

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И РОТАЦИЯ

Модуль предназначен для работников блока "Управление персоналом".

Служит инструментом формирования кадрового резерва и управления процедурой ротации персонала.

Функциональные возможности модуля:

- Формирование списка должностей кадрового резерва;
- Подача заявки на участие в программе кадрового резерва;
- Организация работы с участниками в рамках сессий кадрового резерва (сессий участия в программе кадрового резерва);
- Проведение оценочных мероприятий в рамках сессии кадрового резерва;
- Формирование итоговых списков сотрудников, зачисленных в кадровый резерв;
- Организация и проведение сессий ротации сотрудников.

ДОЛЖНОСТИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

В системе предусмотрен справочник должностей кадрового резерва (Рисунок 1).

Должности кадрового резерва

[Создать должность КР](#)

<input type="checkbox"/>	Название	Профиль должности	Должность	Количество внешних кандидатов	Действия
	<input type="text"/>	<input type="text" value="42"/>	<input type="text" value="[все]"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="Искать"/>
<input type="checkbox"/>	Ведущий специалист управления развития персонала	423 Ведущий специалист	Ведущий специалист	0	▼
<input type="checkbox"/>	Ведущий специалист управления	428 Эксперт	Эксперт	0	▼
<input type="checkbox"/>	Эксперт	428 Эксперт	Эксперт	0	▼

Для 0 элементов:

РИСУНОК 1

ЗАЯВКИ НА УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Должности кадрового резерва могут быть добавлены в виджет «Витрина кадрового резерва» (Рисунок 2). Данный виджет доступен для сотрудников компании в качестве просмотра и подачи заявки на участие в программе кадрового резерва.

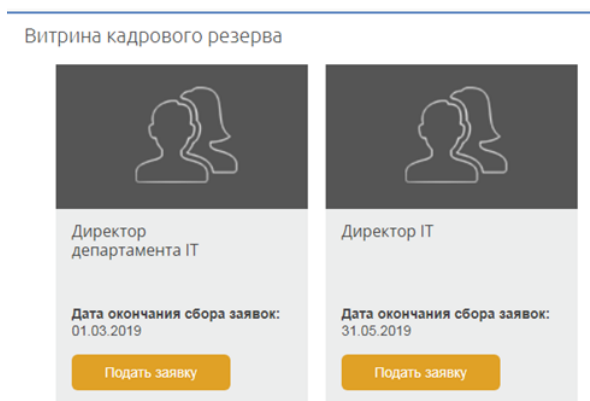





РИСУНОК 2

Список заявок на участие в программе кадрового резерва представлен в системе на отдельной странице (Рисунок 3).

Заявки на участие в сессиях кадрового резерва

	ФИО	Должность КР	Дата подачи заявки	Статус заявки	Действия
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	09.04.2019 <input type="text"/>	--Все--	<input type="button" value="Искать"/>
<input type="checkbox"/>	 Гордеева Наталья	Директор IT	16.04.2019	Принята	<input type="button" value="Удалить"/>
<input type="checkbox"/>	 Гетман Ксения Павловна	Директор департамента IT	19.04.2019		<input type="button" value=""/>
<input type="checkbox"/>	 Бабаян Арсен Александрович	Директор департамента IT	19.04.2019		<input type="button" value=""/>

Для 0 элементов:

РИСУНОК 3

Заявка может быть принята или отклонена. В случае если заявка принимается, автоматически создается сессия кадрового резерва (сессия участия в программе кадрового резерва).

СЕССИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

При создании сессии кадрового резерва автоматически формируется календарь мероприятий сессии.

Организация работы с участниками программы кадрового резерва осуществляется в рамках сессии кадрового резерва (Рисунок 4).

Сессия создается на основе должности кадрового резерва. Программа оценки участника формируется автоматически на основании профиля должности кадрового резерва.

Кадровый резерв

[Создать сессию КР](#)

Бизнес-процесс	Сессия КР	Работник	Подразделение КР	Должность КР	Период КР	Задолженность	Результат оценки компетенции	Результат выполнения задач, %	Действия
--Все--			[все]			Нет			Искать
	Директор департамента IT - Пономарева	Пономарева Ольга Владимировна	Департамент автоматизации и информационных систем	Директор департамента IT	Кадровый резерв 2019	Нет			
	Директор IT - Гордеева	Гордеева Наталья	Тестовое подразделение	Директор IT	Кадровый резерв 2019	Нет	1.25	100	
	Эксперт - Харченко	Харченко Иван Иванович	Управление реализации проектов линейного строительства №1	Эксперт	Кадровый резерв 2019	Нет			
	Ведущий специалист управления развития персонала - Марына	Марына Наталья Владимировна	Группа контроля обучения и социальной деятельности	Ведущий специалист управления развития персонала	Кадровый резерв 2019	Нет	2.38	110	
	Тестовая должность КР - Саватеев	Саватеев Айрат Альбертович	Департамент	Тестовая должность КР	Кадровый резерв 2018	Нет			

Для 0 элементов: Выберите действие Выполнить

Распечатать Excel Word

РИСУНОК 4

Визуально этапы бизнес-процесса программы кадрового резерва представлены в виде индикаторов, статус этапа отражает цвет и размер индикатора. Подробная информация об этапах программы представлена в модальном окне процесса каждого участника (Рисунок 5).

Кадровый резерв

[Создать сессию КР](#)

Гетман Ксения Павловна

● Составление ИПР

На этом этапе работник совместно с куратором составляет план ИПР и сдают его менеджеру по персоналу.

↓ Зафиксировать план КР и перейти к его выполнению

✖ Отменить сессию КР

Запланировано на:

начало	окончание
19.04.19	28.04.19

Прохождение плана

Оценка выполнения плана

Подведение итогов

IT - Пономарева Ольга Владимировна информационных систем IT

РИСУНОК 5

На главной странице у участника сразу после создания сессии кадрового резерва присутствует виджет «Кадровый резерв» (Рисунок 6).

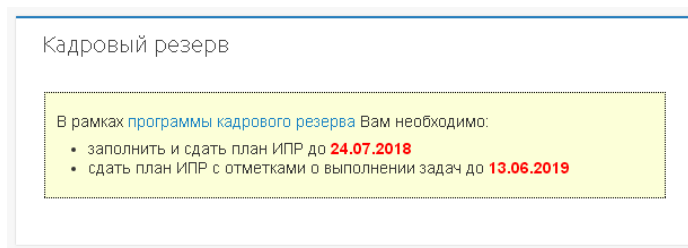


РИСУНОК 6

На этапе оценки выполнения плана участник и куратор сессии кадрового резерва заполняют оценочные формы.

Анкета оценки компетенций (Рисунок 7)

Оценка компетенций участника кадрового резерва Сеничкина Лариса Николаевна

Управленческий профиль Мотивационный профиль

Комментарий к анкете

Оцениваемый работник
 Сеничкина Лариса Николаевна
 Подразделение: Управление системы менеджмента качества
 Должность: Менеджер
 Профиль должности: 300 Начальник центра


При анализе информации	<input type="radio"/> Принимает решения, не ориентируясь на ситуацию, проявляет крайний субъективизм, путая факты с мнением. Не замечает неполноты в сроке выводов и действиях.	<input type="radio"/> Анализирует ситуацию однопланово, в основном упускает важные факторы, связанные с его профессиональной деятельностью, влияние остальных - недооценивает.	<input type="radio"/> Выделяет приоритеты и делает выводы на основе имеющейся информации, без индикаторов в поиске уточняющих сведений. Ориентируется исключительно на опыт, с преобладанием тактических (не стратегических) решений.	<input checked="" type="radio"/> Организует поступление необходимой информации для принятия решений из смежных структур. Принимает системные решения, ориентированные на долгосрочную перспективу, выходя за рамки своего подразделения.	<input type="radio"/> Ясно понимает тенденции, определяющие положение всей компании и ориентируется на ее бизнес- и долгосрочной перспективе. Всегда дает дальние и результативные рекомендации с учетом прогноза.
В принятии решений	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
При планировании действий	<input type="radio"/> Формирует зыбкий список действий, не влияющий на ситуацию.	<input type="radio"/> Определяет отдельные действия, направленные на удержание контроля над ситуацией. Не видит необходимости составлять планы действий.	<input type="radio"/> Погружен в поддержание текущего процесса. Перспективных планов не составляет. Реагирует только на новые задачи, т.п.	<input checked="" type="radio"/> Ориентирован как на улучшение операционной ситуации в своем подразделении, так и на дальнейшее развитие подразделения в соответствии со стратегическими целями.	<input type="radio"/> Направлен на идею вывести компанию на новый уровень, существенно улучшить его положение (не лишь в глазах).

РИСУНОК 7

Анкета оценки выполнения задач (Рисунок 8)

Оценка выполнения задач участником кадрового резерва Сеничкина Лариса Николаевна

Оцениваемый работник

 Сеничкина Лариса Николаевна
 Подразделение: Управление системы менеджмента качества
 Должность: Менеджер
 Профиль должности: 300 Начальник центра

Оценка показателей эффективности

Показатель эффективности	Плановое значение	Фактическое значение	Комментарий
Участие в проектах	2 шт.	4 <input type="text"/> шт.	Комментарий куратора Джураева

Оценка способа достижения

Критерий	Нет	Да
Выполнено в срок?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>





РИСУНОК 8

Принятие решения об успешности прохождения программы происходит вне Системы.

Для менеджера по персоналу на этапе подведения итогов доступна в Системе для анализа следующая информация:









- отчёт о прохождении плана;
- отчет по итогам участия в сессии кадрового резерва (ссылка «Отчет» в контекстном меню сессии).

При завершении сессии кадрового резерва в системе ставится «отметка» об успешном или неуспешном завершении сессии.

Если программа завершена успешно, то поле бизнес-процесс будет присутствовать значение     (Рисунок 9).

Кадровый резерв

[Создать сессию КР](#)

<input type="checkbox"/>	Бизнес-процесс	Сессия КР	Работник	Подразделение КР	Должность КР	Период КР	Задолженность	Результат оценки компетенции	Результат выполнения задач, %	Действия
	Завершен 	<input type="text"/>	<input type="text"/>	[все] 	<input type="text"/>	<input type="text"/>	--Все--	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Искать
<input type="checkbox"/>		Дизайнер - Гордеева	 Гордеева Наталья	Тестовое подразделение	Директор IT	Кадровый резерв 2019	Нет	1.25	100	
<input type="checkbox"/>		Ведущий специалист управления развития персонала - Марьяна	 Марьяна Наталья Владимировна	Группа контроля обучения и социальной деятельности	Ведущий специалист управления развития персонала	Кадровый резерв 2019	Нет	2.38	110	

Для 0 элементов:

РИСУНОК 9

Участники, у которых сессия участия в программе кадрового резерва завершена успешно, составляют итоговый список сотрудников, зачисленных в кадровый резерв.

СЕССИИ РОТАЦИИ

Участие сотрудника в программе ротации именуется «Сессия ротации» (сессия участия в программе ротации).



Сессии ротации создаются в Системе на основании утвержденного годового плана ротации.

При создании сессии ротации автоматически формируется календарь мероприятий сессии.

Список сессий ротаций представлен на отдельной странице (Рисунок 10).

Сессии ротации

[Создать сессию ротации](#)

Бизнес-процесс	Сессия ротации	ФИО	Целевая должность	Целевое подразделение	Исходная должность	Исходное подразделение	Дата начала	Дата завершения	Действия
--Все--				[все]					Искать
■ ■ ■ ■	Эксперт - Сеничкина	 Сеничкина Лариса Николаевна	Эксперт	Управление поддержки пользователей	Главный эксперт	Управление системы менеджмента качества	22.04.2019	31.05.2019	
■ ■ ■ ■	Эксперт - Гордеева	 Гордеева Наталья	Эксперт	Управление поддержки пользователей	тестировщик	Тестовое подразделение	22.04.2019	31.05.2019	

Для 0 элементов: Выберите действие Выполнить [Распечатать](#) [Excel](#) [Word](#)

РИСУНОК 10

Визуально этапы бизнес-процесса программы ротации представлены в виде индикаторов, статус этапа отражает цвет и размер индикатора. Подробная информация об этапах программы представлена в модальном окне процесса каждого участника (Рисунок 11).

Сессии ротации

[Создать сессию ротации](#)

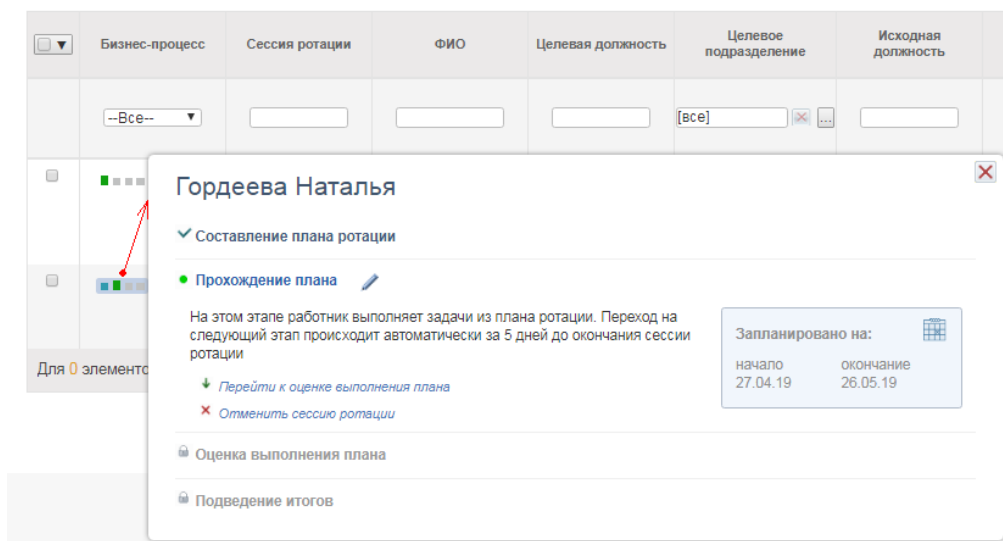


РИСУНОК 11

На главной странице у участника сразу после создания сессии присутствует виджет «Ротация»

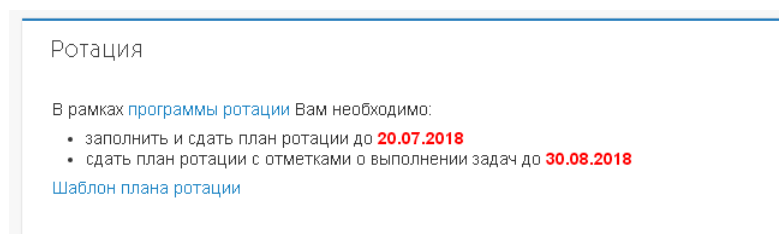


РИСУНОК 12