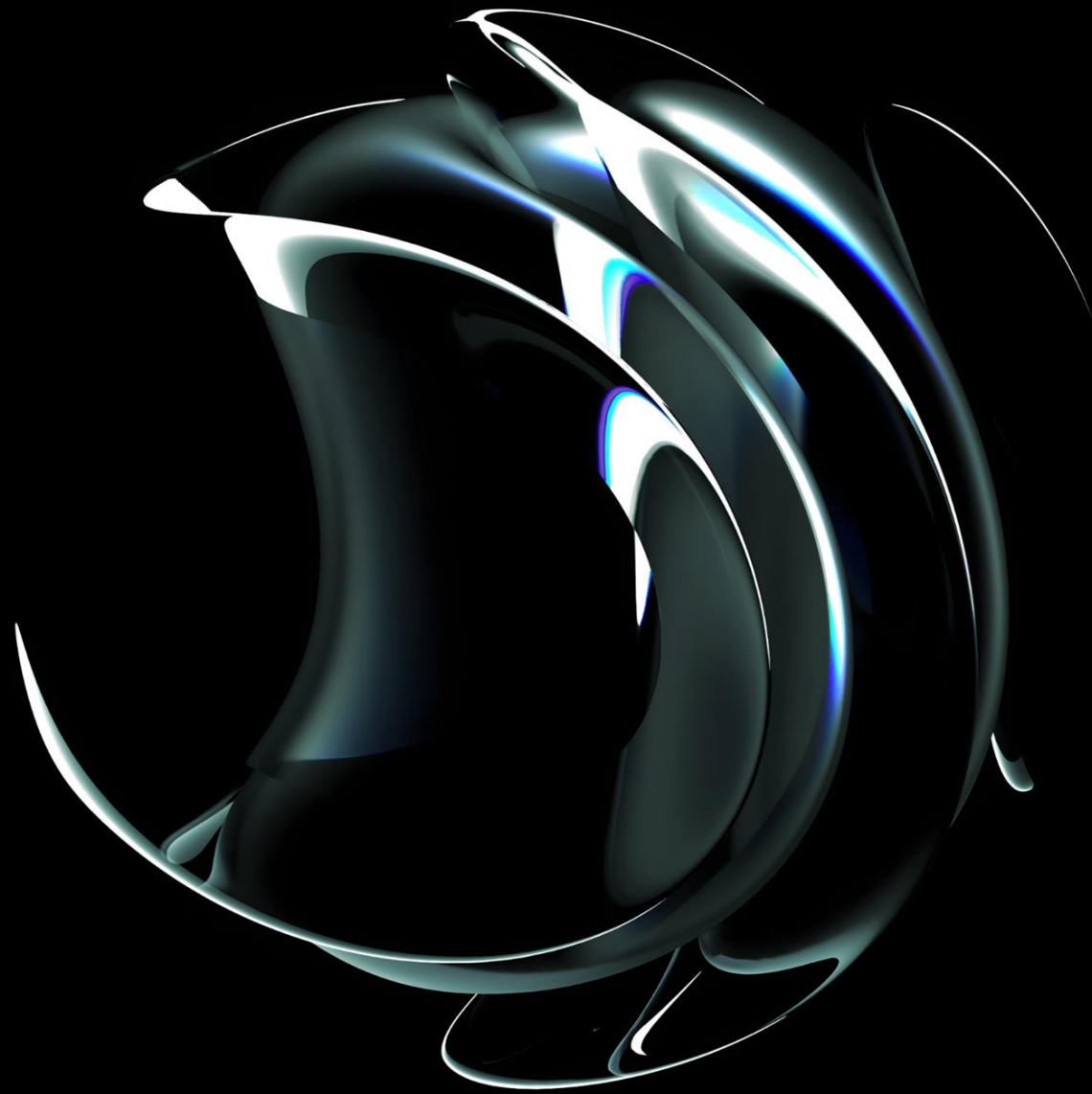


Управление карьерными треками сотрудников

Елена Сигайлова
HR BP, Контур

Контур



О спикере

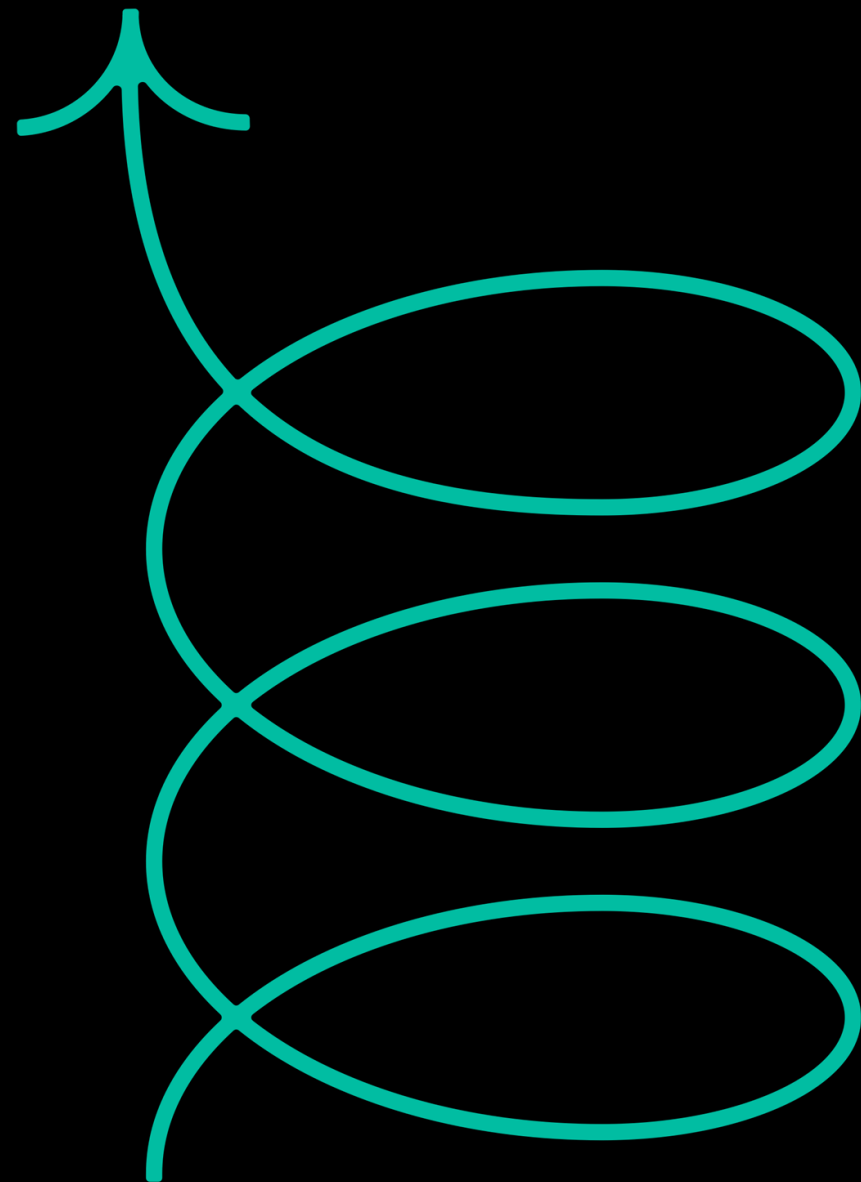
- Более 14 лет в HR
- Партнер в подразделении более 1000 человек
- Более 8 лет управляю HR-командами
- Сертифицированный коуч



О чем поговорим сегодня?

- Почему управление карьерными маршрутами так актуально сегодня?
- Что важно учесть при формировании карьерных маршрутов?
- Какие инструменты можно использовать?
- Выводы и рекомендации

**Дефицит на рынке
труда и внешние
тренды диктуют
изменения
в развитии
сотрудников**



Ожидания кандидатов



Зарплата и соцпакет



Атмосфера и ценности



Обучение
и карьерный рост



Интерес и ощущение
своей значимости



Гибкий график и баланс
работы и жизни



Комфортные
условия труда

Что важно в нематериальной мотивации?

59%

Работа из дома

49%

Гибкий график работы

47%

Личность руководителя

41%

Баланс жизни и работы

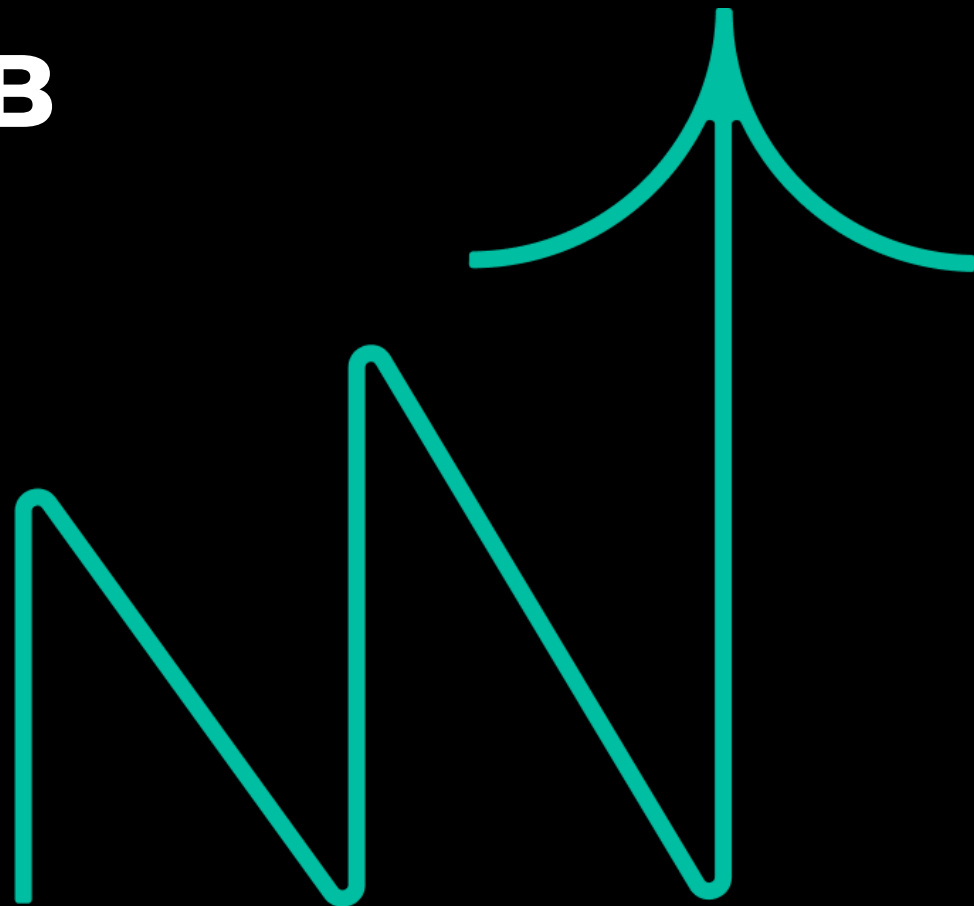
37%

Карьерный рост

34%

Профессиональное развитие

**Что важно учесть
при планировании
внутренних треков
развития?**



Поддержка на уровне компании

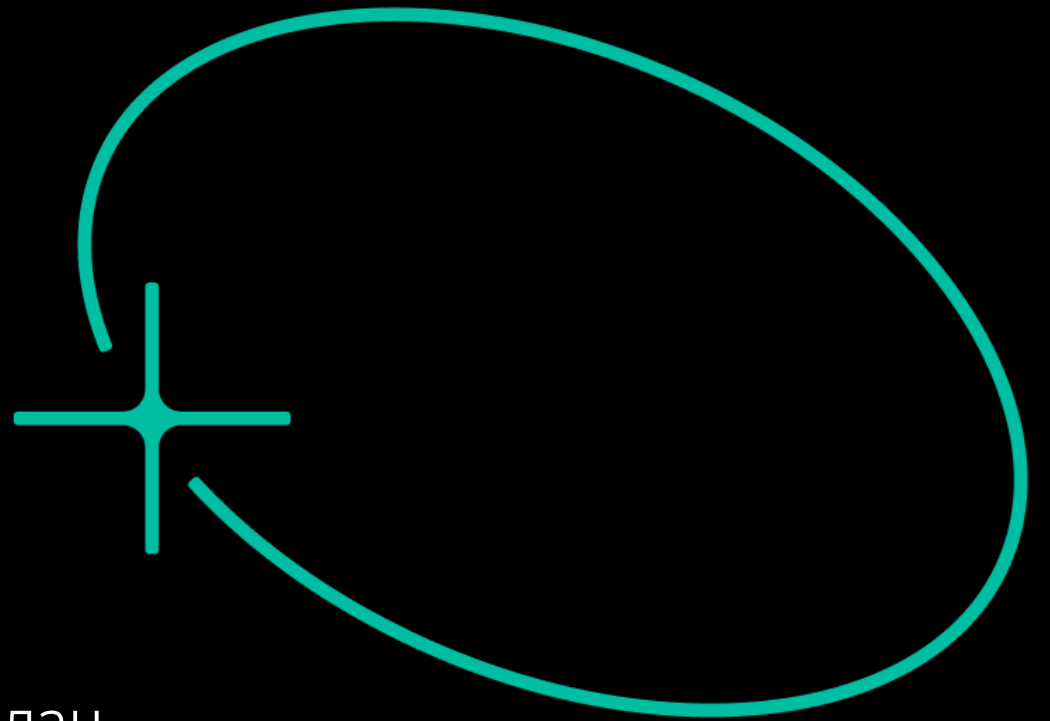
1 **Культура внутренних переходов** (мотивация руководителей, признание, правила)

2 **Непрерывное развитие и обратная связь от руководителя** (обучение, ИПР, индивидуальные встречи, проекты)

3 **Прозрачные возможности для роста** (конкурсы, вакансии, карьерный портал, подписка на вакансии)

4 **Автоматизация, инструменты оценки, методология** (модели компетенций, хранение данных)

**Человек работает
не на конкретного
руководителя,
а в компании**



Работа с руководителями выходит на первый план

Непрерывное развитие внутри компании

- **Наличие развивающей инфраструктуры**
- **Обучение и поддержка руководителей** (обратная связь HR, признание, помощь в проведении оценки и дальнейшей работе)
- **Осознанное удержание сотрудников** (понятные перспективы сотрудника, наличие интересных задач)
- **Наличие карьерных треков под разные портреты** (прозрачные и понятные требования на разных позициях)

Обучающая инфраструктура

Корпоративный университет
и внутреннее обучение

Подписки на специализированную
литературу, офлайн-библиотеки

Наставничество

Электронная библиотека

Обучение и поддержка
руководителей (признание,
поощрение, развитие бренда)

Корпоративное обучение
иностранным языкам, скидки на
обучение в языковых центрах

Наличие карьерных треков под
разные портреты (в том числе и
внутри подразделения)

Внешнее обучение и открытые
мероприятия с приглашенными
спикерами

Контур.Школа

ваш помощник для организации обучающей инфраструктуры в компании

- Лицензированный центр онлайн-образования
- Более 13 лет на рынке онлайн-образования в России
- Программы обучения прошли проверку Департамента образования и науки города Москвы и соответствуют отраслевым профстандартам
- >1 млн зарегистрированных учащихся
- 250+ отраслевых экспертов-практиков
- Документы гос.образца по итогам обучения
- 10 направлений обучения

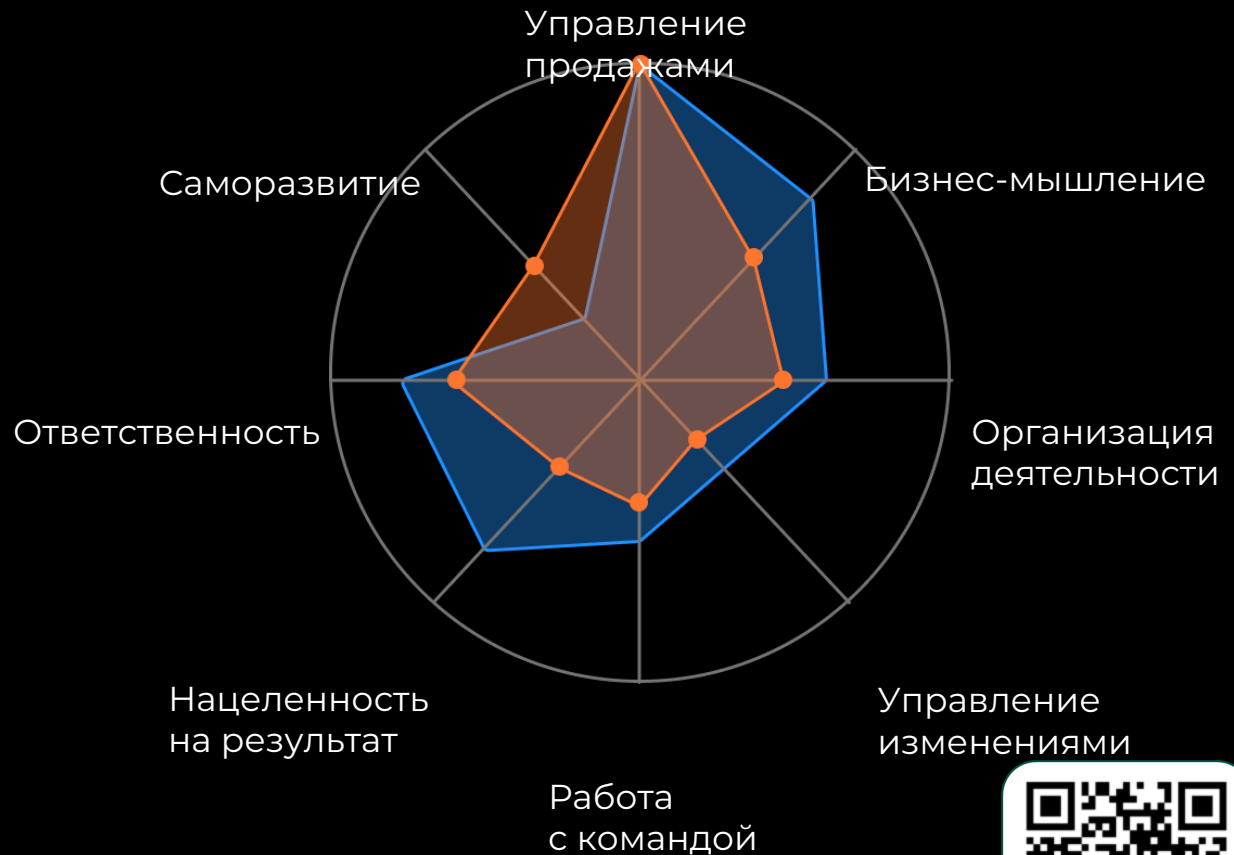
15% скидка на обучение в Контур.Школе

- 100+ онлайн-курсов на выбор
- 1000+ вебинаров и экспресс-курсов
- Поддержка экспертов в течение года

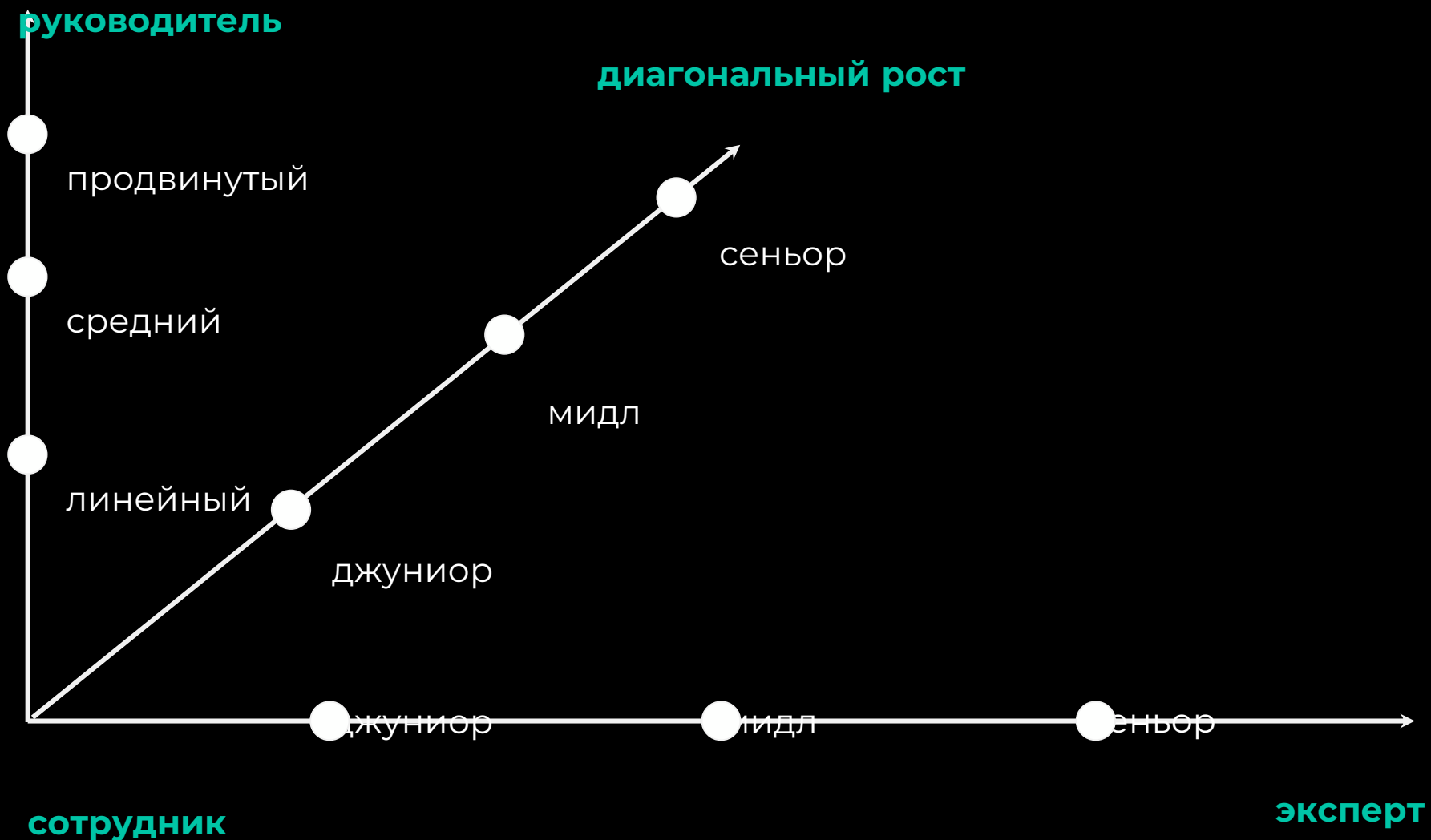


Встречи по развитию

- Регулярная обратная связь от руководителя по компетенциям и результатам
- Фиксация целей по развитию, формирование плана
- Понятные перспективы для всех сторон, обратная связь передается HR
- Сверка целей компании и личных целей сотрудника



Векторы развития



Наставничество

- Возможность определить трек развития
- Первый «вход» в управленческие задачи, повышение экспертизы, тренинги, супервизии
- Дополнительные возможности развития, поддерживающее сообщество
- Обратная связь по результатам наставничества



Одобрено Контуром. Москва

Победитель региональной премии.

За победу в номинации «Руководитель года» →

[Показать полностью](#)

6 месяцев назад



10



Одобрено Контуром. Москва

Победитель региональной премии.

За победу в номинации «Наставник года» →

15 февраля 2023



10

[Читать статью
по теме](#)



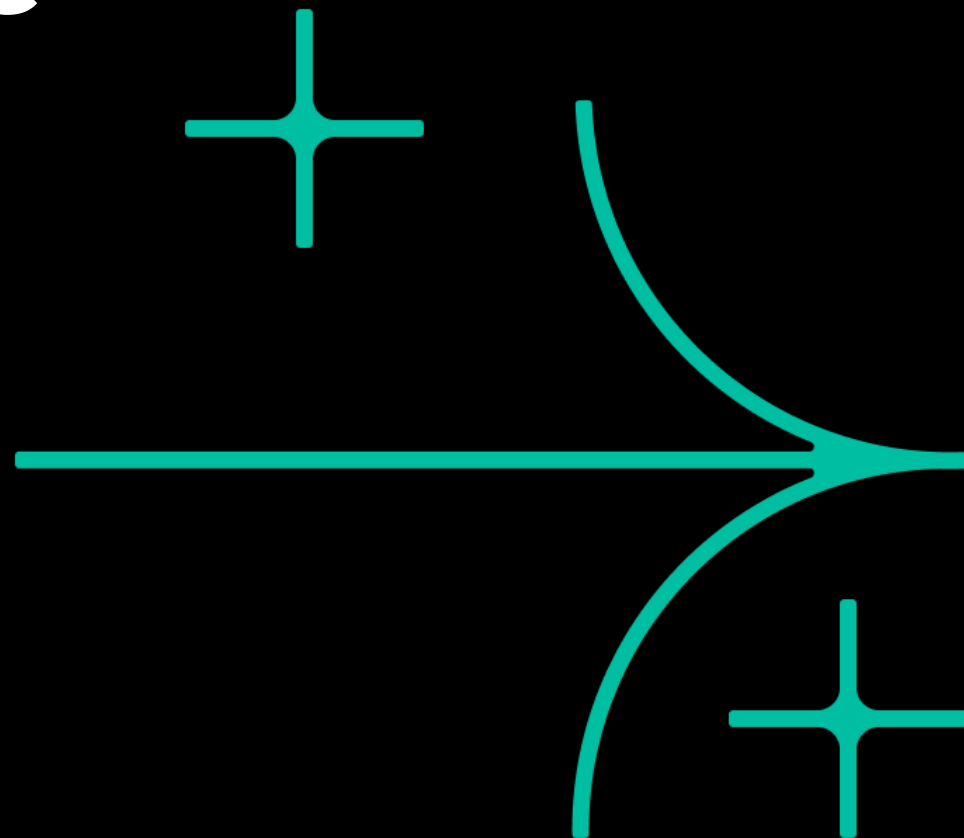
Школа руководителя

- Интервью перед тем, как сотрудник попадает на программу
- Гарантия возможности перевода
- Возможность применять знание (наличие наставляемого)
- Наличие куратора (руководитель, обратная связь, ИПР)
- Тестирование на выходе



[Читать статью
по теме](#)

**Появляется все
больше запросов
на горизонтальное
развитие**



Чек-лист запуска программ горизонтального развития

- Проанализировать переходы внутри компании (отказы внутренним кандидатам)
- Проанализировать потребность в кандидатах
- Найти главного заказчика и получателей пользы (включить в разработку программы)
- Прописать формат конечного результата и механику переходов
- Собрать требования со стороны принимающего подразделения (сбор реальной потребности в компетенциях и навыках)
- Согласовать программу и нагрузку обучения с бизнесом (кейсы, домашние задания, сроки)
- Найти кураторов/наставников из бизнеса, готовых сопровождать сотрудников в процессе обучения

Индивидуальный подход

- **Мотивационная встреча** (загрустил, не знает, чего хочет).
Запрос от руководителя, сотрудника (пульс-опрос, обращение), инициатива эйчара
- **Встреча по развитию** (помощь в формировании целей)
- **Карьерная консультация** (хочет развиваться, не знает куда)
- **Помощь в поиске вакансий внутри**

Наши результаты

+1000

Сотрудников в Москве

+ 65 чел.

Горизонтальных
переводов внутри за год

98%

Руководителей назначено
из внутренних кандидатов

Выводы



На уровне компании

- Внедрение ценностей развития внутри
- Инфраструктура и инструменты для развития



Со стороны HR

- Поддержка и развитие руководителей
- Понимание, кто и на какие роли нужен



Для руководителя

- Сохранение людей в компании, а не в подразделении
- Развитие людей — приоритет, регулярная сверка целей, управление процессом



Для сотрудника

- Прозрачный процесс развития для каждого сотрудника
- Наличие возможностей обучаться, пробовать, переходить

Спасибо!

