

Генеральный и HR-
директор:
оптимальное
взаимодействие.
Эпоха перемен.



Апрель 2015 Г.

Система управления эффективностью деятельности (СУЭД)



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ – функции HR-руководителя



Единый цикл управления персоналом – основа регулярного менеджмента

январь февраль март апрель май июнь июль август сентябрь октябрь ноябрь декабрь

1 ЭТАП

2 ЭТАП

3 ЭТАП

4 ЭТАП

1 Ставим цели для руководителей

2 Проводим Кадровые комиссии

3 Промежуточная обратная связь по целям и корпоративным компетенциям по итогам 1 квартала

1 Утверждаем кадровый резерв на Комиссии по талантам.

Планируем карьеру и развитие для резерва

2 Ротация неэффективных сотрудников

3 Промежуточная обратная связь по целям и корпоративным компетенциям по итогам 2 квартала

1 Развиваем в Корпоративном университете Сбербанка

2 Продвигаем резервистов, ротация неэффективных руководителей

3 Промежуточная обратная связь по целям и корпоративным компетенциям по итогам 3 квартала

1 Подводим итоги года: достижения целей деятельности

2 Даем обратную связь методом 360°

3 Обратная связь по итогам достижения целей за год и корпоративным компетенциям

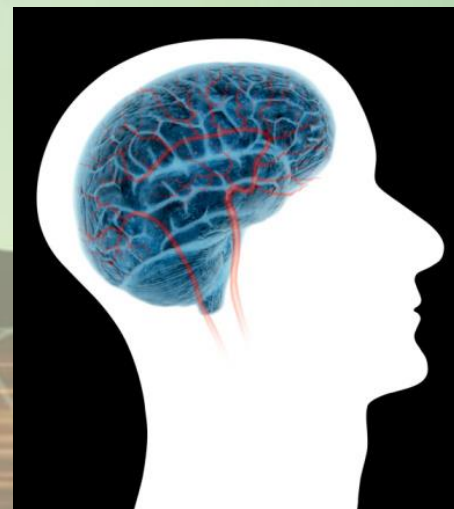


HR - директор



Видение
Стандарты
Задачи
Роли
Позиции
Интересы
Эмоции
Мотивация

Генеральный директор



Видение
Стандарты
Задачи
Роли
Позиции
Интересы
Эмоции
Мотивация

**HR -
директор**



**Генеральный
директор**

**Видение
Стандарты
Задачи
Роли
Позиции
Интересы
Эмоции
Мотивация**

Эпоха перемен

Человеческая сторона

Структурная сторона

Отпустить

Погоревать

Переход

Заново построить
надежду и веру

Обучиться новому

Генеральный
директор

HR - директор

ДОВЕРИЕ

Видение

Пересмотр
концепции

Изменение

Реорганизация

Реструктуризация

НО все время стремитесь вперед!

РОЛИ HR - руководителя В ОРГАНИЗАЦИИ

Бизнес- партнер

Сервисный руководитель

Поддерживающая

Менеджер

Лидер

Изобретатель

Эксперт

Миротворец

Растратчик денег

