

01.02.2025

Дополнительные услуги HR-консалтинга



пульс

6 шагов: от запроса до результата

01

Выявляем

потребности и согласуем цели

02

Проводим

диагностику и формируем предложение

03

Согласовываем

подход

04

Реализуем

разработку и дорожную карту внедрения, проводим обучение руководителей и сотрудников

05

Разрабатываем

коммуникационную кампанию

06

Оцениваем

результаты проекта

Состав практик HR-консалтинга

Стратегический и управленческий HR

- Формирование HR-цикла
- Разработка ключевых стандартов управления: performance цикл, цикл обучения и развития, цикл управления талантами
- Разработка системы грейдов и совокупного вознаграждения
- Разработка модели корпоративных ценностей и/ или модели компетенций
- Внедрение модели компетенций в ключевые HR-процессы управления талантами, оценку, развитие, продвижение, адаптацию, подбор
- Разработка системы HR-метрик: КПЭ по процессам
- Диагностика организации и трансформация культуры, совершенствование HR-процессов

Методология HR

- Настройка системы управления подбором и отбором качественных кандидатов
- Построение процесса адаптации и контент для новичков
- Настройка системы управления обучением: возможности обучения по сегментам, портфель программ, состав контента, разработка базового контента
- Настройка системы управления эффективностью организации: цикл целеполагания и оценки, методология performance management
- Разработка опросов, исследований (вовлечённость, удовлетворённость, лояльность, культура, атмосфера, CSI по HR-процессам и т.д.)
- Сопровождение внедрения изменений, запуска новых HR-процессов

Внутренние коммуникации, HR-коммуникации

- Разработка календаря событий и мероприятий HR для управления талантами организации
- Разработка обучающих мероприятий по новым процессам и инструментам
- Разработка коммуникационных кампаний для запуска новых процессов HR
- Проведение сессий, вебинаров, демо для внедрения новой методологии и процессов
- Сопровождение внедрения HR-цикла, поддержка тиража HR-платформы «Пульс»

01.02.2025

Исследования

«Слышащая организация»: создаём опросы для мониторинга и развития эффективной корпоративной среды

Экспресс диагностика HR-процессов и культуры

- Интервью со спонсором/ HRD
- Выявление ключевых зон внимания
- Определение объёма работ и формирование дорожной карты проекта

Кастомизация исследований и опросников

- Исследование вовлечённости
- Исследование корпоративной культуры / ценностей
- Пульс-чеки к основному исследованию вовлечённости
- Исследование внутреннего бренда работодателя (EVP)
- Exit-опрос для сотрудника и руководителя
- Опрос по итогам адаптации для сотрудника, руководителя, бадди/ наставника
- Оценка внутреннего сервиса/ взаимодействия: ICSS, CSI и др.

Анализ данных и инсайты

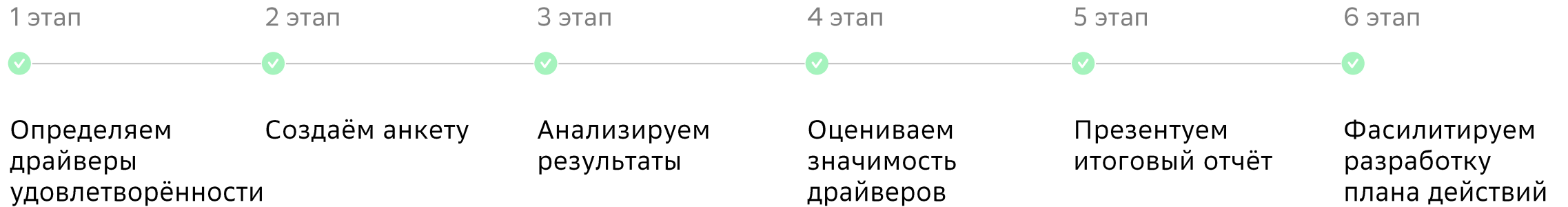
- Анализ данных и подготовка итогового отчёта по исследованию
- Представление отчёта спонсору

Сопровождение в разработке плана действий

- Разработка сценария воркшопа для формирования плана действий
- Фасилитация сессии с HR-командой для формирования плана действий
- Консультационное сопровождение при реализации плана
- Разработка плана коммуникаций в период изменений

кейс # 1

Разработали CSI платформы «Пультс»



Цель

Максимизировать ценность продукта для пользователей

Ключевые результаты

- Сформирован список факторов, которые влияют на удовлетворённость сотрудников
- Определены ключевые направления развития продукта/сервиса для сотрудников

Срок реализации

2 месяца

кейс # 2

Измерили «Индекс HR-устойчивости» российских компаний

Цели и ключевые результаты

- Определить уровень зрелости и устойчивости HR-процессов в целостной системе
- Проанализировать отклонения от бенчмарка (среднерыночных показателей) и стратегических целей компании
- Принять информированное решение по фокусным направлениям развития и автоматизации HR-процессов, опираясь на данные

Срок реализации

2 месяца



Человекоцентричность

– насколько HR-процессы способны раскрыть потенциал каждого сотрудника и содействовать в решении бизнес-задач на долгой дистанции, поддерживая благополучие и эффективность людей

Технологичность

– насколько HR-цикл процессов целостно и системно оцифрован, доступен и удобен пользователю в онлайн формате «одного окна».

Целостность HR

– гибкость, динамичность, адаптивность и встройка в бизнес.

Зрелость HR-процессов

– насколько они проработаны, актуальны, управляемы, гибки, прогнозируемы и заточены под стратегические амбиции бизнеса.

Достаточность данных

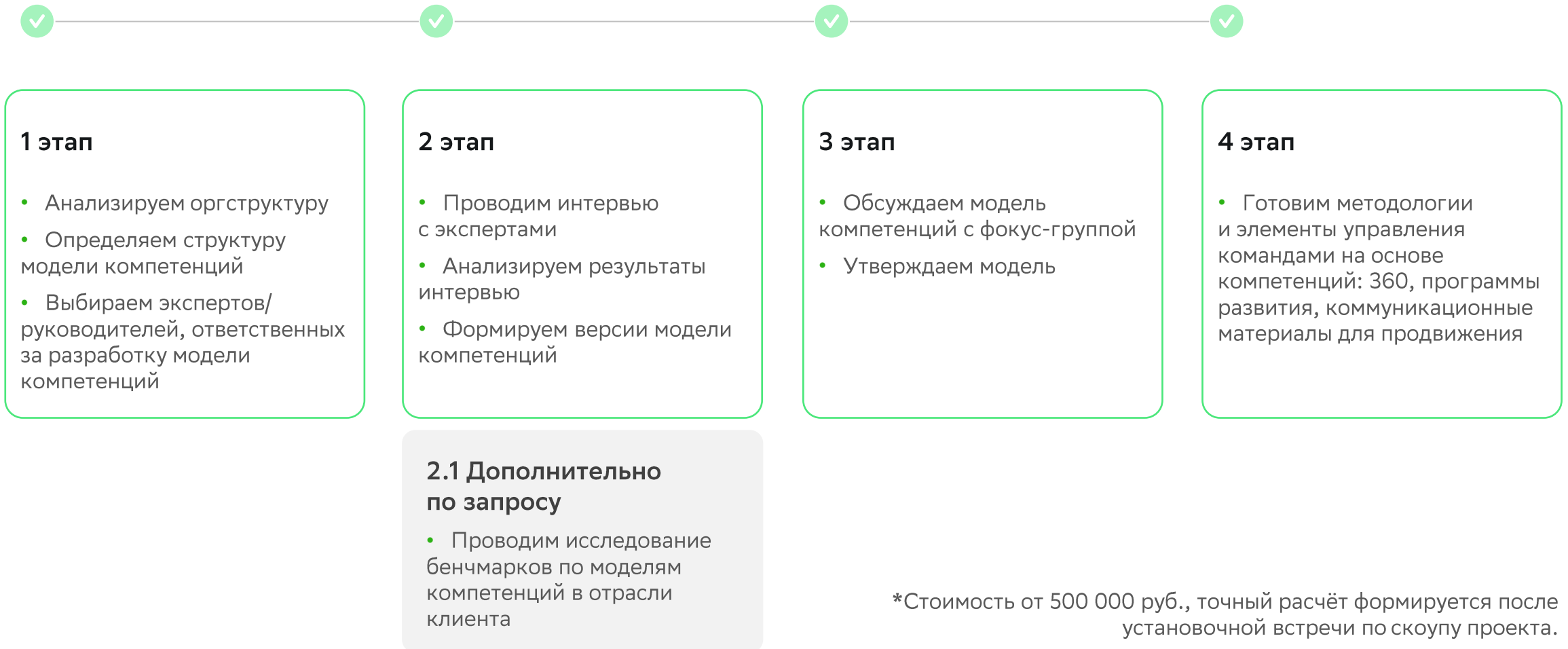
– насколько аккумулируемые данные по HR-процессам дают возможность обоснованно управлять этими процессами и их результативностью как в тактической, так и в стратегической перспективе.

NPS по HR-процессам

– экспертная «самооценка» HR-процессов с точки зрения их соответствия целям стратегии, вызовам бизнеса и лучшим практикам управления талантами.

Внедрение корпоративных ценностей и компетенций

Создаем модель компетенций*



*Стоимость от 500 000 руб., точный расчёт формируется после установочной встречи по скоупу проекта.

Встраиваем компетенции в HR-цикл

Компетенции – сквозные требования к людям

1

Подбор и адаптация

- Подбираем новых сотрудников в команды среди внутренних и внешних кандидатов
- Оцениваем компетенции
- Адаптируем в течение 3-х месяцев

2

Управление результатом

- Ставим цели
- Оцениваем результаты
- Оцениваем профессиональные и soft-компетенции: оценка 360, тесты

3

Развитие

- Развиваем soft-компетенции и профессиональные навыки
- Переучиваем на новые профессии

4

Карьера

- Предлагаем выбор для продвижения и помогаем готовиться к роли
- Защищаем ключевые позиции преемниками

5

Продвижение

- Принимаем коллегиальные решения о результатах и ротациях на основе данных о сотрудниках, его компетенциях

Профиль сотрудника: все данные о сотруднике и результатах HR-мероприятий, **профиль компетенций** и навыков



Настраиваем цикл оценки компетенций

Компетенции нужны для выполнения стратегии и построения регулярного цикла управления командой

Для оценки и обратной связи 360

Регулярная обратная связь по компетенциям в формате 360 определяет сильные стороны сотрудников и команд, а также их зоны для развития

Для обучения

На основе модели компетенций формируется «портфель» программ. По результатам 360 каждый сотрудник и руководитель развивает необходимые для него компетенции

Для выявления потенциала и продвижения лучших

По результатам оценки формируется индивидуальный и командный профиль компетенций, что помогает принимать решение о продвижении и назначениях сотрудников

Пример модели корпоративных компетенций

Определите набор компетенций, необходимый для выполнения стратегии организации

блок компетенций	Уровень	Задача
корпоративные	для руководителей	для управления командами, организации эффективной работы
	для сотрудников	необходимы всем сотрудникам для успешного выполнения задач организации
профессиональные	для всех	для выполнения специфичных функций, задач в своей области
цифровые	по уровням должностей	для современного развития своего направления деятельности и организации эффективной/ цифровой среды

название	определение	индикаторы
Коротко, ключевые слова	Общее описание, основной смысл	Должны показывать конкретные аспекты требуемого поведения, правильных действий сотрудника. Описание индикатора характеризуется словами: делает, демонстрирует, осуществляет

Пример плана разработки модели компетенций

Определите набор компетенций, необходимый для выполнения стратегии организации

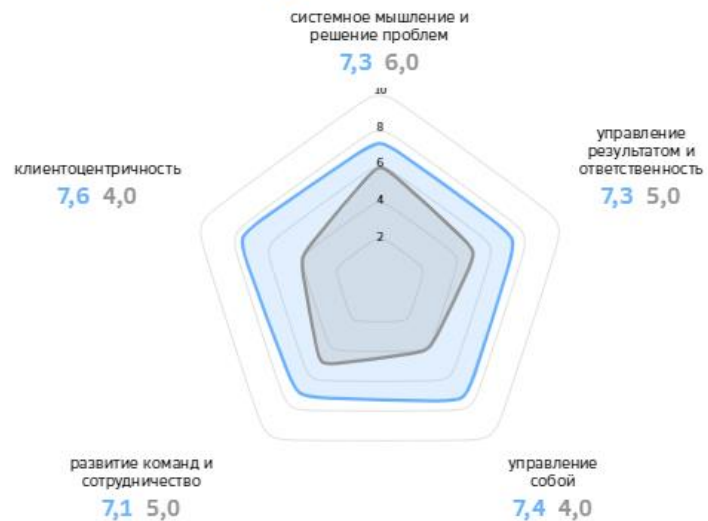
шаг	время	ответственные	дата
Определение целей, задач и структуры модели	1 ч		
Интервью с руководителями	по 1 ч		
Подготовка драфта модели компетенций	7 рабочих дней		
Фокус группа по обсуждению результатов	1,5 ч		
Обсуждение и верификация модели со спонсором / HRD	40 мин		

Пример оценки компетенций

Оценка компетенций позволяет определять сильные и слабые стороны, создавать профили сотрудников

1

оценки по компетенциям 7,3



значения шкалы	
10 – 9	значительно превосходит ожидания
8 – 7	превосходит ожидания
6 – 5	соответствует ожиданиям
4 – 3	есть области для развития
2 – 1	не соответствует ожиданиям

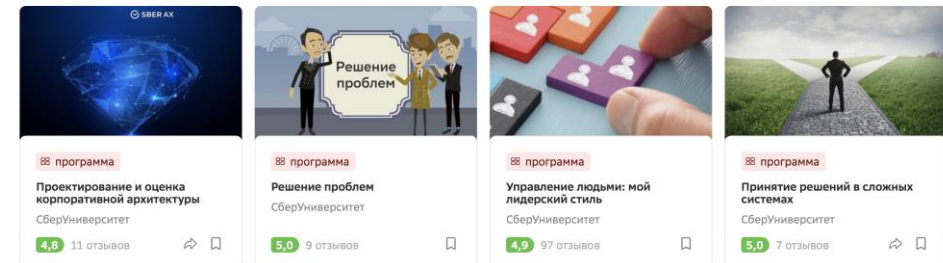
общая оценка
самооценка

2

Предоставляем сотрудникам возможность обучаться во всех современных форматах: очные программы, online курсы, статьи, видео, подкасты, книги

Очное и онлайн обучение

[смотреть все](#)



Мягкие навыки

[смотреть все](#)



Разработка обучающих курсов и системы адаптации

создаём курсы для каталога обучения

1

Для чего?

- Получить и закрепить знания без потери качества рабочего процесса сотрудниками разных:

- ✓ должностей
- ✓ категорий/сегментов
- ✓ подразделений



2

Что делаем?

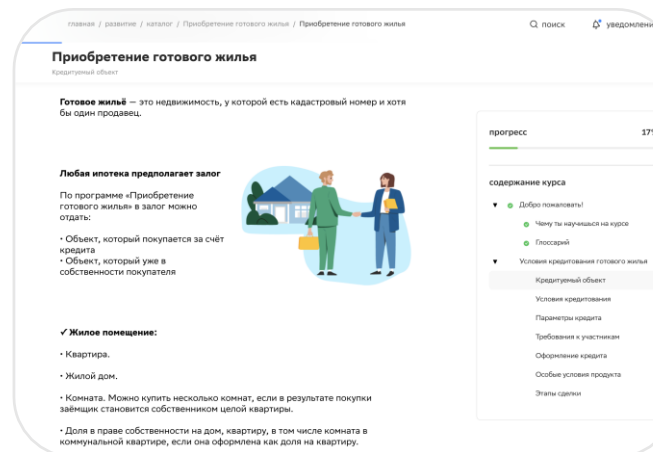
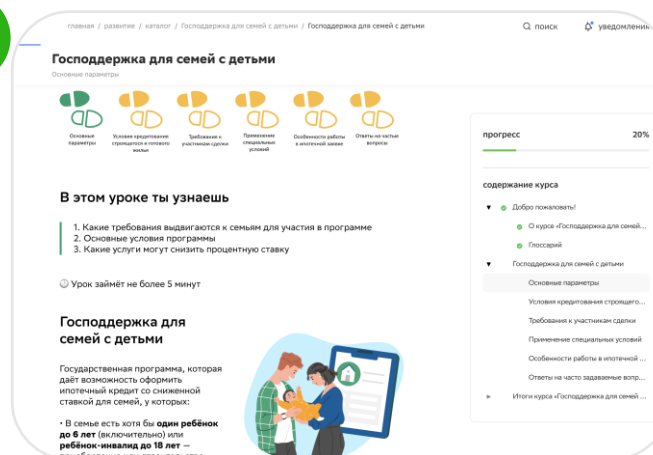
- Снимаем запрос по структуре и требованиям к курсу
- Передаём исходные материалы/определяем экспертов для разработки материалов
- Готовим и утверждаем сценарий
- Создаём курс в Пульсе



3

Результат

- Проведена демонстрация
- Запущен пилот курса на ограниченной выборке сотрудников
- Собрана ОС
- Доработан курс при необходимости



4

Стоимость

- Цена курса будет определена после снятия запроса*

*Справочно:
создание онлайн курса
по материалам клиента –
от 100 тыс .руб



выстраиваем эффективную адаптацию новичков

Пребординг

Готовим материалы и программы обучения для кандидатов, принявших оффер

По подразделениям, куда будет нанят кандидат



Онбординг

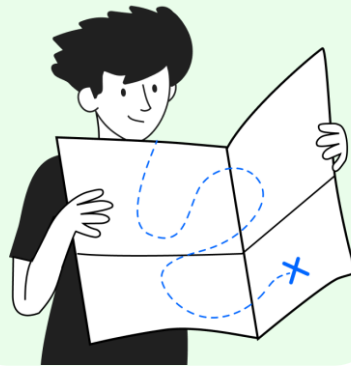
1. Формируем треки адаптации с разделами и материалами для новичков

Под каждый сегмент или должность сотрудников



2. Обогащаем трек материалами для руководителя, бадди/ наставника

Для понимания своей роли в адаптации новичка



3. Включаем в трек дополнительные атрибуты: задачи, уведомления, опросы на период адаптации

Для всех ролей: новичок, руководитель, бадди/ наставник



4. Оцениваем эффективность и готовим отчёты для руководителей и HR-экспертов

В разрезе подразделений и компании



остались вопросы?



Юлия Крылова

Директор практики консалтинга и HR-эффективности «Путь»

«Наша команда обладает кросс-индустриальным опытом в построении и автоматизации целостной системы HR-процессов в компаниях малого, среднего и крупного бизнеса.»

Мы помогаем компаниям диагностировать узкие места в EJM и улучшать HR-процессы на любом этапе жизненного цикла сотрудника, ориентируясь на стратегию, вызовы и специфику каждого клиента»



Дмитрий Ансимов



Светлана Абрамова



Анастасия Корягина