

Пример кадрового
резерва с встроенным
внутри проектным
акселератором

- Технониколь КРУС



**Обучение в данном
механизме – это
смазка**



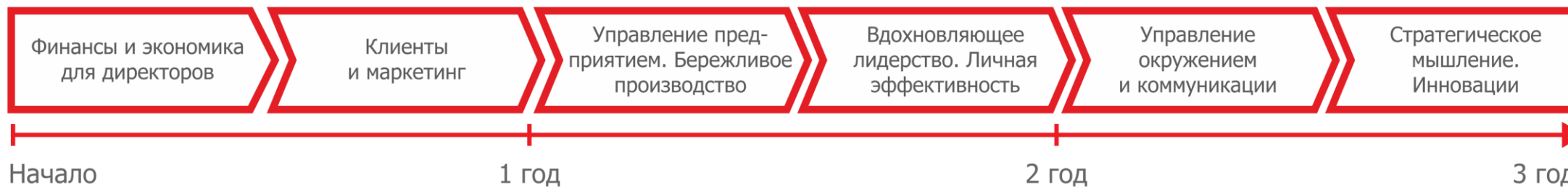
**Развитие компании и ее
сотрудников – это система**

- Научный базис – Вильгельм Вундт, Эдвард Титченер (структурализм) и Уильям Джемс (функционализм)
- Есть 3 основных элемента, которые мы можем изменять:
 - деятельность (проекты/внешняя трансформация)
 - люди и их мышление (трансформация лидеров)
 - корпоративная культура

Онлайн- опыт 2020 показал



КРУС — это 6 учебных модулей в течение 3 лет



 13 внешних экспертов-практиков	 12 внутренних экспертов-авторов уникальных учебных пособий
 2 методолога	 1 архитектор систем обучения



20 участников



13 получили назначение на новую должность

5 отчислены

7 +1 проектов в акселераторе



2 успешно
запущены



2 в стадии
пилотирования



2 закрыты



1 появился
«незапланированный»
и успешно реализован

Заработанные/сэкономленные средства от внедрения проектов
уже окупили всю 3х-летнюю программу

**В 5
РАЗ**

Более подробно можно прочитать в

- «Директор по персоналу» №7, 2018
- Как закрывать директорские позиции, если на рынке нет подходящих управленцев? Готовьте резерв. Запустите корпоративный акселератор
- **Елена ЯСИНЕЦКАЯ**, Директор по персоналу ППК «ТехноНИКОЛЬ»



Директор по персоналу

практический журнал по
управлению человеческими
ресурсами

№7
ИЮЛЬ
2018

Хватит биться за качество подбора! Выстраивайте работу с талантами и наймете лучших с. 56

Мастер-класс по телефонному скринингу: приглашать ли кандидата на собеседование? с. 20

Как подготовить кадровый резерв для топов? Запустите корпоративный акселератор с. 42

Сотрудники объединяются в группы. Управляйте ими по теории племен ЛОГАНА и КИНГА с. 82

Более подробно про методики, результаты и цифры

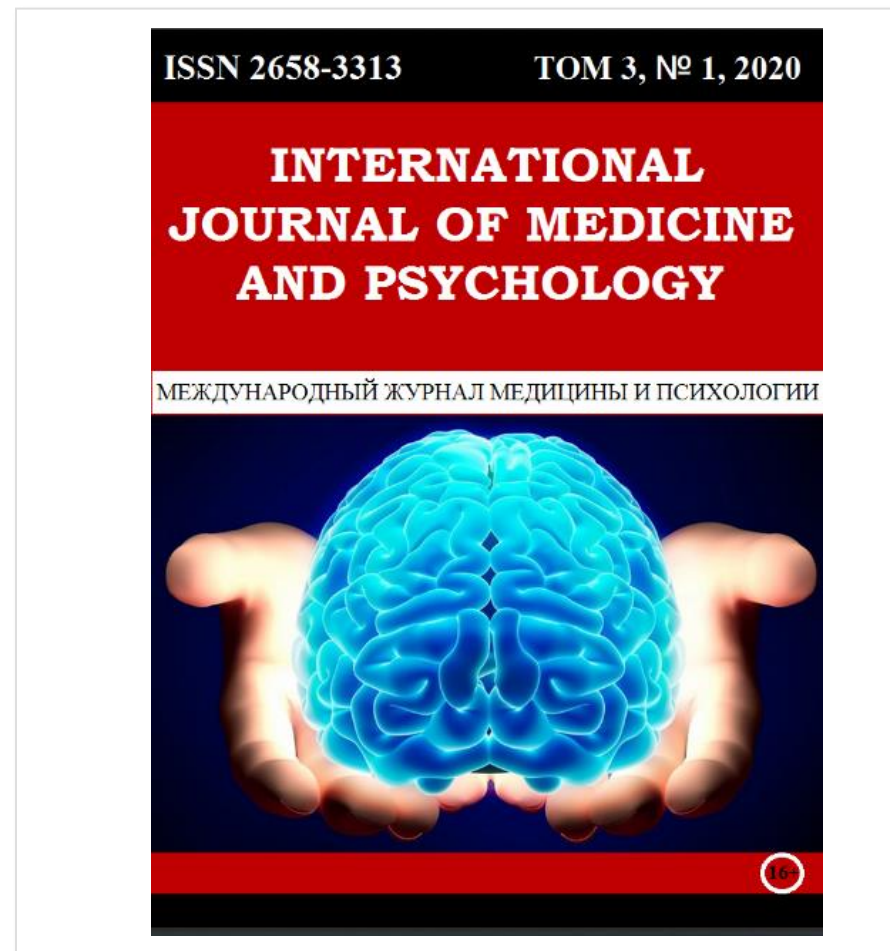
- 1 **УПРАВЛЕНЦЫ В РОССИИ СЕГОДНЯ И ЗАВТРА: ВРЕМЕННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ВРЕМЕННАЯ ПЕРСПЕКТИВА, ЦЕННОСТНЫЙ КОНФЛИКТ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ**
Бухарина А.Ю.
International Journal of Medicine and Psychology. 2020. Т. 3. № 1. С. 11-19.
- 2 **ВРЕМЕННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ - КЛЮЧ К РАЗВИТИЮ СИСТЕМОГО МЫШЛЕНИЯ У СОВРЕМЕННЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ ВСЕХ УРОВНЕЙ И AGILE-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ЭПОХУ ИЗМЕНЕНИЙ**
Бухарина А.Ю.
International Journal of Medicine and Psychology. 2020. Т. 3. № 1. С. 39-53.
- 3 **ПОСТРОЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЦЕВ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**
Дусенко С.В., Благодзе К.Г., Бухарина А.Ю.
Человеческий капитал. 2018. № 11-2 (119). С. 209-220.
- 4 **ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ПРЕДИКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**
Дусенко С.В., Благодзе К.Г., Бухарина А.Ю.
Человеческий капитал. 2018. № 11-2 (119). С. 72-81.
- 5 **ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ В ТЕХНОЛОГИИ И ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ**
Бухарина А.Ю.
Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 162-176.

0

0

2

1



При данном подходе
Цикл Колба
выглядит и
работает так



$$ROI = \frac{\text{Доходы} - \text{Затраты}}{\text{Затраты}} \times 100 \%$$

- Корп акселератор: сколько оформлено в проекты?
- Сколько заработали или сколько сэкономили?
- Повышение ценности сотрудников на рынке через рыночную з/п
- В случае, если есть разработки и нематериальные активы (в рамках программы) – стоимость НМА, патентов, ноухау
- Сложно, но возможно: ускорение процессов (например, увеличение количества отгрузок в единицу времени), повышение Коэф.оборачиваемости оборотных средств, снижение травматизма и т.п.



Всегда ли нужно считать ROI?



Уровень	Обычный тренинг	Долгосрочный тренинг/модуль	Программа внедрения изменений
Реакция	Необходимо	Необходимо	Желательно
Обученность	Необходимо	Необходимо	Очень желательно
Изменение поведения	Очень желательно	Очень желательно	Необходимо
Бизнес-Результаты	Объективно трудно	Очень желательно	Необходимо
ROI	Объективно почти возможно	Весьма трудно, но полезно	Необходимо

Давайте дружить

TnD Association,

Tndassociation.com

a.Bukharina@tndassociation.com

+ 7 925 007 90 63



TnD Association

