

Реализации стратегических целей Предприятия и отрасли через карьерное планирование каждого работника

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Цель проекта: внедрение системы развития персонала, которая не будет носить формальный характер, станет работающим инструментом и будет направлена на повышение эффективности каждого работника и Предприятия в целом.

Ожидаемый результат – закрытие вакансий работниками Предприятия, которые полностью готовы к занимаемой должности с точки зрения профессиональных навыков и знаний и обладающих необходимыми управленческими и личностными компетенциями. Все области компетенций развиваются работниками в рамках реализации программ «Кадровый резерв» и «Карьерная лестница».

Цели формирования кадрового резерва:

- ✓ Своевременное замещение ключевых должностей
- ✓ Повышение уровня подготовки руководящего состава
- ✓ Повышение мотивации руководящего состава
- ✓ Преемственность и устойчивость управления ресурсами Предприятия
- ✓ Постепенное развитие hard и soft skills, необходимых для новой должности

Внутренний кадровый резерв – работники Предприятия, включенные на основании их профессиональных знаний, навыков, деловых и личностных качеств в отдельную группу для последующего выдвижения на ключевые должности Предприятия.



ПЛАН РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА

ЗОНЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ HR

- ☒ Назначение на резервируемую должность
- ☒ Проведение оценочных мероприятий
- ☒ Выбор участников программы
- ☒ Организация комиссий по включению работников в Кадровый резерв
- ☒ Непрерывное взаимодействие с резервистами
- ☒ Формирование треков развития резервистов

ЗОНЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РЕЗЕРВИСТА

- ☒ Желание участвовать в программе
- ☒ Ходатайство руководителя
- ☒ Выбор темы проекта улучшения
- ☒ Выбор собственных треков развития
- ☒ Прохождение обучающих мероприятий
- ☒ Внедрение проекта улучшения

ЦЕЛЬ И ВЫБОР ТЕМЫ ПРОЕКТА



Цель формирования проекта: вовлечение резервистов в решение производственных задач, вопросов модернизации производства, внедрение новых технологий и современных методов управления.

Выбор темы проекта осуществляется по следующим направлениям:

- ✓ **Технологические процессы** – водоснабжение, водоотведение, строительство, бережливое производство
- ✓ **Клиентоориентированность** – качество оказываемых услуг, заключение договоров, снабжение и логистика
- ✓ **ESG** (от англ. Environmental, Social, Governance – экологическое, социальное и корпоративное управление) - управление производственной экологией, управление персоналом, охрана труда и промышленная безопасность, финансовый менеджмент
- ✓ **Digital** - информационные технологии, автоматизация производства

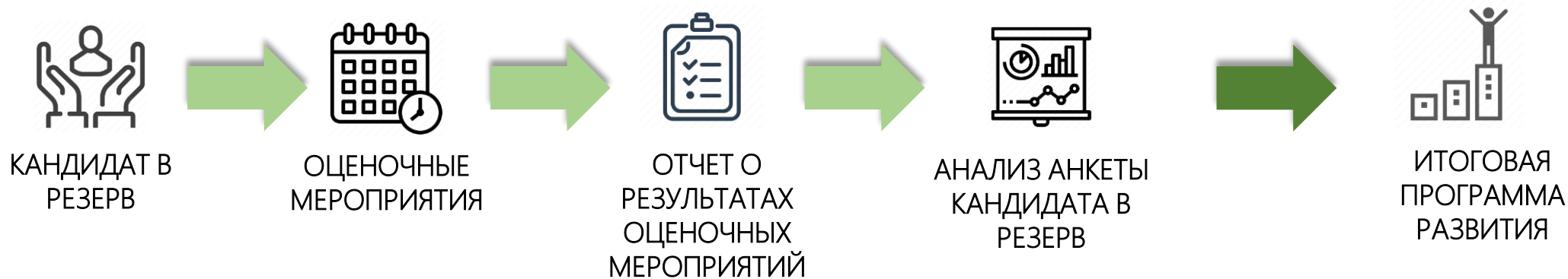


ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS РЕЗЕРВИСТОВ



ФОРМАТ: тренинги, видеокурсы, специализированная литература

СХЕМА ОБУЧЕНИЯ:



Треки развития компетенций:

- 1) Лидерство и осуществление руководства
- 2) Убедительность в общении
- 3) Принятие решений и инициирование действий
- 4) Сотрудничество и кросс-функциональное взаимодействие
- 5) Ориентация на результат
- 6) Анализ и планирование
- 7) Адаптация и преодоление трудностей
- 8) Креативность и системное мышление

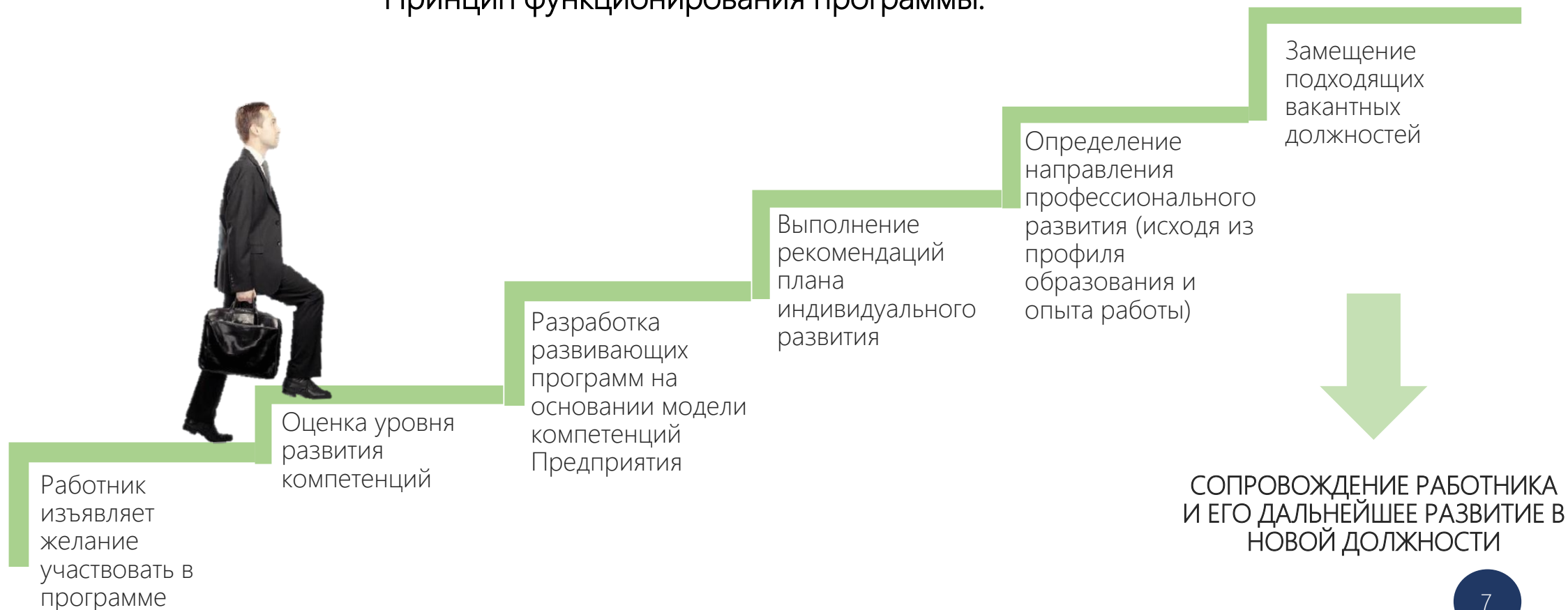
Длительность обучения – 2 года

ПРОГРАММА «КАРЬЕРНАЯ ЛЕСТНИЦА»

ЦЕЛЬ: обеспечение быстрого закрытия вакансий руководителей и специалистов способными кандидатами из внутренних ресурсов.

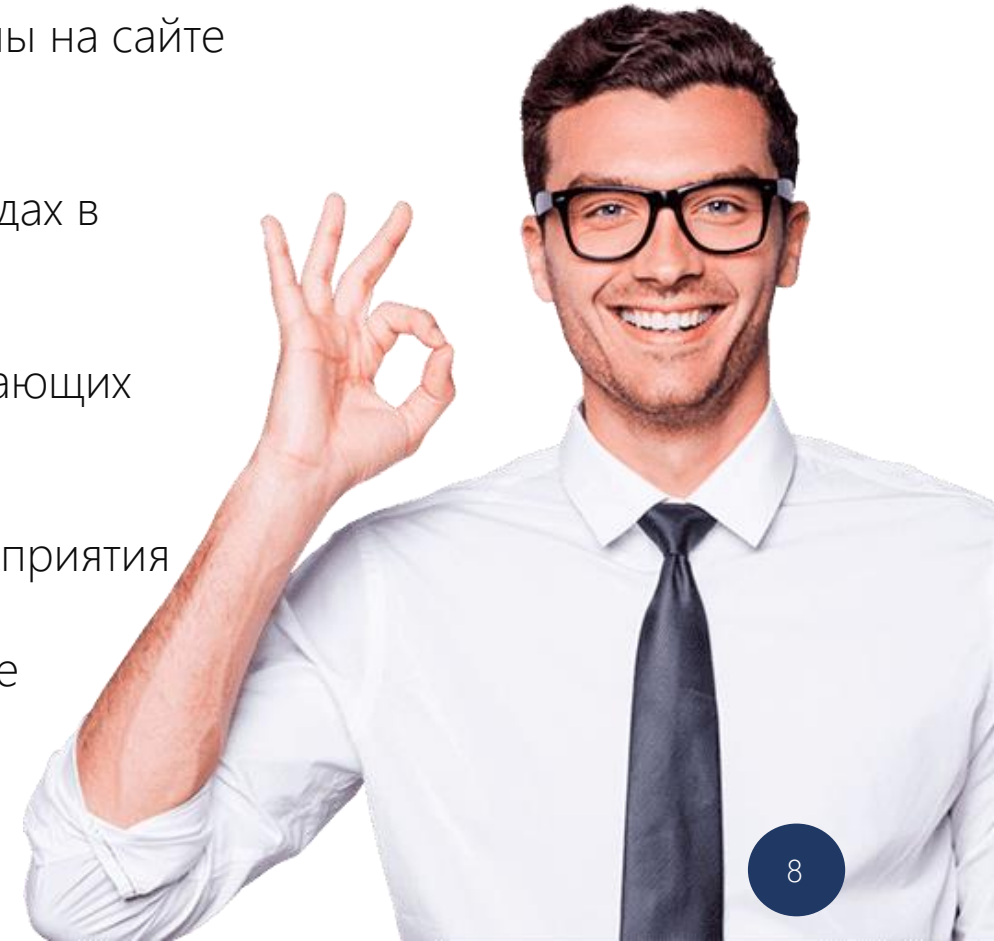
Участники программы: все желающие развития работники ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» по категории рабочий, специалист, руководитель.

Принцип функционирования программы:



СПОСОБЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ПРОГРАММУ «КАРЬЕРНАЯ ЛЕСТНИЦА»

- ✓ Создание анкеты на внутреннем информационном портале
- ✓ Проведение информационных встреч с работниками Предприятия
- ✓ Индивидуальные беседы с работниками, чьи резюме размещены на сайте поиска работы
- ✓ Создание и размещение объявлений на информационных стендах в формате картинок и комиксов
- ✓ Обзвон работников (рабочие профессии), имеющих или получающих высшее образование
- ✓ Размещение информационных постов в социальных сетях Предприятия
- ✓ Размещение информационных статей в корпоративном журнале
- ✓ Информирование вновь принятых работников о программе на Welcome-тренинге



ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ ОТЛИЧИЯ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ ГУП «ВОДОКАНАЛ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»



Критерий	Кадровый резерв	Карьерная лестница
Должность, на которую претендует резервист	Конкретная ключевая стратегическая должность	Любые вакантные должности, кроме стратегических
Критерии участия в программе	- Наличие стажа работы на Предприятии более 1 года, - Результаты оценочных мероприятий, - Соответствие квалификационным требованиям стратегической должности, - Ходатайство руководителя, - Наличие опыта работы по направлению деятельности/должности, выдвигаемой в кадровый резерв	- Стаж работы на Предприятии не менее 6 месяцев - Любой уровень образования!!! - Возрастных ограничений нет!!!
Программа развития	Углубленная, индивидуальная, направлена на развитие компетенций как на рабочем месте, так и вне рабочего места	Упрощенная (общая)
Программа обучения	Углубленная по каждому индикатору компетенции, требующей развития	Общая по каждой компетенции
Направления ротации	Вертикальная	Горизонтальная, вертикальная

За счет реализации двух программ обеспечивается охват всех работников Предприятия, заинтересованных в своем развитии вне зависимости от категории должности и построение полного цикла системы развития персонала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» с применением разных подходов к участникам каждой программы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТОВ



1. Выстроена дорожная карта в рамках процесса обучения работников Предприятия по soft skills
2. Внедрена система конкурсного отбора кандидатов на закрытие вакантных должностей из числа внутренних кандидатов.
3. Снижение материальных затрат на вновь принятых работников (первичное обучение, наставничество, инструктажи, спецодежда, медосмотры) за счет реализации системы внутренних переводов.
4. Повышение уровня мотивации и вовлеченности работников Предприятия и снижение показателя текучести персонала.

5. Разработка и внедрение проектов улучшения, способствующих повышению деятельности Предприятия и имеющих реальный большой экономический эффект.
6. Повышение имиджа HR-бренда Предприятия.
7. Переход от «формальных процессов» развития персонала к работающим механизмам в которых принимают участие все стороны: представители HR-службы, работники, включенные в программу и руководители Предприятия.
8. Выстроены понятные всем работникам программы развития персонала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга».

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**

