

ЮЛИЯ ЛАРИОНОВА, консультант по организационному развитию и стратегическому управлению человеческими ресурсами, тренер по развитию команд команд, Executive coach



Мои университеты

- Преподаватель английского языка (МЭГУ)
- Юрист-правовед (МИСИС)
- MA in HR strategies (London Metropolitan University, UK)
- Executive Coaching & Mentoring (SKOLKOVO Moscow Business School)



SKOLKOVO
Moscow School of Management

Моя карьера

20+ лет в управлении человеческими ресурсами, стратегическом и операционном управлении, организационном развитии



C&B Manager



HR&Legal
Director



Head of HR&Legal
Strategic International HR projects Director



Head of HR, Legal & OD

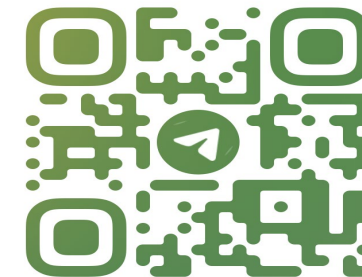


TREARTEX

мир без опасности

Консультант по
орг развитию и
стратегическому управлению

+7 985 762 90 38



JULIA LARIONOVA

Мои компетенции

- Управление изменениями и проектами
- Формирование и развитие управленческих команд, инд. коучинг
- Due diligence, M&A, управление интеграционными процессами
- Управление человеческими ресурсами (все сферы)
- Управление корпоративной культурой
- Организационное развитие и управление талантами
- Управление эффективностью и развитием
- Разработка моделей KPI и систем премирования
- Разработка и оптимизация внутренних БП

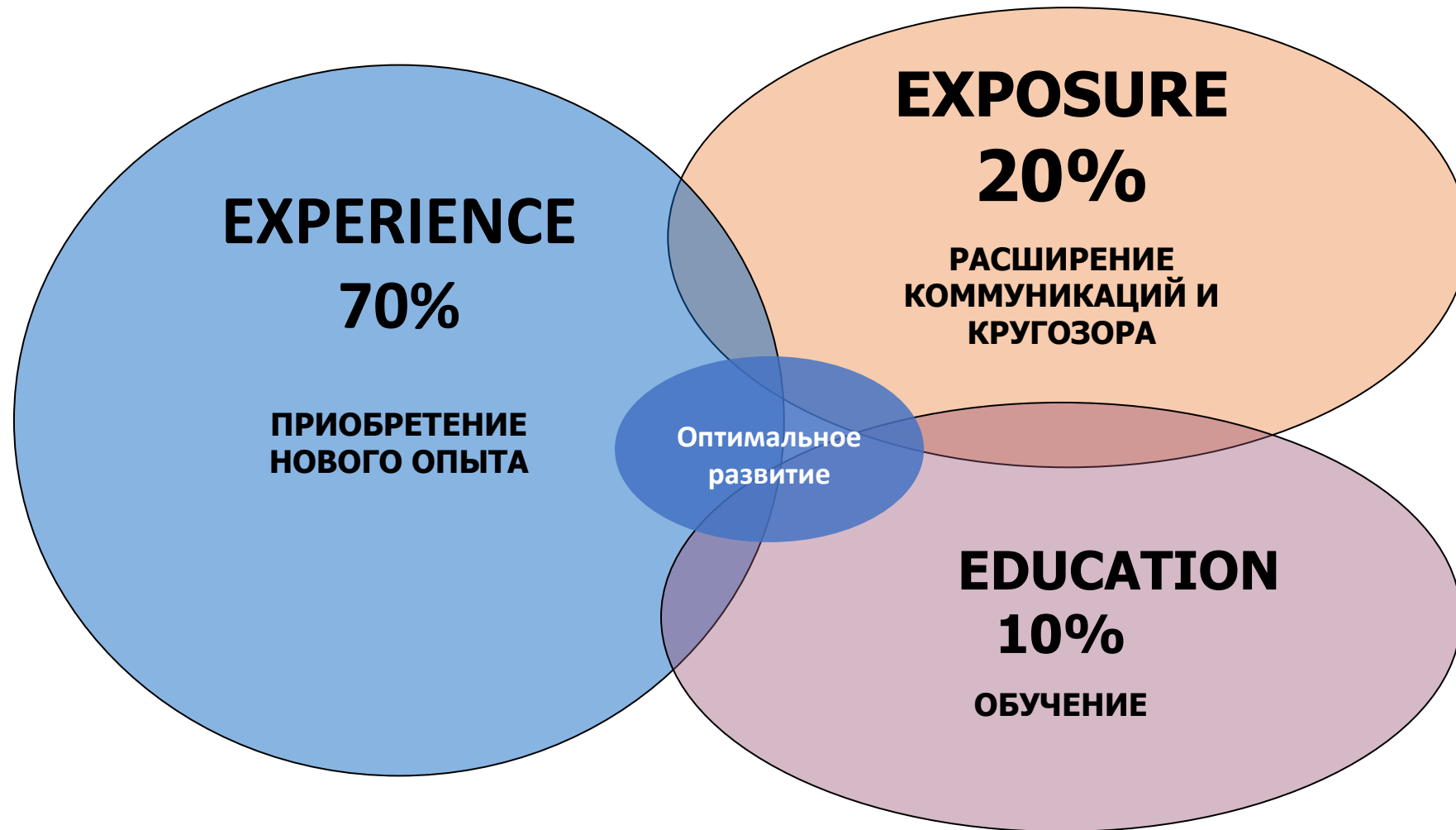
От «Обучения действием» к Самообучающейся организации

Или как идея превратилась в многослойный пирог
и интегрированный инструмент

Предпосылки проекта

- Как развивать, мотивировать и удерживать высокопотенциальных сотрудников?
- Как развивать людей не только через формальные тренинги?
- Как планировать преемственность ключевых должностей?
- Как получить «быструю и очевидную» выгоду для компании от инвестиций в развитие людей?

Модель методов развития – 3Е



Методы и инструменты развития

Методы	3 Es
Стажировка в другой должности	Experience
Расширение круга обязанностей, ответственности, полномочий	Experience
Разработка и внедрение инновации	Experience
Управление проектом (проектной командой)	Experience, Exposure
Участие в кросс-функциональном проекте	Experience, Exposure
Наставничество (в роли наставника)	Exposure, Experience
Наставничество (в роли стажера)	Exposure, Education
Менторство (проектной группы)	Exposure, Experience
Коучинг подчиненных	Exposure, Experience
Участие в профессиональных сообществах	Exposure
Публичные выступления	Exposure
Обмен опытом с коллегами	Exposure, Education
Изучение лучших практик	Education, Exposure
Тренинг, семинар, доп.образование	Education
Самообразование	Education
Коучинг со стороны руководителя	Education
Коучинг с внешним консультантом	Education

Дизайн программы ОД и форматы взаимодействия

Подготовка
и запуск
Программы

Оценка ПотС и
Создание Пула
Талантов

Оценка 360
(опционно)
Компетенции

Номинация
Участников и
Выбор проектов

Развивающие
групповые
мероприятия

СЕМИНАРЫ,
WORKSHOPS

КРУГЛЫЕ СТОЛЫ,
«ЗАВТРАКИ» С
РУКОВОДСТВОМ,
Участие в страт.
сессиях

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
И ЗАЩИТА
ПРОЕКТОВ

Проектная
работа



Наставничество
/ менторство
(стажировки)



Коучинг со стороны
Линейного рук-ля/ консультанта
Обучение на рабочем месте



Поддержка PR,
HR / внешнего
консультанта



Роли в программе – «слоеный пирог»	Пилот	Следующий цикл
Участники – номинанты из числа ключевых талантов (N-2, N-3)	15 чел	20 чел
Генеральный Директор	1	1
MT – управленческая команда	8	8
Steering committee – члены управленческой команды	5	5
Менторы проектов – члены управленческой команды по функциям (на этапе пилота), участники предыдущих программ (в дальнейшем)	3	5
Наставники – участники (на этапе пилота), участники предыдущих программ (в дальнейшем)		15
Линейные руководители участников	5-7	7-10
Любые сотрудники, приглашенные для наставничества или реализации проектов	10	10
Внутренние HR консультанты, методологи и координаторы программы	1-2	1-2
Внутренние PR сотрудники	1	1
Внешние консультанты и коучи	1-3	2-4
Итого:	45	67

Слой суть, слой поддержка, слой методология, слой координация, слой реализация

Модуль Планирование и запуск программы



Модуль Проектная работа



Модуль Развивающие групповые мероприятия



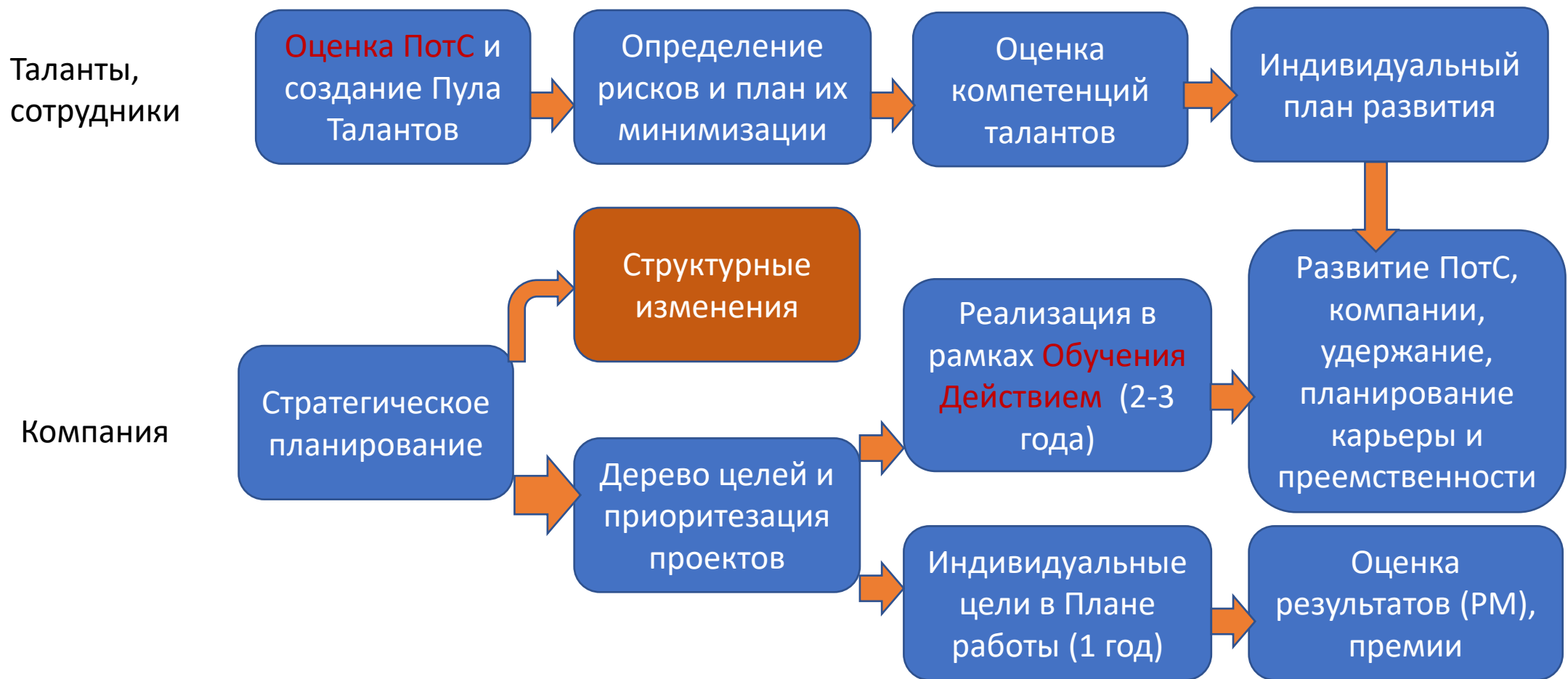
Модуль Наставничество/ стажировки



Модуль Индивидуальный коучинг



Интеграция программы ОД и Бизнес-целей компании



Примеры и тематика реализованных проектов

- 1. Система мониторинга удовлетворенности клиентов как инструмент повышения конкурентного преимущества компании** (разработка методологии и проведение пилотного опроса)
 1. Типы клиентов и их потребности
 2. Формы и методы мониторинга удовлетворенности
 3. Решения по итогам мониторинга
- 2. Стратегия и инструменты мотивации и удержания персонала компании** (анализ ситуации в компании, рекомендации и план действий для различных категорий персонала)
 1. Категории персонала компании и мотивационные потребности
 2. Стратегия мотивации
 3. Формы и методы удержания персонала различных категорий
- 3. Профиль компетенций и методы оценки и развития регионального менеджера компании** (Разработка методологии и проведение пилотной оценки)
 1. Роль регионального менеджера в компании
 2. Профиль компетенций регионального менеджера
 3. Формы и методы оценки и развития
- 4. Система внутренних контролей как инструмент повышения качества бизнес-процессов** (Разработка методологии и проведение пилотного проекта)

Итоги развития компетенций по итогам Программы ОД

- Кросс-функциональное взаимодействие и позитивное влияние (100%)
- Стратегическое видение (82%)
- Понимание бизнеса компании (82%)
- Лидерство изменений: проектная работа и проектное лидерство (82%)
- Профессиональная экспертиза (73%)
- Лидерство в команде: управление и развитие подчиненных, наставничество (61%)

Преимущества Программы ОД

- Содействие бизнесу в достижении текущих и будущих целей (*реализация проектов, на которые у руководителей не хватает времени*)
- Поддержка организационных изменений в компании
- Развитие культуры лидерства и инновационности, ключевых компетенций
- Повышение мотивации и вовлеченности сотрудников
- Повышение качества и эффективности взаимодействия в компании
- Обеспечение преемственности для ключевых должностей (critical positions)
- Удержание ключевых талантов

Преимущества Программы ОД

А ЕЩЕ...

- Проект превратился в регулярный процесс
- Участники, менторы, наставники и управленческая команда стали одним сообществом, способным развивать и развиваться
- Научились учиться, делиться опытом, быть членами и лидерами проектных команд и видеть в этом личные выгоды, а не угрозы
- Поняли чем развитие отличается от обучения и как можно развиваться развивая и обучая других
- 90% участников стали топ-менеджерами, 25% участников пилотного проекта выросли до уровня CEO различных компаний

Методическое руководство к процессу «Обучение Действием»

- Подробное описание содержания, целей и методологии Программы
- Матрица с описанием модулей, ресурсов и ролей
- План-график Программы
- План PR и консультационной поддержки Программы

Что мы предлагаем?

- Консультационную поддержку по оценке потенциала, определению рисков и составлению плана действий
- Консультационную и техническую поддержку по внедрению программы
Обучение действием
 - Разработка дизайна, этапов и временных рамок программы
 - Разработки программной документации, шаблонов презентаций, форм документов, план коммуникации
 - Разработка и реализация модулей Программы
 - Поддержка в организации общих мероприятий Программы (круглые столы, заседания проектных групп, организационного комитета и управленческой команды)
 - Консультации по разработке индивидуальных планов развития, программ стажировок и программ наставничества
 - Обучение навыкам и методам работы Наставника и Ментора, роли Лидера проектной группы, методологии проектной работы
 - Коучинг проектных групп при работе над проектом
 - Проведение оценки эффективности программы
- Внедрение отдельных модулей и компонентов Программы при необходимости