



Система оптимизации кадрового потенциала

Знай, с кем работаешь
Работай с теми, кто есть
Ищи того, кто нужен

Система оптимизации кадрового потенциала



Преимущества

Система позволяет:

- Эффективно работать в условиях дефицита хороших специалистов
- Точно определять, кого уволить, кого нанять, кого продвинуть на руководящую должность

Система показывает:

- Полную картину кадрового ресурса по организации и по отдельному подразделению
- Кадровый профиль (низкий, средний, высокий) отдельного подразделения или команды
- Функциональные возможности каждого отдельного специалиста



Система используется для решения четырёх основных задач:

- Подбор кандидатов на вакансию под специфику конкретного трудового коллектива
- Выдвижение специалиста на руководящую должность
- Формирование сильных команд за счет внутреннего резерва
- Правильное распределение полномочий

Специфика

Система автоматизированная, – на базе специального ПО.

Обеспечивает работу с каждым специалистом индивидуально, а также с малыми и большими (несколько десятков, сотен или тысяч) группами сотрудников.

Наибольший эффект в соотношении цена / качество даёт при применении в компаниях с развитой цеховой или филиальной структурой.

Система даёт возможность быстро получать данные о кадровом потенциале по подразделениям, выявлять слабые места, делать правильные кадровые перестановки.

Основа – специальный инструментарий (анкета) для оценки сотрудника. Количество вопросов – 18, время заполнения – 15 минут.





Как это работает

Сотрудники отвечают на вопросы специальной анкеты – Система формирует отчет по каждому специалисту и в целом по подразделению.

Сотрудник компании оценивается по:

- Руководящим и организаторским способностям
- Базовым характеристикам: ресурсоёмкость, инициативность, заинтересованность, корпоративность, влияние
- **По типу:** ключевой компетент, системный специалист, регулярный работник, рядовой исполнитель



По коллективу в целом:

- Нормируется кадровый ресурс – определяются наиболее ценные специалисты и те, на которых можно «сэкономить»
- Определяется потенциальный отток кадров



Руководитель использует систему, чтобы:

- Принять объективное решение по вакансии – кандидат точно встраивается в вакансию (основание – соответствие **по типу** и по базовым характеристикам)
- Подобрать на должность качественного управленца (основание – выраженность руководящих и организаторских способностей)
- Сформировать сильную команду по наиболее важному для компании направлению (основание – модель оптимального соотношения **типов**)

Особые достоинства системы

- Обеспечивает максимальную отдачу от внутреннего кадрового резерва
- Позволяет быстро сформировать сильные команды по наиболее важным направлениям
- Предоставляет объективные данные для оптимизации штатов



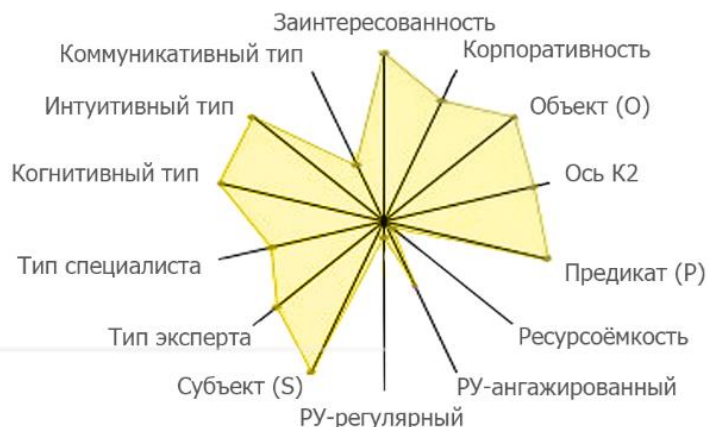
C-2

СИСТЕМНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ



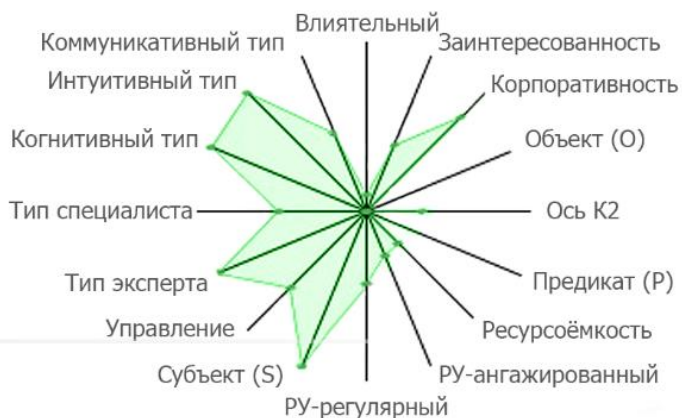
K-2

КЛЮЧЕВОЙ КОМПЕТЕНТ



P-2

регулярный работник



PI

рядовой исполнитель

