

Направления работы в решении бизнес-задач



HR-процессы

выстраивание стратегической системы HR-процессов под цели бизнеса или ее корректировка

оценка возврата на инвестиции в HR
оцифровка HR-функции и внедрение инструментов аналитики

формулирование миссии и ценностного предложения HR

отстройка HR бизнес-процессов в соответствии со стратегией компании и HR-брендом

Актуальные проблемы бизнеса в работе с HR-процессами

HR-функции не хватает компетенций для работы с бизнес-запросами

Бизнес-процессы HR не построены на основании стратегии и HR-бренда



Возврат на инвестиции в HR никто не считает

Нет четкой миссии и ценностного предложения HR-функции

Эффективность HR функции не оцифровывается

Анализ целей, аудит HR и изменение ценностного предложения

1 Анализ целей и задач проекта

- Анализ целей компании, актуальных проблем в HR
- Описание целей трансформации HR функции
- Формат: глубинное интервью с ключевым заказчиком, организационная сессия для ключевых игроков

2 Аудит HR-процессов и оценка экономической эффективности трансформации

- Наблюдение на рабочих местах, изучение документации,
- Сбор данных по затратам ресурсов на каждом этапе. определение ключевых зон расхода ресурсов.
- Расчет потенциальной выгоды от трансформации HR-функции

3 Анализ (as is) и отрисовка (to be) бизнес-процессов

- На основе данных собранных на предыдущем этапе отрисовка HR-процессов (текущее состояние и целевое)
- Согласование с заказчиком.

4 Изменение ценностного предложения HR-функции

- Описание ценности HR-функции для клиентов, акционеров, менеджеров и сотрудников компании
- Формирование списка услуг для каждой целевой аудитории

5

Сессия по **Изменению HR-политик** и оценка экономической эффективности

6

Внедрение БП (найм, адаптация, обучение, оценка)

7

Обучение HR специалистов компании

8

Внедрение цифровизации в HR-функцию для оптимизации БП

Внедрение БП, обучение HR и цифровизация

- Встреча с ключевыми участниками и заказчиками проекта для согласования новых HR-политик на основе нового ценностного предложения
- Расчет экономического эффекта от внедрения новых политик

- Внедрение основных HR-процессов: изменение регламентов, процедур и последовательностей взаимодействия
- Составление инструкций и гайдов по новым HR-процессам

- Обучение в соответствии с новыми политиками, процессами и регламентами для сотрудников HR-функции
- Любой формат: очно/онлайн, индивидуально/в группе

- На основе описанных БП подбор и внедрение технических решений, которые позволят повысить производительность HR-функции
- Автоматизация рутинных процедур

Работа с метриками, дашборды и оценка эффективности

9

Работа с метриками и/или обучение HR-аналитике

- Разбор ключевых показателей эффективности каждого HR-процесса
- Передача методологии расчета каждого показателя, настройка процедур сбора и препроцессинга данных

10

Создание HR дашбордов

Визуализации утвержденных показателей эффективности HR-процессов для отслеживания динамики по ним в режиме онлайн

11

Передача инструментов и методик внутри компании

Обучение ключевых экспертов HR-команды по направлениям: аудит

12

Оценка эффективности на первых этапах

- Расчет экономического эффекта от внедрения новых HR-процессов
- Отслеживание бесперебойности работы новых HR-процессов

Примеры решенных задач и кейсы

Какие проблемы решаем:



- **Высокая текучесть** кадров, короткий жизненный цикл сотрудника в организации;
- Неоправданно **высокие затраты** на адаптацию сотрудника;
- В организации есть сотрудники, которые **«не своем месте»**;
- **Отсутствие** сформированного **кадрового резерва** и системы его формирования;
- **Выгорание** сотрудников;
- Безынициативность, **отсутствие поддержки** сотрудниками изменений в организации;
- **Низкая вовлеченность** сотрудников.

Примеры результатов (1.5-3 месяца):

22%

Снижение показателя текучести персонала на 22% за 6 месяцев за счет внедрения процедуры ротации персонала внутри компании.

37%

Снижение затрат на адаптацию сотрудника за счет внедрения процедуры адаптации и плана адаптации (средний показатель снижения затрат для линейного персонала 37%).

83%

Снижение затрат на подбор и сокращение сроков подбора линейных руководителей с 2х месяцев до 1 недели за счет создания базы внутреннего кадрового резерва.

Процесс работы:

1. Анализ организационной структуры компании, и документов регламентирующих деятельность сотрудников (ДИ, Положения о подразделениях, регламенты, процедуры и пр);
2. Аудит существующей системы HR процессов;
3. Разработка предложений по повышению эффективности существующей системы HR процессов;
4. Разработка процедур: подбора, адаптации, регулярной оценки и аттестации персонала, развития и ротации персонала внутри организации;
5. Разработка критериев для оценки результативности системы HR процессов.



В итоге проекта:

- Определены процедуры подбора, адаптации, промежуточной оценки персонала;
- Определена процедура развития и ротации персонала внутри организации;
- Распределена ответственность за адаптацию, оценку и развитие персонала в зависимости от категории сотрудника;
- Определена процедура регулярной оценки и аттестации персонала;
- Определены критерии для оценки результативности системы HR процессов.

Среди наших **клиентов** по этому направлению:



[Другие клиенты →](#)



Аутентичная
Консалтинговая
Компания

8 800 301 55 10
+7 (495) 260 57 02
+7 (812) 748 26 07

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru

TSQ Consulting

