития системы управления персоналом

Анализ соответствия СУП стратегии Компании

Всестороннее исследование СУП

Методы исследования

Видение руководства
и топ-менеджмента

Интервьюирование

Консультирование

Мнение сотрудников

Анкетирование

Исследование процессов
управления персоналом

Экспертное наблюдение

Нормативная база процессов
управления персоналом

**Документальная работа с
материалами по
управлению персоналом**

Эмпирический анализ СУП

Фокусировки анализа

АНАЛИЗ СООТВЕТСТВИЯ

Системы
Управления
Персоналом
ЦЕЛЯМ
и
СТРАТЕГИИ
Компании

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

Системы
Управления
Персоналом
в Компании

АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАЗВИТИЯ

Системы
Управления
Персоналом
в рамках
БИЗНЕС-
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Компании

Формирование предложений ...

...как методов выработки решений

по сложностям, касающимся

Разработки кадровой политики компании

Управления кадровой сферой Компании

Повышения эффективности работы персонала

Детализации целеполагания в Компании

Оценки результативности деятельности персонала

...и по вариантам взаимовыгодного

Партнерства

АЛЬВФРЕД



КОМПЛЕКС РАБОТ

ПО

Формированию системы оценки и
аттестации персонала

АЛЬВФРЕД



Успешность деятельности компании
зависит от

ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Слагаемые успеха

УСПЕШНОСТЬ БИЗНЕСА

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ эффективность

Достижение целей
организации (экономических
результатов) с минимальными
затратами на персонал.

Производительность
труда

Рентабельность

Эффективность управления персоналом

СОЦИАЛЬНАЯ эффективность

Удовлетворение
интересов и
потребностей
сотрудников

Степень
достижения
индивидуальных
целей

На основе целей организации и экономической эффективности.

АЛЬВФРЕД



Эффективность управления персоналом
обеспечивается соответствующей

СИСТЕМОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА в Компании

Система оценки персонала

Система периодической проверки труда работника в соответствии с установленными критериями

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

**Оперативная
оценка в процессе
работы**

**Оценка за период
деятельности
(АТТЕСТАЦИЯ)**

**Повышение объективности
оценки**

**Мотивация
сотрудников к развитию**

**Формирование планов
обучения и развития**

**Соответствие уровня
оценки и оплаты сотрудников**

Аттестация - как основной инструмент оценки результатов деятельности персонала

Основные этапы аттестации

АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности.

Подготовка аттестации

Проведение аттестации

Результаты проведения аттестации

Аттестация: подготовительный этап



Аттестация: этап проведения

Подготовка
информационных
материалов к
аттестации
конкретного
сотрудника

МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ

Собеседование

Согласование

Перекрестная оценка

**АТТЕСТАЦИОННОЕ
СОБЕСЕДОВАНИЕ**

Подведение
итогов
аттестации
каждого
конкретного
сотрудника

Подведение
итогов
аттестации в
целом

Результаты проведения аттестации

Для отдельного сотрудника

Определение текущего занимаемого положения сотрудника в Компании

Информация по степени достижения индивидуальных целей сотрудника (социальная эффективность)

Рекомендации по формированию плана развития круга задач и обучения сотрудника

Для Руководства Компании

Видение перспектив развития экономических результатов сотрудников на основе текущих показателей оценки

Уточнение детализации целеполагания по структуре Компании

Информация для формирования общекорпоративного плана обучения

АЛЬВФРЕД



КОМПЛЕКС РАБОТ

ПО

Формализации целеполагания и
структурированию должностных позиций

АЛЬВФРЕД



Результативность деятельности
сотрудников Компании зависит от

четкости ПОНИМАНИЯ ЦЕЛЕЙ Компании
сотрудниками каждого организационного уровня

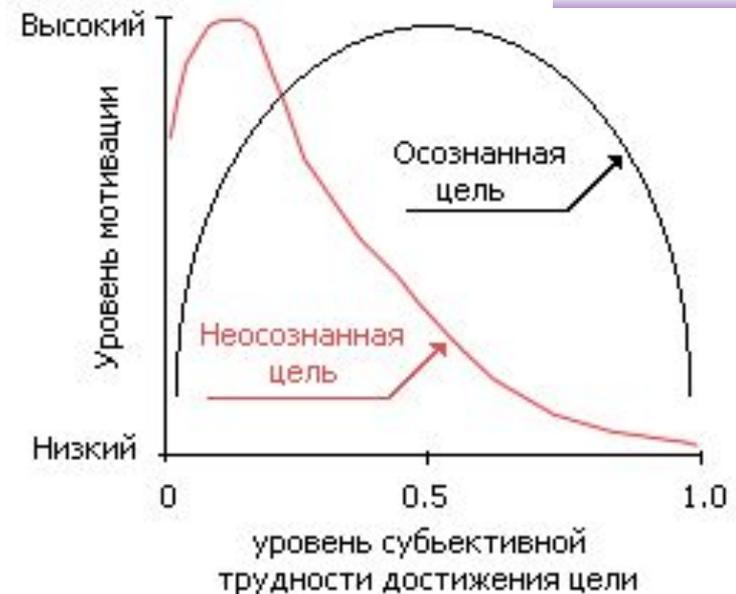
Согласно целевой теории мотивации Э. Локе...

МОТИВАЦИОННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЦЕЛЕЙ

ЦЕЛИ

- Концентрация внимания
- Мобилизация усилий
- Повышение настойчивости и упорства
- Побуждение формировать более рациональные стратегии деятельности

Зависимость между мотивацией и уровнем трудности достижения цели при разной степени осознанности цели



Эдвин А. Локе – американский профессор индустриальной и экспериментальной психологии и социологии. Член Американской Психологической Ассоциации, Общества Индустриальной и Организационной Психологии, Общества Организационного Поведения, Академии Управления, американского Психологического Общества. Автор ряда книг и научных трудов по мотивации и установлению целей.

Таким образом...

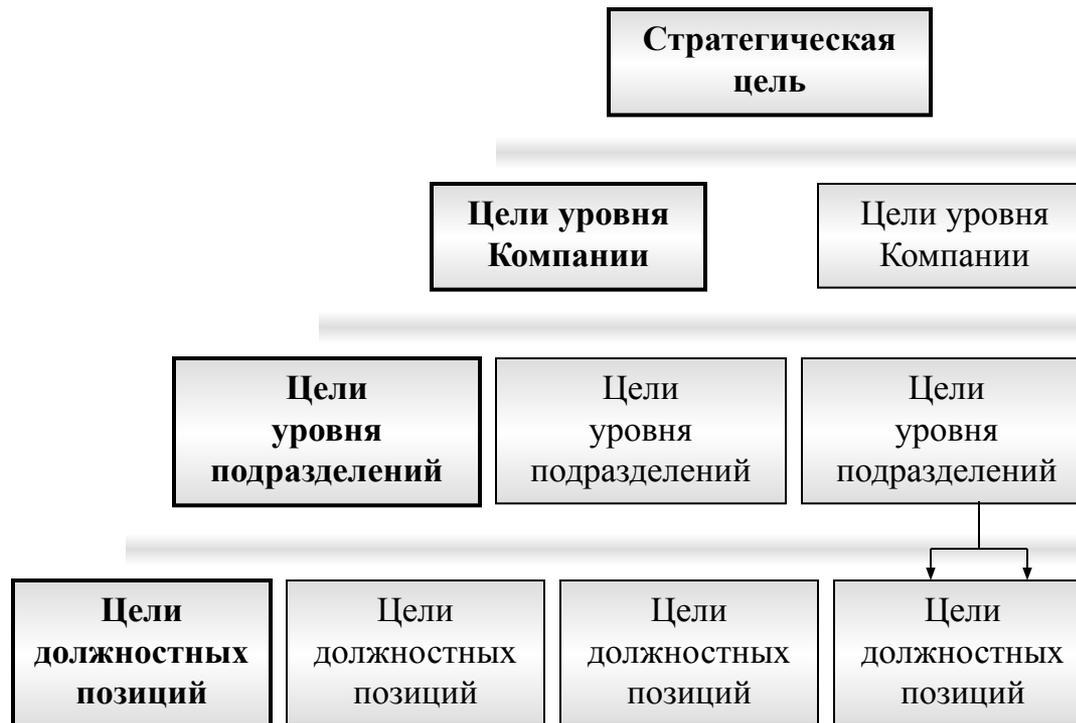


Результативность деятельности Компании
зависит от

соответствующей
СИСТЕМЫ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ



Система целеполагания. Факторы развития.



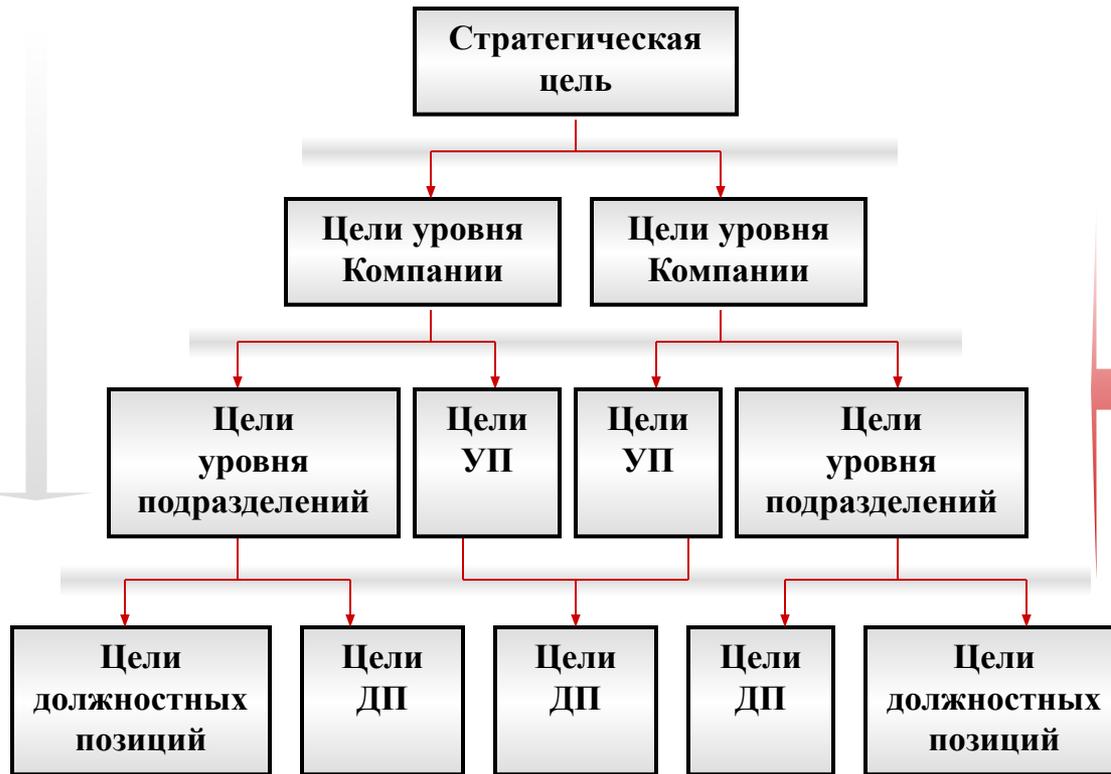
ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Недостаточная четкость понимания подцелей Компании, подразделений и должностных позиций

Несоответствие целей разных уровней

Отсутствие нормативных документов по деятельности подразделений и должностных позиций (рекомендованные ТК РФ)

Система целеполагания. Возможности.



ВОЗМОЖНОСТИ

Анализ соответствия целей Компании, подразделений и должностных позиций

Построение системы оценки персонала (оперативная и общая оценка)

Структурирование должностных позиций

КОРПОРАТИВНАЯ
КУЛЬТУРА
КОМПАНИИ



**РАЗРАБОТКА И
СОГЛАСОВАНИЕ**

ПОЛОЖЕНИЯ О
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

ДОЛЖНОСТНЫЕ
ИНСТРУКЦИИ

АЛЬВФРЕД



*Плохой хозяин растит сорняк.
Хороший выращивает рис.
Умный культивирует почву.
Дальновидный воспитывает работника.*

Японская мудрость

Результаты не заставят себя долго ждать...

Анализ

Системы Управления Персоналом

Формализация
целеполагания и
структурирование позиций

Обеспечение поддержки целей
Компании на каждом уровне
организации

Формирование системы
оценки и аттестация
сотрудников

Оценка возможностей персонала в
повышении эффективности
деятельности Компании

Формирование системы
подбора и адаптации

Решение текущих задач Бизнеса

Формирование программ
обучения

Повышение стоимости
сотрудников и Компании на
рынке

Формирование
СУП в целях
поддержки
стратегии
Бизнеса

АЛЬВФРЕД



109544 г.Москва ул. Рабочая 16

+7(095) 678 64 08

+7(095) 678 73 34

project@alvfred.ru

УСПЕХ РЕШЕНИЙ