



TRAINING DAY

HR-актив производства

Стратегии новейшего времени
в работе с персоналом

Спикеры:

Софья Ткаченко, Мария Гитал



Мария Гитал

- **CEO Центра** образовательных и HR-технологий «Training Day»
- Практика разработки и проведения бизнес-тренингов, стратегических сессий **более 17 лет**
- **Executive-coach** уровня **PCC ICF**, член Совета директоров Международной федерации коучинга (ICF 2013-2014г.
- В 2016 году вошла в **ТОП-5 лучших бизнес-тренеров России**
- Реализованы проекты для компаний **Лукойл, Газпром, Росатом, Ростех и др.**



Софья Ткаченко

- **Кандидат психологических наук.** Тема: Исследование командного и индивидуального психологического профиля
- Опыт управления металлургическим производством ОУ «MAST Europe» **Исполнительный директор, Эстония**
- **Реализованы HR-проекты** для Гидрометаллургического завода г. Лермонтов
- Построение корпоративной культуры в качестве **внутреннего HR-директора** в «НОРД Инжиниринг»
- Автор публикаций по проблематике **управления человеческим потенциалом**: Металлы Евразии, Справочник по управлению персоналом



О нас

Центр образовательных и HR технологий «Training Day»

На рынке с 2012 года

Наши тренеры и эксперты с **практическим бизнес-опытом** в **крупных российских и международных компаниях**, победители профессиональных **рейтингов и конкурсов**

Услуги:

- ◆ Тренинги для руководителей и линейного персонала
- ◆ Стратегические сессии
- ◆ Командный и индивидуальный **коучинг**
- ◆ Деловые игры
- ◆ Тимбилдинг
- ◆ Аудит и построение **бизнес-процессов HR**
- ◆ Подбор персонала



Наши клиенты



Кадровый рынок сегодня



Глобальный тренд кадрового рынка – это **рынок соискателя** с вытекающими отсюда последствиями для работодателя:

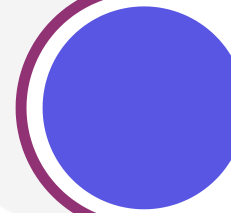
- ➔ **«Работать некому»** – кандидатов мало, сложно привлечь и удержать подходящих
- ➔ **«Хотят сразу много денег»** – молодые соискатели претендуют на высокую зарплату, но не обладают достаточным опытом, чтобы ее отработать
- ➔ **«ФОТ трещит по швам»** – стремительная индексация уровня заработных плат
- ➔ **«Моя хата с краю»** – избегание и перекладывание ответственности, результаты работы ниже уровня ожиданий работодателя
- ➔ **«Человек ищет, где лучше»** – текучка кадров, раздувание соц.пакета в стремлении удержать кадры



Немного фактов

 **Женщин трудоспособного возраста больше, чем мужчин.**

Приглашений в традиционно мужские отрасли женщинам стало больше.



Соискатель взрослеет.
45+ — средний возраст.



41–50 лет
(доля выросла с 9,1% до 11,7%)



51–60 лет
(рост с 2,3 до 3,3%)

 **Наибольший интерес в сферах:**

автобизнес (–12% приглашений у молодёжи, +10% — у кандидатов старшего возраста),

административный персонал (–8% у молодёжи, +5% у кандидатов старшего возраста),

безопасность (–8% у молодёжи, +11% у кандидатов старшего возраста),

финансы и бухгалтерия (–13% у молодёжи, +10% у кандидатов старшего возраста).

Итак...



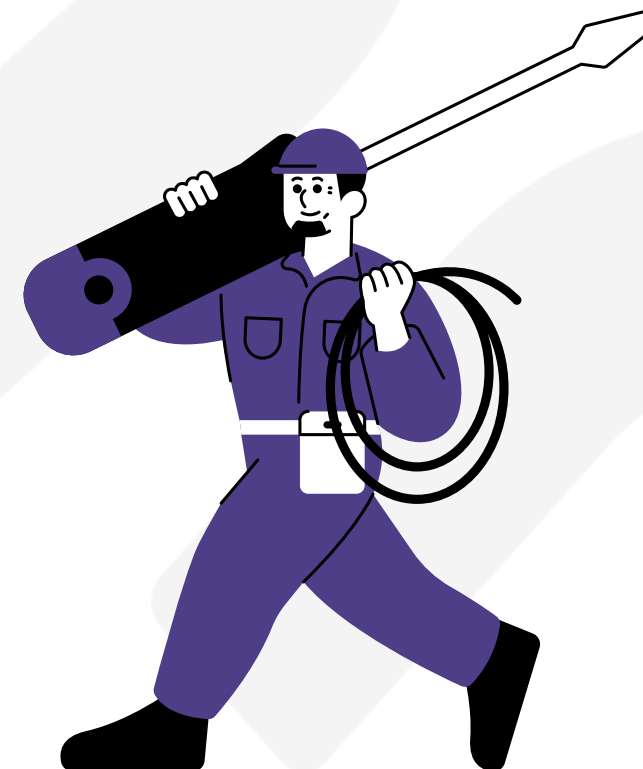
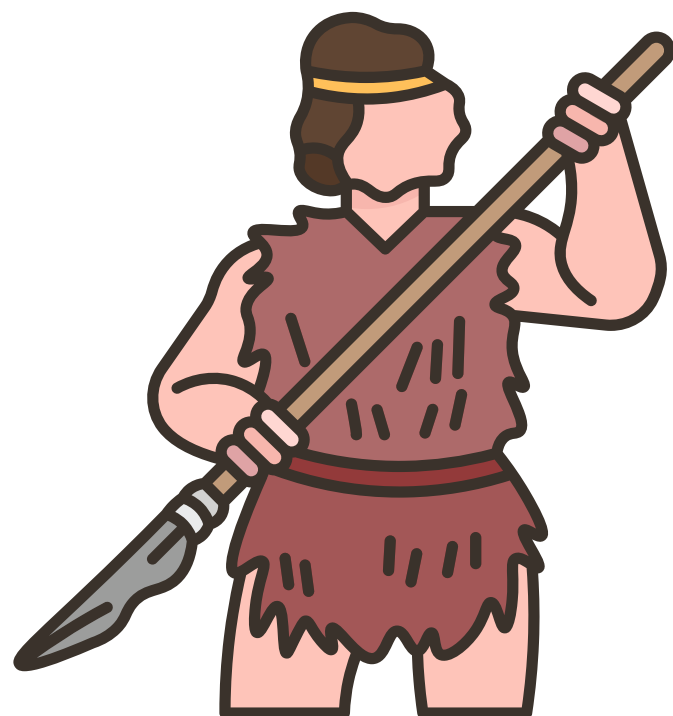
- 1 Мужчин меньше, мигрантов меньше, молодежи меньше
- 2 Выбор становится ограниченным
- 3 Усилия бизнеса на удержание и стабилизацию кадров
- 4 Ставка на автоматизацию
- 5 Ценим тех, кто в строю



Динамика изменений



ЭПОХА	Охота и собирательство	Земледелие	Промышленность	Информационное общество
СКОРОСТЬ	Крайне медленно	В основном медленно	Существенно быстрее	Стремительные перемены
ДЛИТЕЛЬНОСТЬ	Более 100 000 лет	Более 10 000 лет	Несколько сотен лет	Десятки лет



Турбулентное время и его влияние на сотрудника



Скорость и количество перемен увеличиваются, как следствие, **растет уровень неуверенности и неопределенности в завтрашнем дне**

Основной вопрос перемен связан с **организационными и человеческими программами выживания**

Люди и организации устроены таким образом, чтобы **обеспечить достаточный уровень для эффективности и надежности**

Сегодня время требует **сверх результат на сверхскоростях в ситуации неопределённости и постоянных перемен**



Кто сегодня успешнее других справляется с переменами



Компании, которые в качестве лидеров могут мобилизовать как можно больше людей



Когда перемены
медленные нужны
hard skills

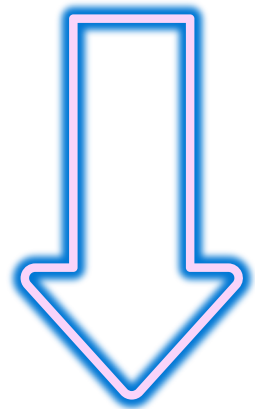


Во времена быстрых
перемен — soft & meta skills



Менеджмент и лидерство

Менеджероцентричный подход



Лидероцентричный подход

обеспечивает **надежность, эффективность, стандартизацию и стабильность.**

Традиционный подход был предназначен **для более медленного и менее сложного мира**, в котором перемены случались реже, бизнес-циклы были длиннее, а инновации не так важны.

обеспечивает **инновации, мобилизацию, адаптацию и перемены.**

Чем быстрее и сложнее становятся перемены, тем **значительнее растет доля лидерства.**

Современный подход к лидерству



«Сетевое» лидерство

Задача вовлечь как можно больше адептов изменений с разного уровня организационной иерархии, создать кросс-функциональные команды

Современный подход в работе с людьми

«Сотрудник как клиент»



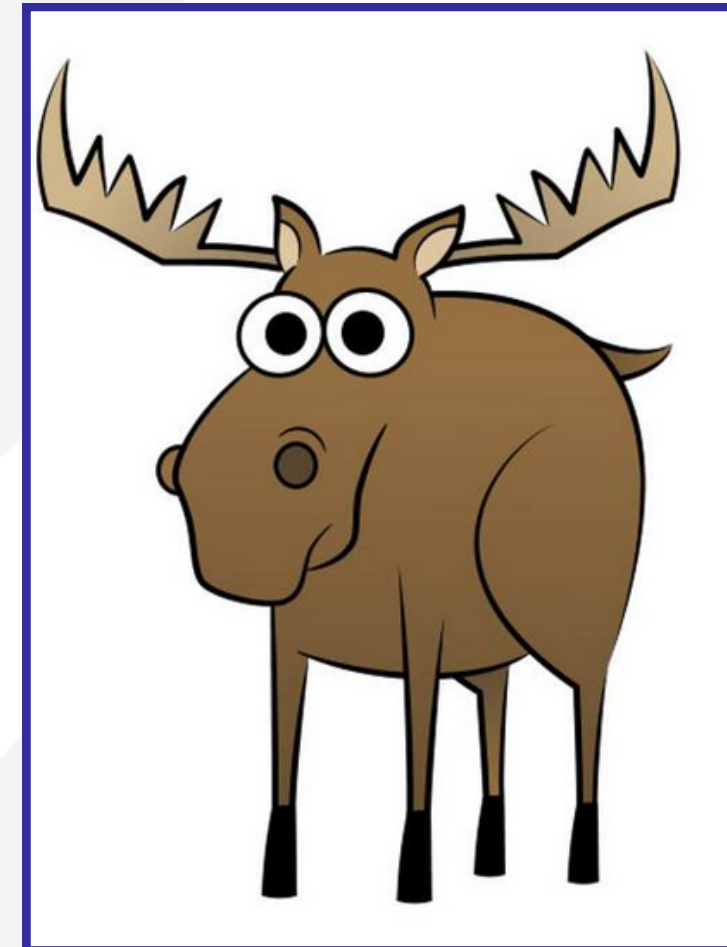
2 канала функционирования компаний и команд



Канал выживания

- Фокус на угрозы
- Страх, тревога, смятение
- Быстрое решение проблем, «латание дыр»

Подход «горящей платформы» не может мобилизовать компании, команды и людей вечно. Наступает эффект «олень в свете фар»



Не давать каналу выживания перегреться. Успешные компании держат канал выживания включенным, но не перегретым!

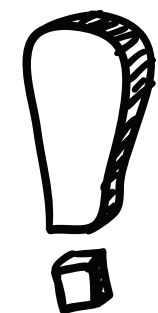
2 канала функционирования компаний и команд



Канал инноваций

- Фокус на возможности
- Вовлечение, интерес, стремление
- Инновации, работа на опережение

Переставая меняться, вы перестаете жить.
Бенджамин Франклин



Задача лидеров – активировать канал развития!

Кейс компании по производству сварочного оборудования



ТОЧКА А_ПРОИЗВОДСТВО

- работа строится по принципу «тушения пожаров»
- нет выстроенной стратегии и планирования
- производство не справляется с растущими объемами заказов
- срываются сроки поставок
- отсутствует запас готовой продукции

ТОЧКА А_КОМАНДА

- большая часть сотрудников отвечает «за все сразу»
- нет четкой матрицы ответственности
- нет приоритетности и планомерного распределение задач
- низкий уровень вовлеченности сотрудников
- отсутствие кадрового резерва

Кейс компании по производству сварочного оборудования



ТОЧКА Б_ПРОИЗВОДСТВО

- Произведена реструктуризация орг.структуры
- Внедрена системы 1С на производство и на склад
- Сформирован запас готовой продукции на складе
- Сокращены сроки производства на 30%
- Увеличился выпуск готовой продукции в 2 раза при тех же мощностях производства
- Произошло расширение экспортной деятельности дополнительно в 3 страны

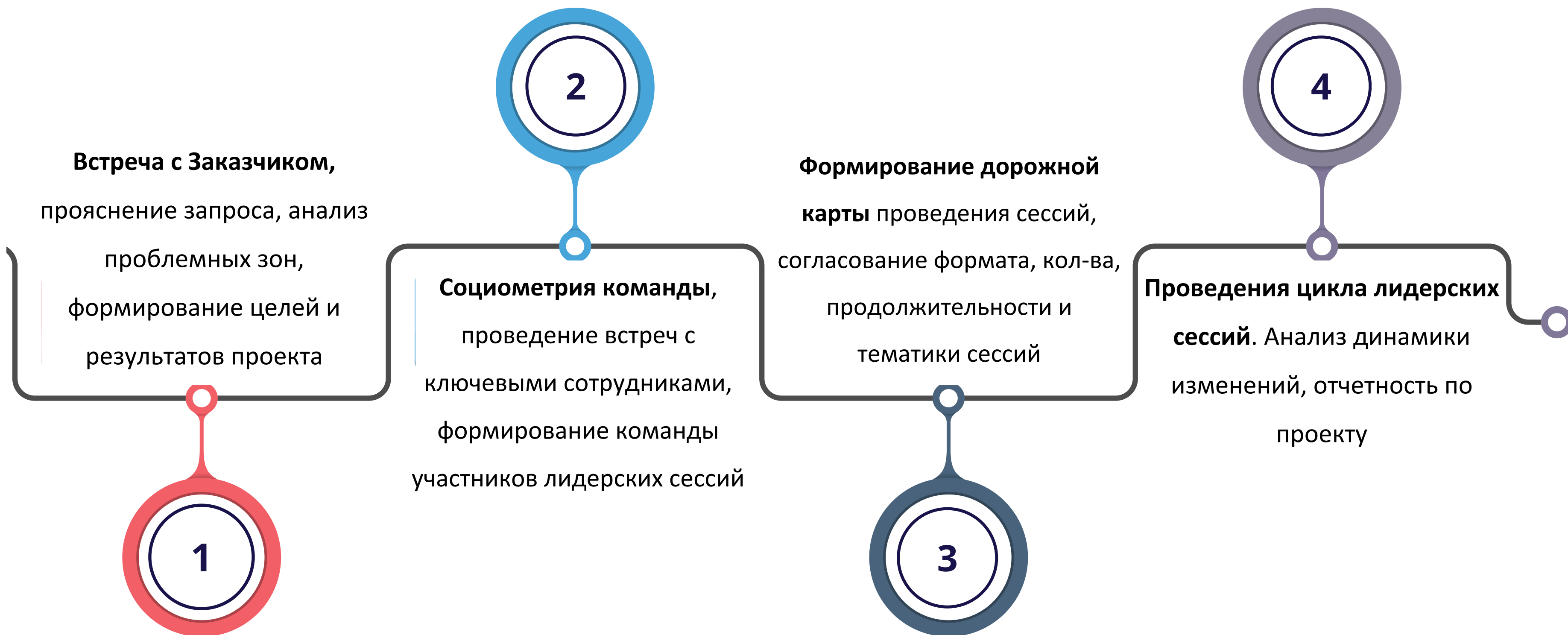


Кейс компании по производству сварочного оборудования

ТОЧКА Б_КОМАНДА

- ◆ На основе социометрии выявлены лидеры на местах
- ◆ Сформирован кадровый резерв на производстве
- ◆ Четко разграничены зоны ответственности сотрудников
- ◆ Простроены бизнес-процессы между отделом продаж, производством, складом и логистикой
- ◆ Сформирована корпоративная культура, в основе которой **ответственность и проактивность**

Как мы реализуем проекты





Почему лидерские сессии позитивно влияют на мотивацию команды и результаты компании



Поскольку участники сами разрабатывают решения, а не получают готовые указания сверху, вероятность их внедрения выше, а мотивация получить результат сильнее



В проектную команду выбираются не только ТОП-менеджеры команды, но и сотрудники с разных уровней иерархии. Именно «свои» становятся амбассадорами изменений на местах, а не приказы на бумаге



Разносторонний состав команд лидерских сессий (сотрудники с разных уровней и подразделений) позволяет увидеть проблему с разных сторон и выработать взвешенное решение



TRAINING DAY

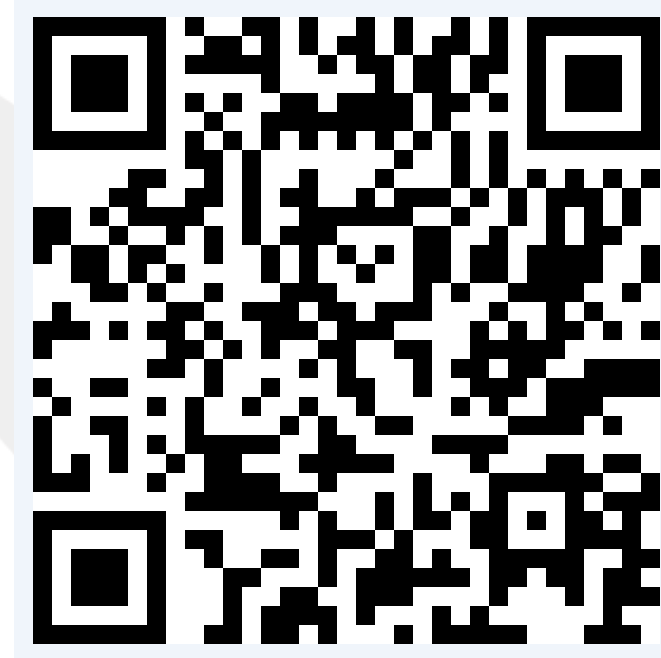
Спасибо за внимание!

Контакты для связи:

тел. +7 (906) 096-59-51

почта: ag@tr-day.ru

сайт: <https://tr-day.ru>





TRAINING DAY

Подарок: пакет методик на выявление лидерского потенциала



TRAINING DAY

Бизнес-аккаунт WhatsApp

