



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

HR- ДИАГНОСТИКА

КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА
ПРАВИТЕЛЬСТВА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

АКТУАЛЬНОСТЬ

Сегодня важным условием выживания организации является ее **готовность к постоянным изменениям.**

РЕШЕНИЕ ЛЮБОЙ СЛОЖНОСТИ НАЧИНАЕТСЯ С ПОНИМАНИЯ – ГДЕ МЫ НАХОДИМСЯ СЕГОДНЯ.

И почти всегда получить информацию для ответа на этот вопрос можно только от команды.

БОЛЬШЕ НЕТ
В2В ИЛИ В2С
ЕСТЬ ТОЛЬКО ЧЕЛОВЕК
ЧЕЛОВЕКУ **(Н2Н)**

Брайн Крамер, глава маркетингового агентства из Сан-Франциско



ФАКТЫ

213%

средняя стоимость замены от годового оклада уволившегося сотрудника узкой специальности или руководителя

16%

годового оклада специалиста - средняя стоимость замены уволившегося сотрудника

на 50%

оптимистично настроенные сотрудники коммерческого отдела опережают пессимистов по объему продаж

на 27%

выше прибыльность компаний, где отмечена высокая вовлеченность в отличии от компаний, не уделяющих должного внимания работникам

ЧЕМ МЫ МОЖЕМ ПОМОЧЬ

HR-диагностика от команды экспертов Корпоративного университета Правительства Нижегородской области



Оценка текущего уровня компетенций сотрудников



Объективное принятие кадровых решений



Эффективная расстановка задач на основе анализа взаимосвязей в команде



Улучшение внутреннего климата и развитие внутреннего клиента



Построение системы обучения сотрудников на основе анализа их сильных и слабых сторон



Развитие HR-бренда на основе данных о вовлеченности и лояльности



Для решения стратегических задач возможна передача технологии для создания системы мониторинга изменений

ЗАЧЕМ?



Рост производительности
труда



Реализация кадровой
стратегии



Снижение
репутационных рисков



Повышение качества
взаимосвязей с рынком
и контрагентами

Поддержание главной ценности:
любой бизнес — это люди и идеи

Исследования показывают,
что если лояльность работников
увеличивается **на 1%** в данном квартале,
то лояльность клиентов увеличится
на 1,25% в том же самом квартале

* Исследования CFIN.ru



Оценка компетенций

Ассесмент-центр, интервью по компетенциям, оценка методом 360-градусов

- Соответствие компетенций и должности
- Эффективная расстановка кадров внутри компании
- Информация об уровне взаимодействия в подразделениях



Диагностика вовлеченности команд и лояльности сотрудников

- Текущий уровень вовлеченности и лояльности
- Описание болевых точек команды
- Развитие культуры обратной связи в организации



Личностные опросники

- Описание портрета команды
- Обратная связь по всем сотрудникам с объяснением полученных данных
- Оценка личности в единой системе метрик

HR- ДИАГНОСТИКА КУПНО

Комплексный подход



Качественные данные и высокая применимость получаемых результатов в связи с гибкостью диагностики



ПОЧЕМУ HR-ДИАГНОСТИКА КУПНО?



Высокая экспертиза команды



Сертифицированные эксперты: дипломы, курсы повышения квалификации



Победа во Всероссийском конкурсе Минтруда РФ “Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления”

Независимость и конфиденциальность результата



Уникальная модель soft компетенций по оценке личности



> 2000

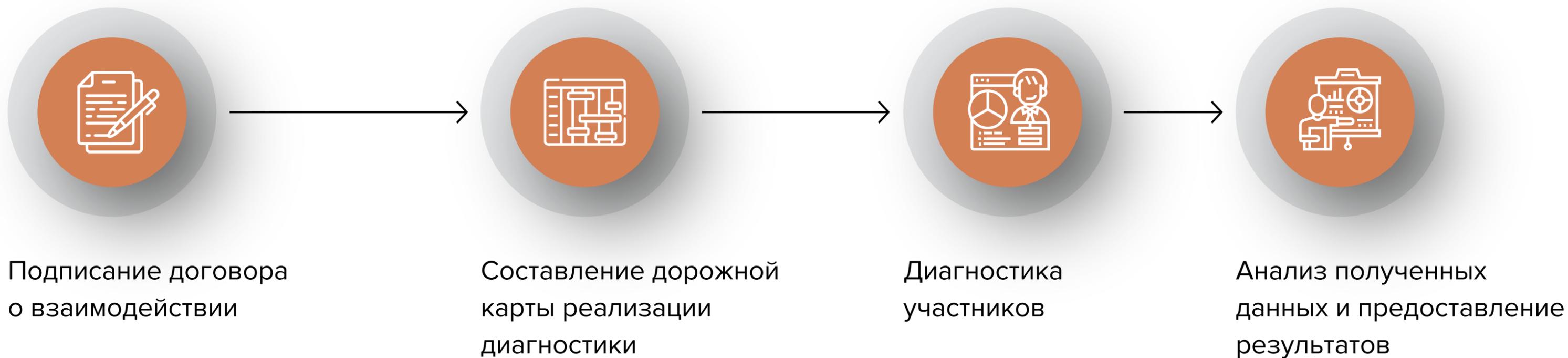
участников за год
прошли очный ассесмент

> 10000

руководителей и сотрудников
прошли дистанционный ассесмент
и кросс-оценку 360

НАШ ОПЫТ

ЧТО ДАЛЬШЕ: СХЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ





КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА



Диагностика
людей



Диагностика
процессов



Оценка компетенций

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР (групповая диагностика)

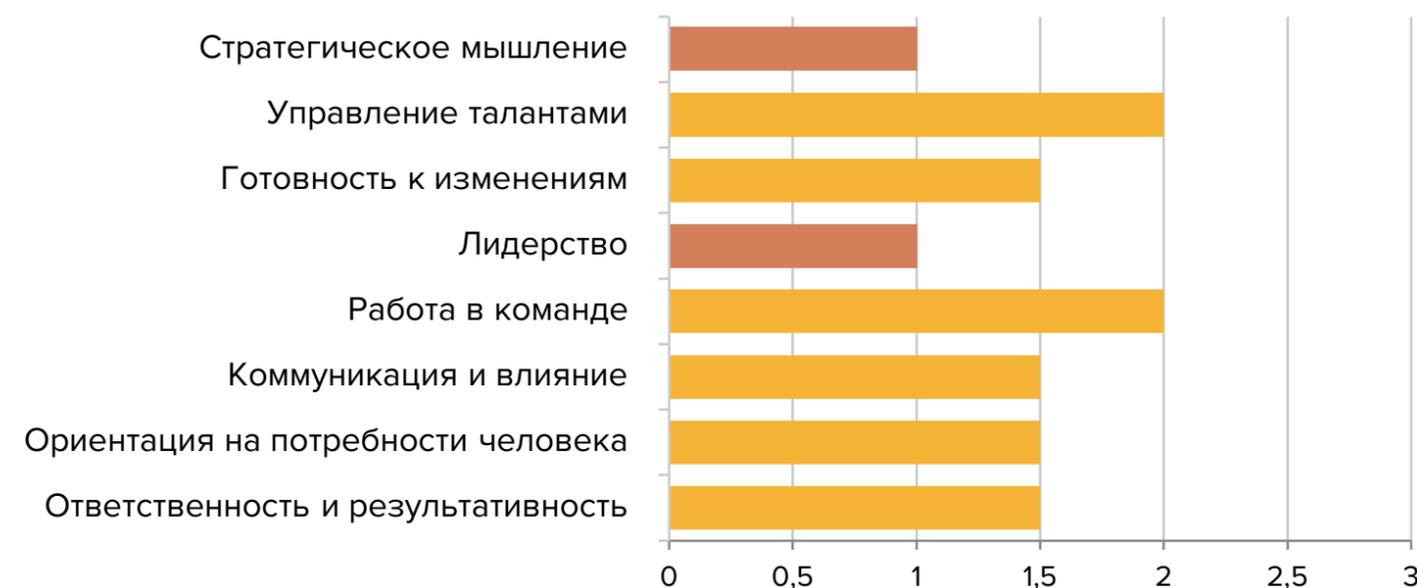
Ассесмент-центр —

метод комплексной оценки персонала для выявления уровня развития компетенций и определения потенциала сотрудника.

Задачи:

- Выявить высокопотенциальных и перспективных сотрудников для дальнейшего целенаправленного развития и карьерного продвижения
- Организовать эффективный подбор персонала и точную расстановку кадров внутри компании

Уровень компетенций



● 0,5-1,0
Низкие баллы
Уровень опыта

● 1,5-2,0
Средние баллы
Уровень умений

● 2,5-3,0
Высокие баллы
Уровень мастерства

Оценка компетенций

ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

(индивидуальная диагностика)

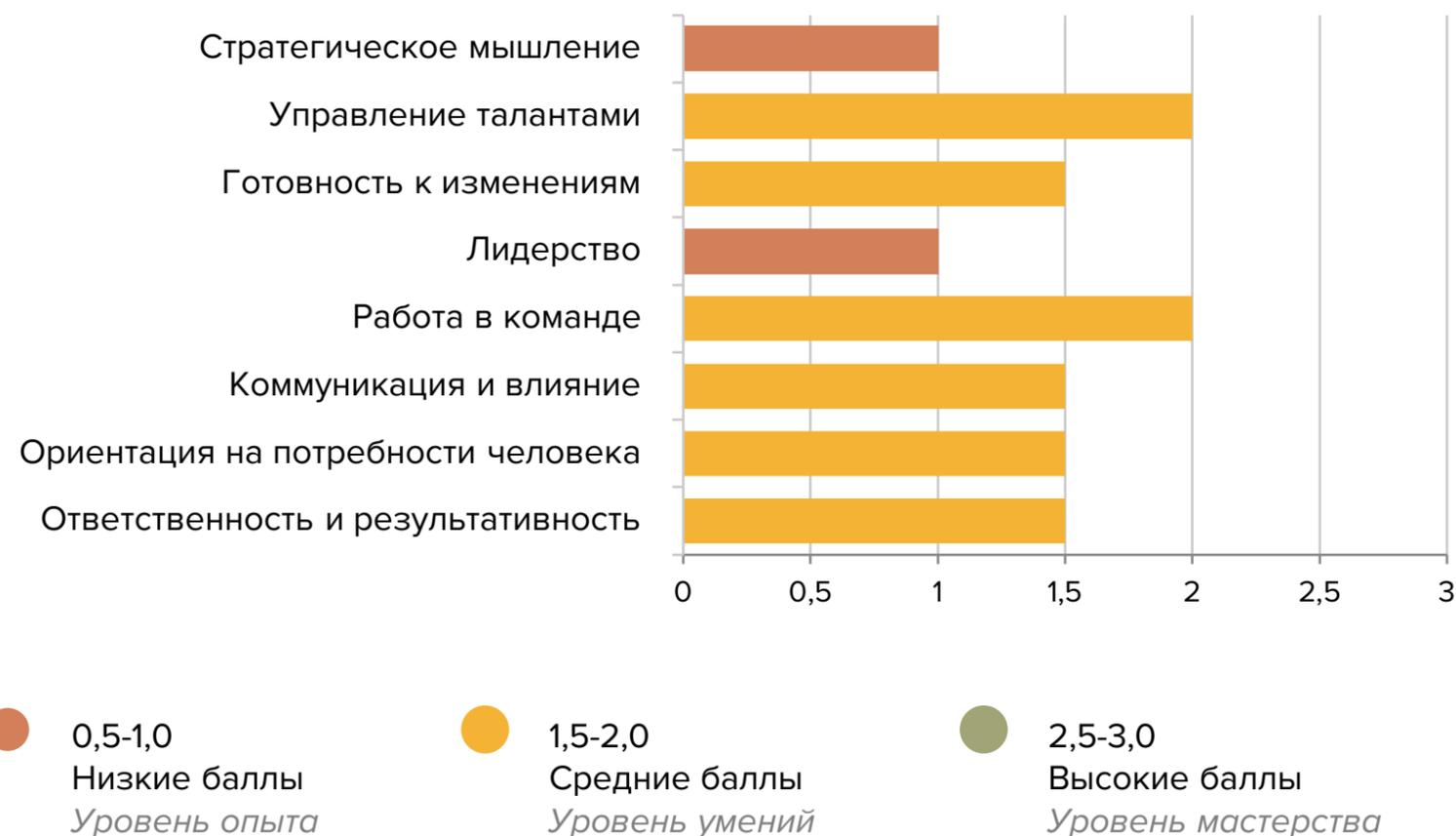
Интервью по компетенциям —

оценка компетенций сотрудников в ходе интервью со специалистом

Задачи:

Организовать эффективный подбор персонала и точную расстановку кадров внутри компании

Уровень компетенций



Оценка компетенций

ОЦЕНКА МЕТОДОМ 360-ГРАДУСОВ

Оценка методом 360-градусов —

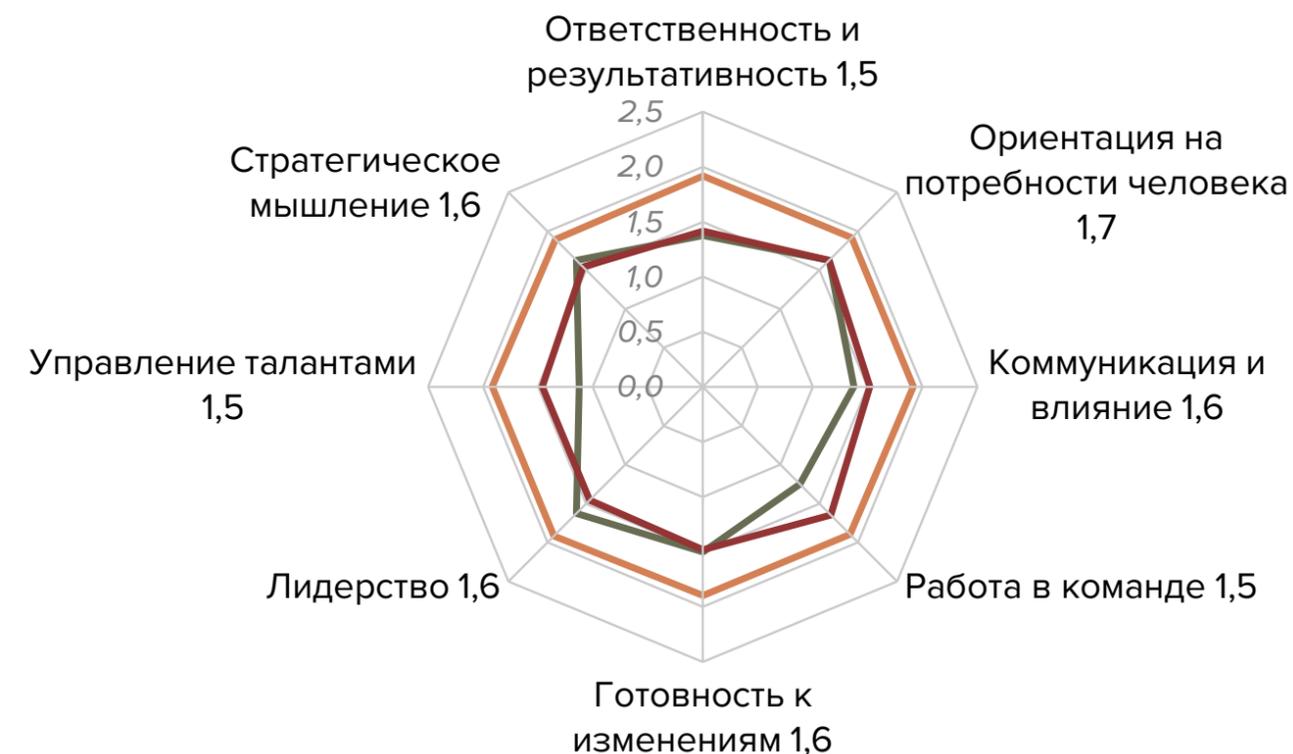
оценку компетенций сотрудника проводит все его рабочее окружение: руководители, подчиненные, коллеги и клиенты

Задачи:

- Выявить высокопотенциальных и перспективных сотрудников для дальнейшего целенаправленного развития и карьерного продвижения
- Организовать эффективный подбор персонала и точную расстановку кадров внутри компании



ФИО **Иванов Иван Иванович**
 Должность **Начальник отдела**



■ Оценка руководителя
 ■ Оценка подчиненных
 ■ Оценка коллег

ДИАГНОСТИКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ КОМАНД

Цель

получение развернутой обратной связи от сотрудников организации, повышение эффективности их работы

Инструменты



Диагностика
вовлеченности команд



Диагностика
лояльности сотрудников

Задачи

- Замерить текущий уровень вовлеченности и лояльности
- Найти «болевые» точки команды
- Научить руководителей работать с вовлеченностью
- Научить сотрудников локально влиять на собственную вовлеченность
- Сформировать культуру обратной связи в организации

ДИАГНОСТИКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Основные параметры диагностики

Методология основана на многолетних исследованиях института **Gallup**

Вопросы сгруппированы по 4 блокам:



100%

Уровень участия в опросе



1 ЭТАП

Дистанционный анонимный опрос по вовлеченности (20 вопросов)

Фокусы внимания по итогам опроса:

- ТОП лучших результатов
- ТОП худших результатов



2 ЭТАП

Очные сессии по вовлеченности с подразделениями организации

Фокусы внимания по итогам опроса:

- Открытое обсуждение результатов и последующая обратная связь руководителю подразделения
- Готовый план действий по итогам командной сессии
- Личный вклад каждого в изменение формата взаимодействия

ДИАГНОСТИКА ЛОЯЛЬНОСТИ

Основные параметры диагностики

Методология eNPS —

метод оценки, позволяющий измерить лояльность сотрудников организации

1 вопрос

Насколько вероятно, что вы порекомендуете свою организацию в качестве места работы для вашего друга (при наличии подходящей для него вакансии) по шкале от нуля до десяти?

2 вопрос

Насколько вероятно, что вы порекомендуете вашего руководителя по шкале от нуля до десяти?

0 - 6

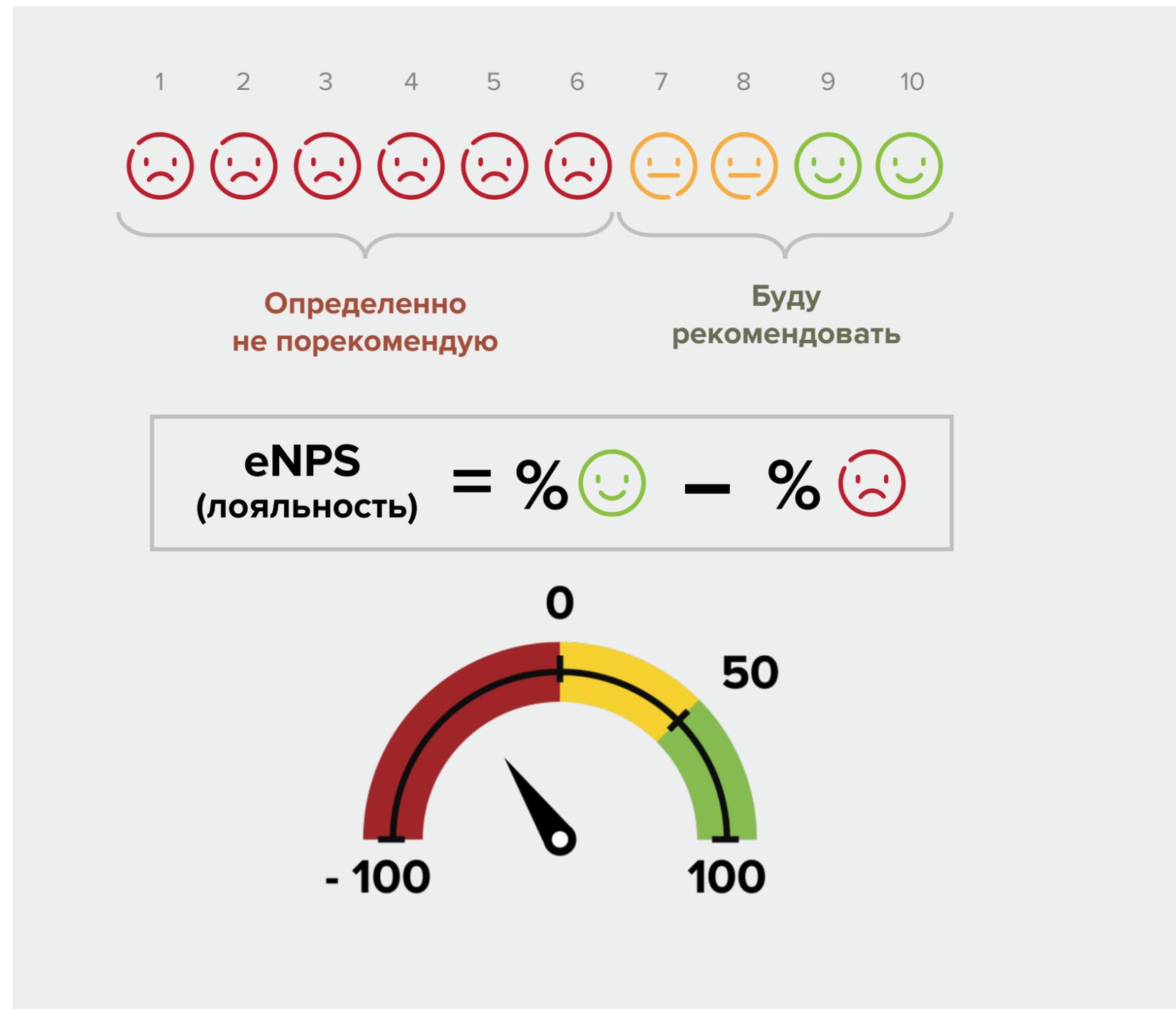
Критики

7 - 8

Нейтральные

9 - 10

Сторонники



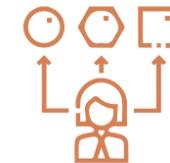
ЛИЧНОСТНЫЕ ОПРОСНИКИ

Пример перечня личностных опросов

Формирование конструктора
диагностики по запросу заказчика



Опрос на роли
в команде



Определение
стиля мышления



Определение
формата поведения



Определение индекса
групповой сплоченности



Диагностика
профессионального
выгорания



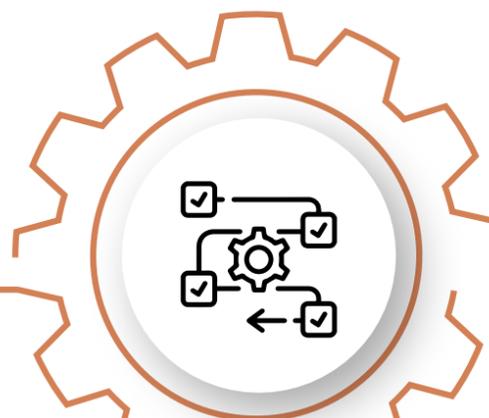
Определение типа
мотивации в работе

ДИАГНОСТИКА ПРОЦЕССОВ

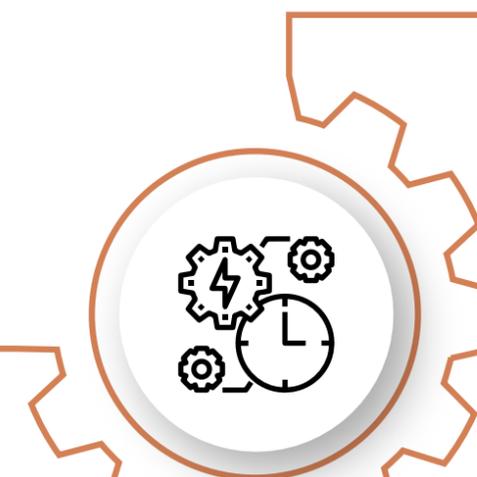
Определение загрузки персонала



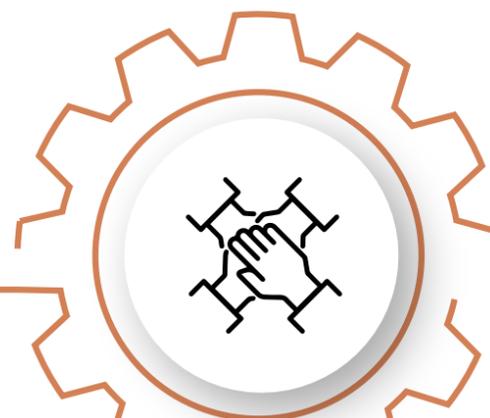
Создание внутреннего проектного офиса для постоянного улучшения процессов



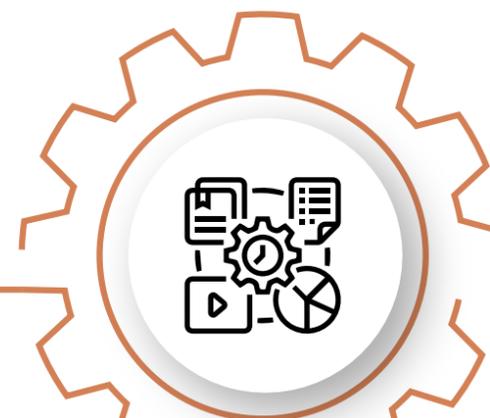
Определение наиболее трудоемких процессов



Выстраивание проектно-ориентированной или процессно-ориентированной системы управления в организации



Подготовка предложений по оптимизации процессов, повышение эффективности использования ресурсов



ОБУЧЕНИЕ ОТ КУПНО

Лицензии и сертификаты



Дополнительное
профессиональное
образование



Обучение по пожарной
безопасности



Обучение по
охране труда

Образовательные программы

- Контроль исполнения задач
- Тайм-менеджмент
- Управление изменениями
- Работа с обращениями граждан
- SMM в госсекторе
- Искусство обратной связи
- Перемены постоянны
- Основы бережливого производства

Программы повышения квалификации

- Использование MS Excel в аналитической работе
- Программирование на языке Python
- Scrum

Дополнительные возможности:

- Создание очных/дистанционных обучающих курсов и программ под запрос
- Фасилитация
- Проведение стратегических сессий
- Командный коучинг
- Тимбилдинг





КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

КОНТАКТЫ



Артюшина Анастасия

Руководитель направления
по работе с партнёрами

8 (903) 042-32-06

artyushina@kupnokreml.ru



Виноградова Анна

Маркетолог

8 (917) 723-08-28

vinogradova@kupnokreml.ru