МЕТОДОЛОГИЯ

формирования системы карьерного развития личности

МОСКВА 2018

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Алгоритмы выявления и структуризации наставников

2. Алгоритмы построения траекторий развития карьеры

3. Алгоритм подбора персонала (создания команды)

4. Сохранение критически важных знаний

5. Новые направления бизнес позиционирования рекрутингового агентства

Алгоритмы выявления и структуризации наставников

1. Цель.

Формирование постоянно действующей экспертной системы по отбору наставников в компании с дальнейшей привязкой его к принимаемому на работу сотруднику

2. Система представляет собой автоматизированную платформу, реализующую настоящую методологию

3. Участники системы:

3.1. Руководитель компании

3.2. Сотрудник управления персоналом

3.3. Наставник

3.4. Соискатель

3.5. Сотрудник финансовой службы

3.6. Сотрудники рекрутинговых агентств

4. Процесс

4.1. Для начала работ необходимо сформировать карту наставников компании.

4.2. Для этого сотрудник управления персоналом осуществляет первичных сбор информации в соответствии со следующими критериями и источниками получения информации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Источник данных | Вес |
| Носитель критически важных знаний | База знаний организации |  |
| Документированное признание (достижение) | Отдел кадров |  |
| Наличие ДОП (сертификаты, дипломы, курсы, тренинги) | Сотрудник |  |
| Участие в профессиональных сообществах | Сотрудник |  |
| Стаж в компании с учетом карьеры | Отдел кадров |  |
| Участие в проектах (в договорах) сумма/количество. | Бухгалтерия |  |
| Публикационная активность (для научных сотрудников), индекс Хирша | Scopus, Web of Science |  |

4.3. В результате формируется корпоративный реестр сотрудников компании с дополнительным атрибутом – Наставник. А также формируется шкала оценки входа сотрудника в программу наставничества

4.3.1 В результате анализа критериев наставника формируется карта компетенций сотрудника компании. Карта компетенций отгружается в базы данных рекрутинговых агентств.

4.4. Ранжированный по итогам анализа реестр наставников загружается в Систему.

4.5. Система анализирует активности сотрудников на рабочем месте, формируя зеркало работы в информационных системах

4.5.1. Зеркало рабочего дня формирует HR-специалист, по результатам интервью с наставником.

5. Алгоритмы построения траекторий развития карьеры

5.1 Цель - формирование траектории развития соискателя посредством использования Электронного помощника и подбора реальных наставников

5.2 Участники системы:

- Соискатель;

- рекрутинговое агентство.

6. Процесс

6.1 Соискатель входит на ресурс

6.2 Выбирает траекторию развития (направление). Источник – внутренний классификатор рекрутингового ресурса.

6.3 Система запрашивает данные соискателя. Формат запроса в виде чат-беседы (голосовой/текстовой). Состав запроса соответствует траектории развития.

6.4 По итогам внесенных данных ресурс выдает результат по наставникам, курсам и вакансиям, а также предлагает пройти дополнительные этапы развития, чтобы повысить уровень предлагаемых вакансий и наставников:

* 1. Отражение результата и плана (этапы) развития электронным помощником
  2. Отражение совместно с планом развития:
     1. реальных наставников на каждом этапе плана развития. Источник – реестр наставников компаний.
     2. реальных анкет работодателей по данным HR веб ресурсов
     3. перечень курсов обучающих центров, включая он-лайн курсы (Coursera и т.д.)
     4. Рекомендации по бизнес-литературе с предоставлением платного скачивания книг. (Бизнес для издательств). Альпина и т.д.

6.5 Ресурс предлагает сохранить результат запроса в виде готового шаблона соискателя (электронное резюме, которое можно экспортировать во все форматы).

6.6 При предварительном согласовании соискателем продолжения развития по выбранной траектории Система организовывает поиск нового, прогнозируемого пула развития с дальнейшими траекториями развития соискателя по обновленному запросу с прогнозируемо развитыми компетенциями в электронном резюме.

Таким образом, соискатель предварительно согласовав траектории своего ближайшего развития может прогнозируемо, без учета форсмажорных обстоятельств спрогнозировать траектории карьерного развития своей личности на весь будущий рабочий стаж.

Основные критерии выбора траекторий развития соискателя:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Источник данных | Вес |
| Область развития | Каталог |  |
| Опыт (перечень реализованных проектов с ссылками) | Сотрудник |  |
| Сертификаты (дополнительно) | Ссылки на сертифицированные ресурсы |  |
| Профессиональные навыки | Сотрудник |  |
| Участие в проектах (в договорах) сумма/количество. | Сотрудник, ссылка на проф. Ресурсы |  |
| Публикационная активность (для научных сотрудников), индекс Хирша | Scopus, Web of Science |  |
| Образование | Сотрудник |  |

6.7 При формировании результат запроса в виде готового шаблона соискателя (электронное резюме, которое можно экспортировать во все форматы) на ресурсе, в данных соискателя также появляется перечень компетенций, с которыми он может претендовать на роль наставника, в той или иной организации, для молодых соискателей, таким образом происходит дополнительное наполнение сформированной базы наставников.

7. Алгоритм подбора персонала (создания команды)

7.1 Цель - формирование системы организации подбора персонала

7.2 Участники системы:

- Руководитель;

- рекрутинговое агентство;

- сотрудники HR;

- соискатель

7.2 Процесс

7.2.1 Сотрудник управления персоналом  в течении 1 месяца после получения заявки от руководителя компании на прием нового сотрудника формирует карту компетенций соискателя и направляет её вместе с запросом на вакансию в рекрутинговое агентство.

7.2.2 В случае, если набор производится компанией под реализацию проекта (StartUp) в подразделение управления персоналом направляется предварительная карта компетенций участников проекта;

7.2.3 Сотрудник управления персоналом анализируя карту компетенций проекта формирует количество участников проекта (от 1 до 1+n) и направляет заявку на вакансию с данными по количеству участников в рекрутинговое агентство.

7.2.4 Рекрутинговое агентство по базе резюме соискателей, с указанием их компетенций организует набор соучастников с предложением им траектории развития в компании работодателя.

7.2.5 Соискатель анализируя предложение рекрутингового агентства видит свое возможное развитие при согласии заключить трудовое соглашение с предполагаемым работодателем.

8. Сохранение критически важных знаний

8.1 Цель - формирования системы сохранения критически важных знаний

8.2 участники:

- наставники:

- сотрудники HR служб;

- сотрудники предприятия

8.3 Процесс

8.3.1 Сформированная карта компетенций наставника позволяет проводить работу по сохранении критически важны знаний в компании.

8.3.2 Сотрудники HR служб планируют необходимость организации процесса передачи знаний от поколения ключевых специалистов к поколению инициативных сотрудников новых поступлений. Проводя анализ окончания стажа работы ключевых сотрудников организации планируется график передачи знаний.

8.3.3 Сотрудники HR организуют мероприятия по передачи знаний:

- встречи и семинары;

- публикация методичек и лекций;

- проведение экзаменов по полученным знаниям.

8.3.4 Стимулирование наставников производится в виде оформления финансовой надбавки за участие в мероприятиях по передачи знаний.

8.3.5 Стимулирование сотрудников предприятия, производится в виде оформления грамот и сертификатов по окончанию обучения и получению критически важных знаний.

8.3.6 В соответствии с получаемыми критическими знаниями, повышением компетенций и повышением опыта работ, зависящим от участия в больших проектах и договорах, сотрудники предприятия могут достигать статуса наставник

Новое бизнес позиционирование рекрутингового агентства.

Клиенты:

1. Корпорации
2. Средний бизнес
3. Государственный сектор
4. Финансовый сектор
5. Производственный сектор