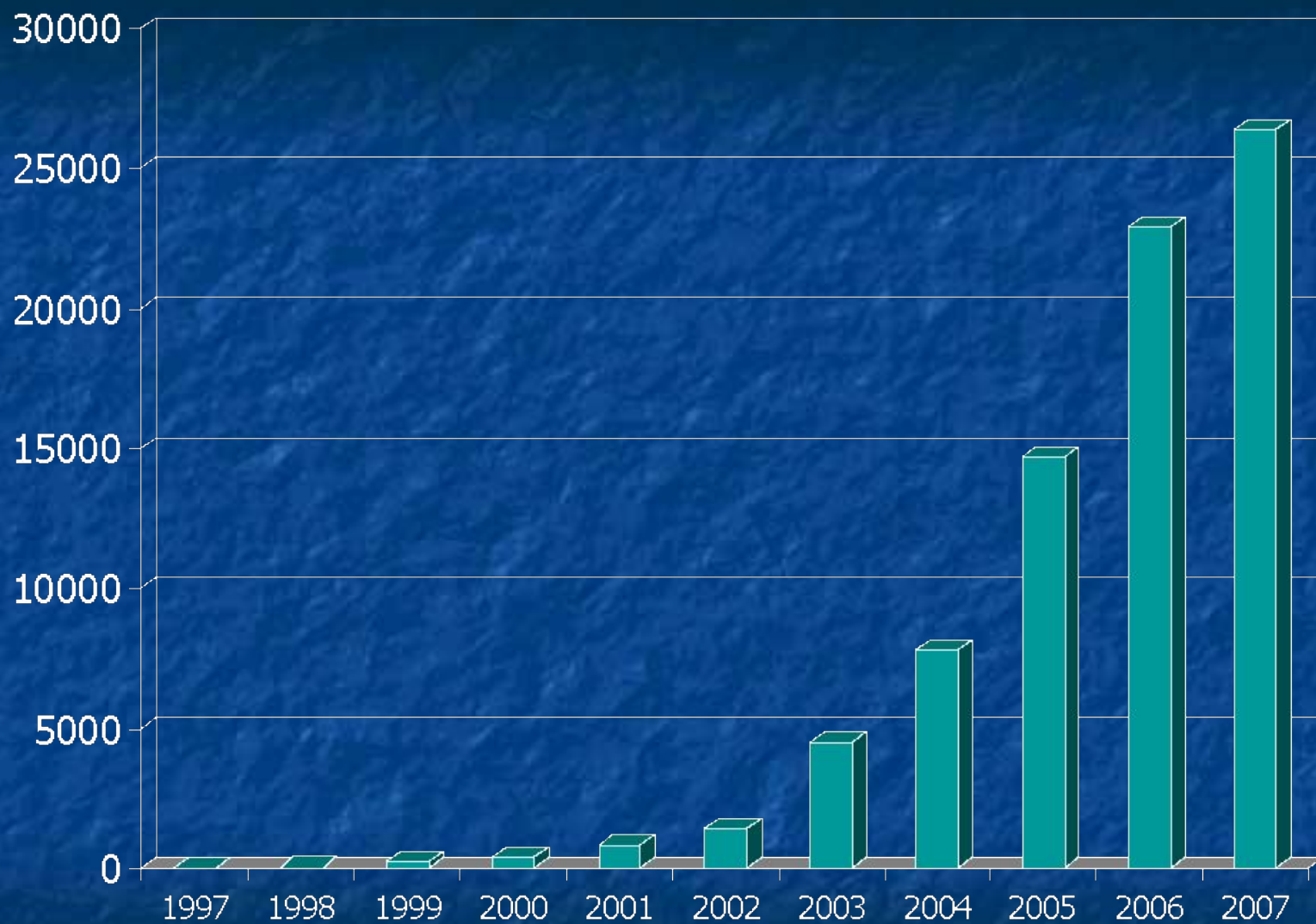




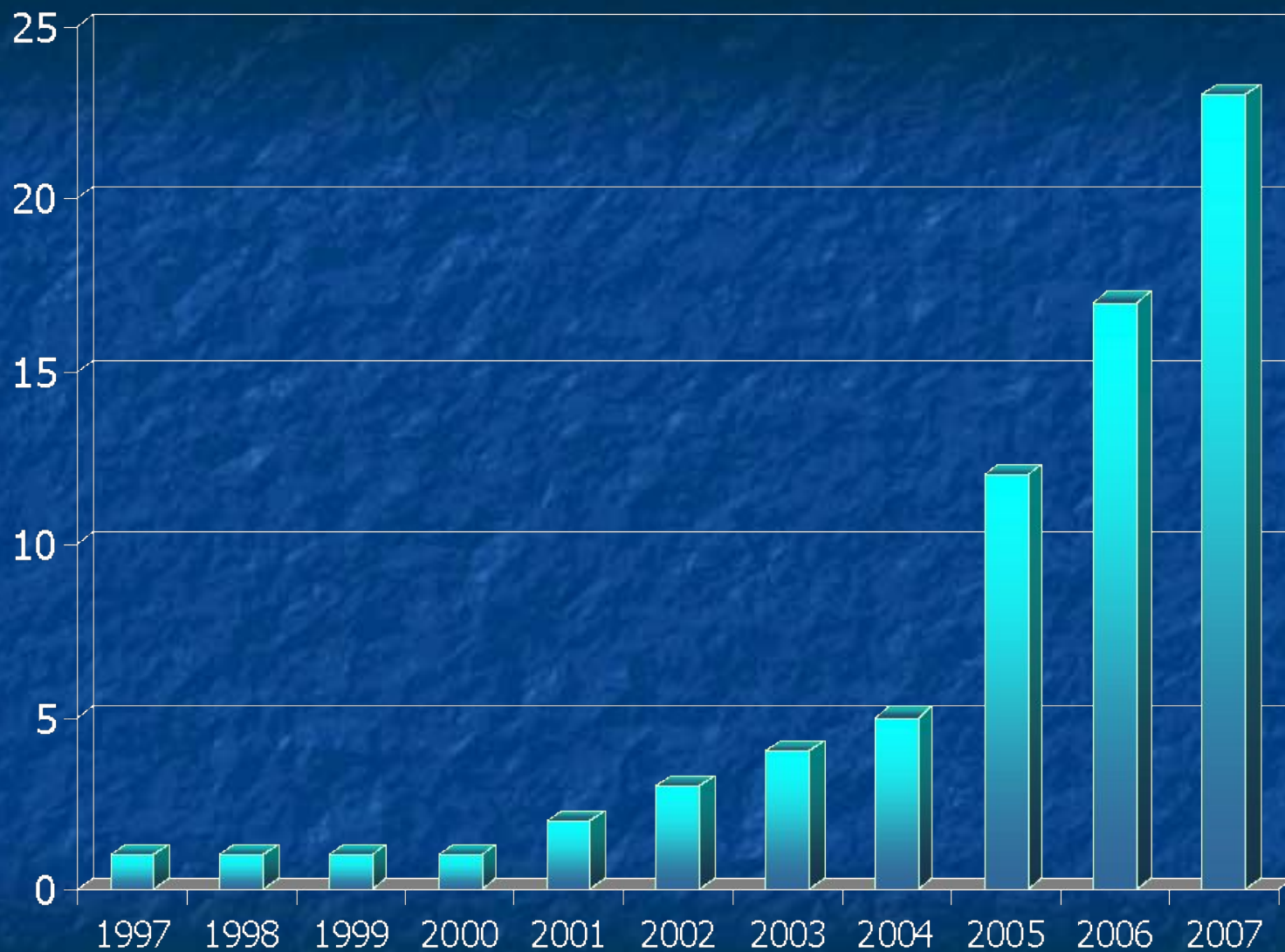
FOZZY GROUP

ПЕРСОНАЛ. ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

октябрь 2007



■ среднее кол-во сотрудников

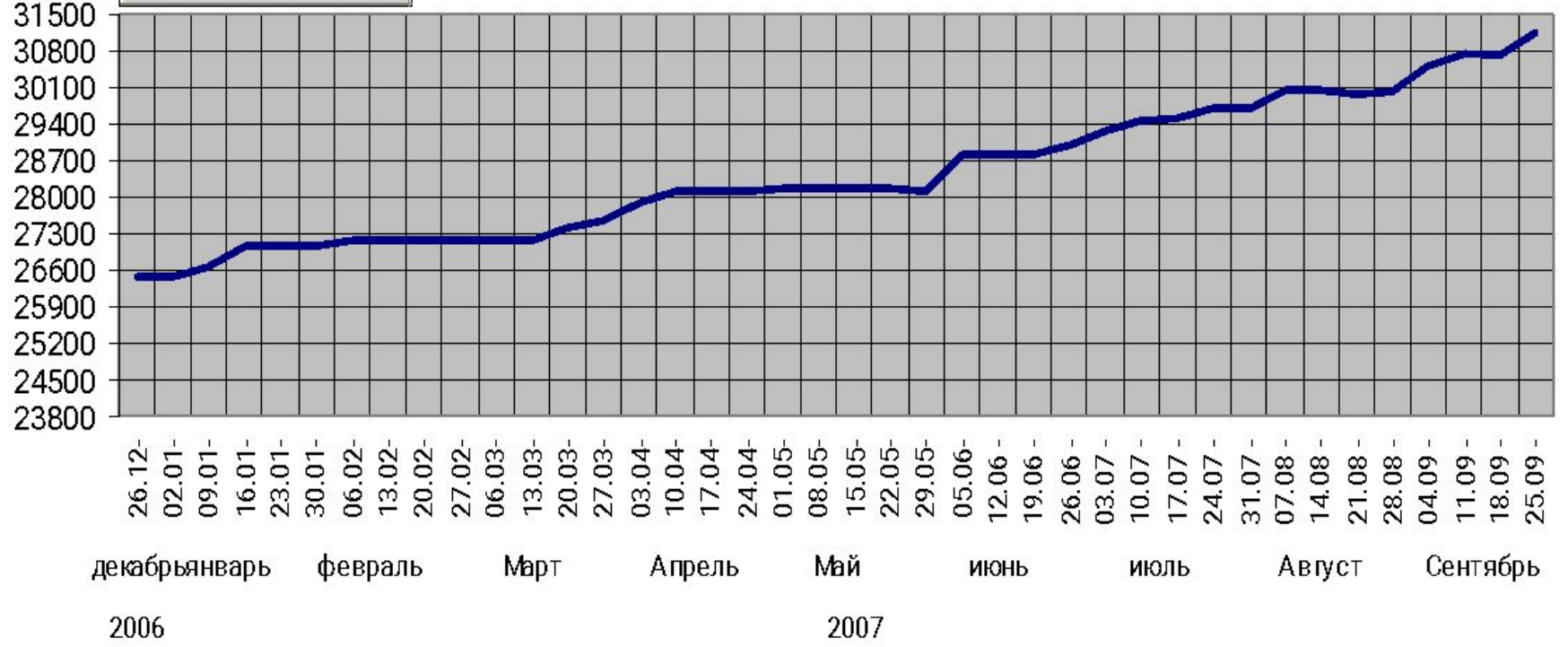


■ среднее кол-во направлений деятельности/бизнесов

Холдинг (Все) ▾ Субхолдинг (Все) ▾ бизнес (Все) ▾ орг.единица (Все) ▾

Итог

Сумма по полю Штат



Перетащите сюда поля рядов

Итог

год ▾ месяц ▾ период ▾

Формирование эффективной команды. Составляющие.

КУЛЬТУРА и ИМИДЖ КОМПАНИИ

A diagram illustrating the components of an effective team. It features a blue trapezoidal shape with a white outline, resembling a house or a structure. The top part is a triangle containing the text 'КУЛЬТУРА и ИМИДЖ КОМПАНИИ'. The bottom part is a rectangular base containing the text 'НАЙМ'. Two white arrows point upwards from the base towards the top corners of the trapezoid, suggesting a process or flow from hiring to the final structure.

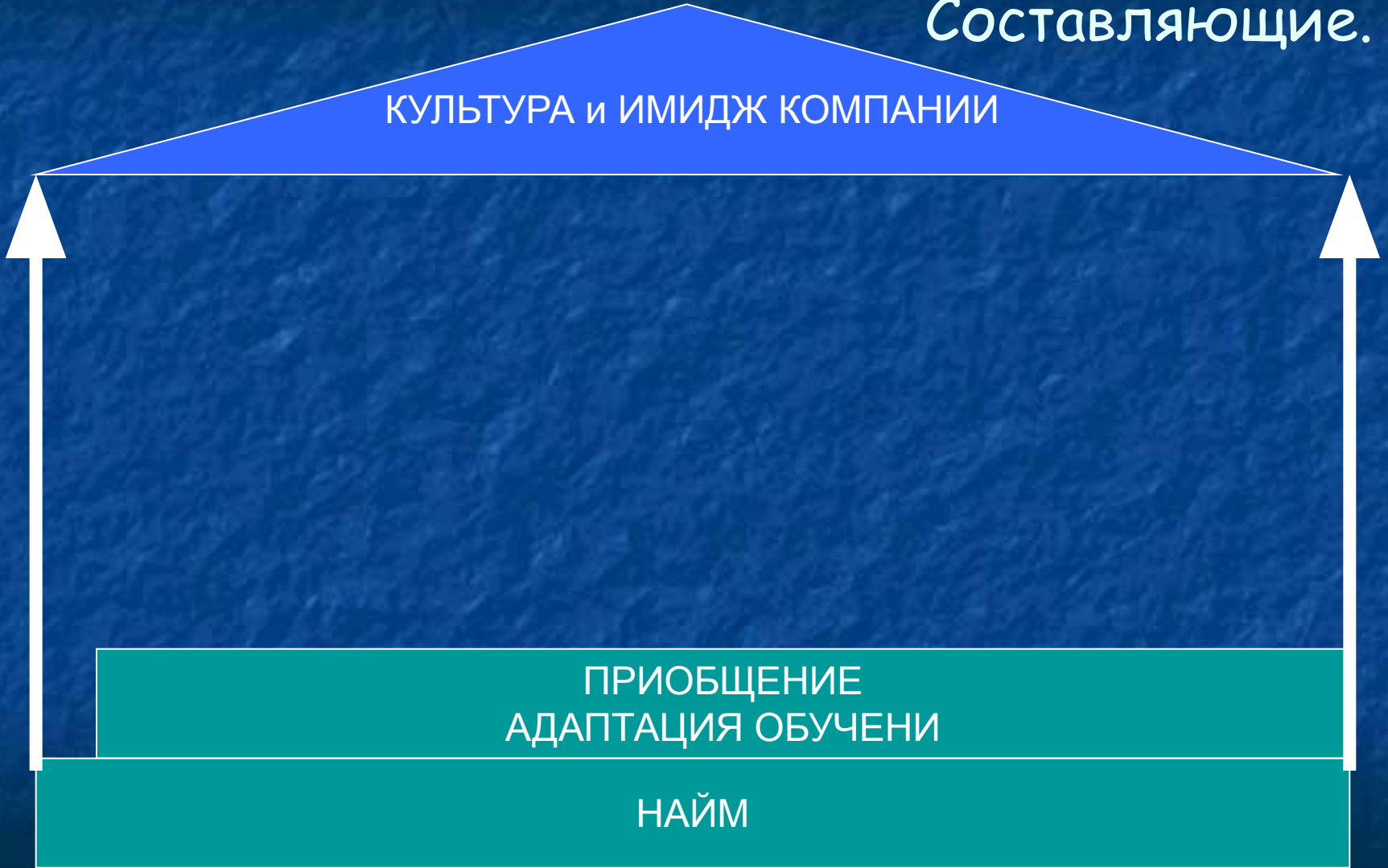
НАЙМ

Формирование эффективной команды. Составляющие.

КУЛЬТУРА и ИМИДЖ КОМПАНИИ

ПРИБОЩЕНИЕ
АДАПТАЦИЯ ОБУЧЕНИ

НАЙМ



Формирование эффективной команды. Составляющие.

КУЛЬТУРА и ИМИДЖ КОМПАНИИ

СИСТЕМА ОПЛАТЫ.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ

ПРИБЫТИЕ
АДАПТАЦИЯ ОБУЧЕНИИ

НАЙМ

Формирование эффективной команды. Составляющие.

КУЛЬТУРА и ИМИДЖ КОМПАНИИ

СИСТЕМА ОЦЕНКИ

СИСТЕМА ОПЛАТЫ.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ

ПРИБЛИЖЕНИЕ
АДАПТАЦИЯ ОБУЧЕНИИ

НАЙМ

Формирование эффективной команды. Составляющие.

КУЛЬТУРА и ИМИДЖ КОМПАНИИ

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ
КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ПАКЕТЫ

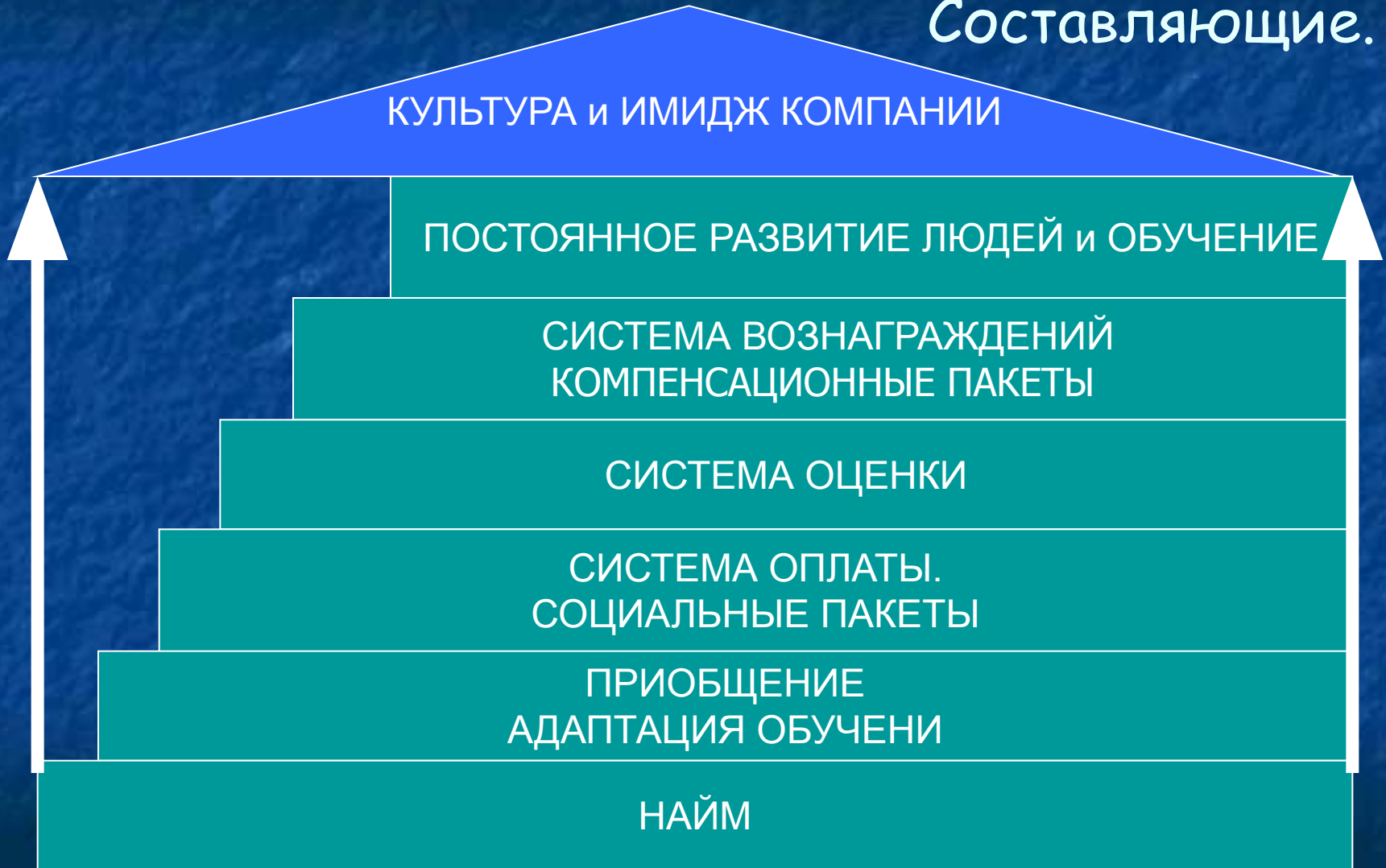
СИСТЕМА ОЦЕНКИ

СИСТЕМА ОПЛАТЫ.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ

ПРИБЛИЖЕНИЕ
АДАПТАЦИЯ ОБУЧЕНИИ

НАЙМ

Формирование эффективной команды. Составляющие.



Формирование эффективной команды. Элементы, составляющие.

КУЛЬТУРА и ИМИДЖ КОМПАНИИ

СИСТЕМА ОЦЕНКИ

СИСТЕМА ОПЛАТЫ.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ

ПРИБЫТИЕ
АДАПТАЦИЯ ОБУЧЕНИИ

НАЙМ

Формирование эффективной команды. Составляющие.

1. Орг.схема
2. Штатное расписание. Система оплаты труда (рыночные оклады, компенсации и льготы)
3. Отбор и Найм. Кадровое администрирование.
4. Адаптация. Необходимое обучение (введение, обязанности, внутренние технологии, правила, ДИ)
5. Система оценки.
6. Система вознаграждений.
7. Развитие. Обучение, направленное на развитие человека - нашего сотрудника. Управление Талантами. Формирование Кадрового резерва.
8. Внутренняя культура компании. Внутренняя коммуникация, отношения. Система хранения и передачи знаний. Внутренний PR. Исследования и опросы людей - сотрудников.
9. Имидж компании. Внешняя коммуникация. Работа с вузами, населением. Участие в конференциях, семинарах, организация круглых столов и т.п. Внешний PR. Исследования и опросы людей - потенциальных сотрудников.

1 этап формирования эффективной команды

Отбор, найм. Адаптация.

1. Заявки, описание функций, задач.
2. Инструменты отбора: интервью, профессиональное тестирование, личностное тестирование. Кого, как и в каком объеме?
3. Инструменты поиска. Кого, как и где?
4. Программы адаптации: введение в должность/стажировка. Кого, как и в каком объеме
5. Эффективность. Кого, где и почему?

2 этап формирования эффективной команды

Система оплаты труда.

1. Описание ДИ и бизнес-карт. Компетенции и КРІ
2. Мониторинг рынка зрп. Обзор рынка
3. Формирование общей тарифной сетки окладов компании в сравнении с рынком. Штатное расписание (оклады). Социальный пакет.
4. Формирование системы. Уровни сотрудников. Тарифные вилки.
5. Формирование компенсационных пакетов. Разработка социальных программ. Уровни сотрудников.

2 этап формирования эффективной команды

Управление по целям.

1. Формирование концепции. Расчет (привязка мотивации-оценки к достижению целей). Снова о компетенциях и KPI
2. Презентации (продвижение).
3. Семинары. Управление по целям и SMART-технология
4. Внедрение. Контроль исполнения.

3 этап формирования эффективной команды

Система Оценки.

1. Формирование концепции. ЧТО оцениваем, КОМУ это необходимо и для ЧЕГО проводим оценку (цель проведения Оценки).
2. Связь Оценка - мотивация - развитие - достижения. НЕ путать: оценку с обратной связью.
3. Компетенции. Оценка 360.
4. Знания, умения, навыки. Оценка-аттестация.
5. Презентации (продвижение).
6. Внедрение. Контроль исполнения.

4 этап формирования эффективной команды

Система вознаграждений.

1. Формирование концепции. Уровни сотрудников, Управления по целям и КРІ.
2. Формирование групп долгосрочного/краткосрочного премирования; групп ориентированных на общий результат компании и/или личный результат.
3. Расчет экономической модели.
4. Презентации. Внедрение.
5. Контроль выполнения.

Система
Окладо
Система вознаграждений
(тарифная сетка).
Уровни сотрудников.
Правила,
основы
СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ
Соц. и компенсационные пакеты
Модель



ПОСТОЯННОЕ РАЗВИТИЕ ЛЮДЕЙ. Роль руководителя.

1. Обучение. Наставничество.
2. Оценка. Обратная связь.
3. Внутренняя коммуникация. «Горячая линия» для сотрудников.
4. Кадровый резерв.
5. Управление талантами. Конкурс идей. Вовлеченность сотрудников. Программа признания сотрудников

Кадровый Резерв. Модель



Культура компании. Модель



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ