

# ВІТОВЕ

## РОЛЕВАЯ АРХИТЕКТУРА: повышаем эффективность управления HR-процессами

Как один инструмент может улучшить  
все HR-процессы или 25 эффектов  
от внедрения ролевой архитектуры





Давайте знакомиться

---

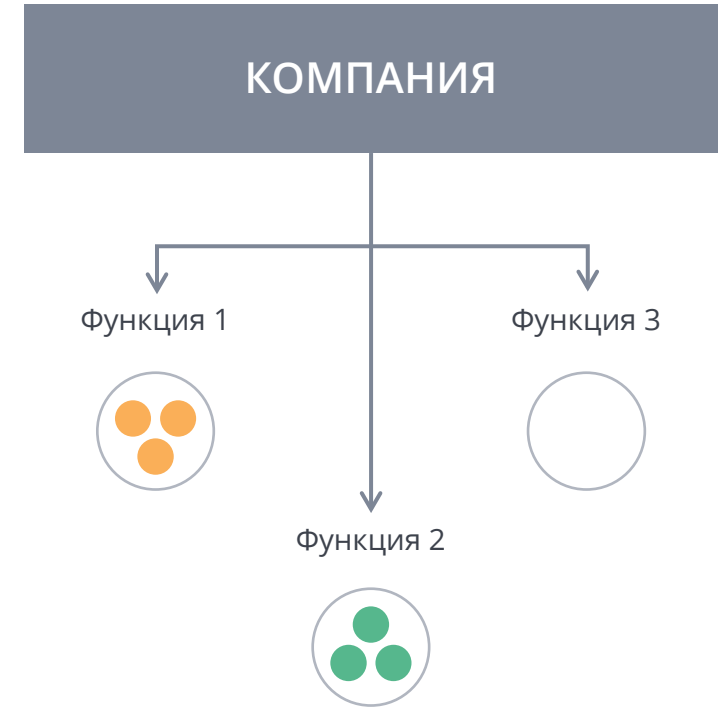
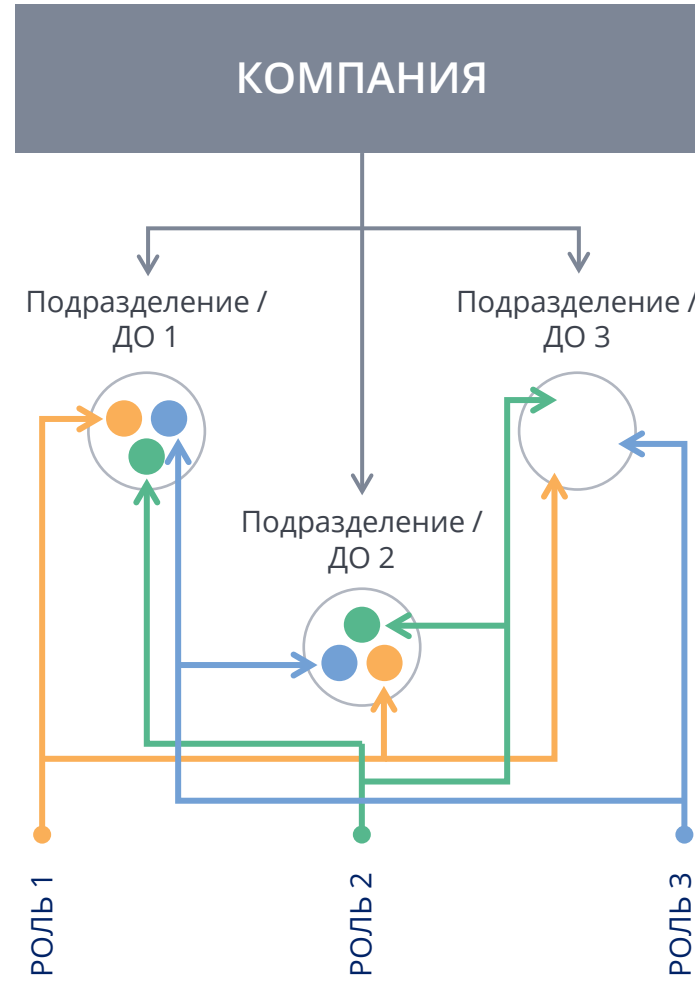
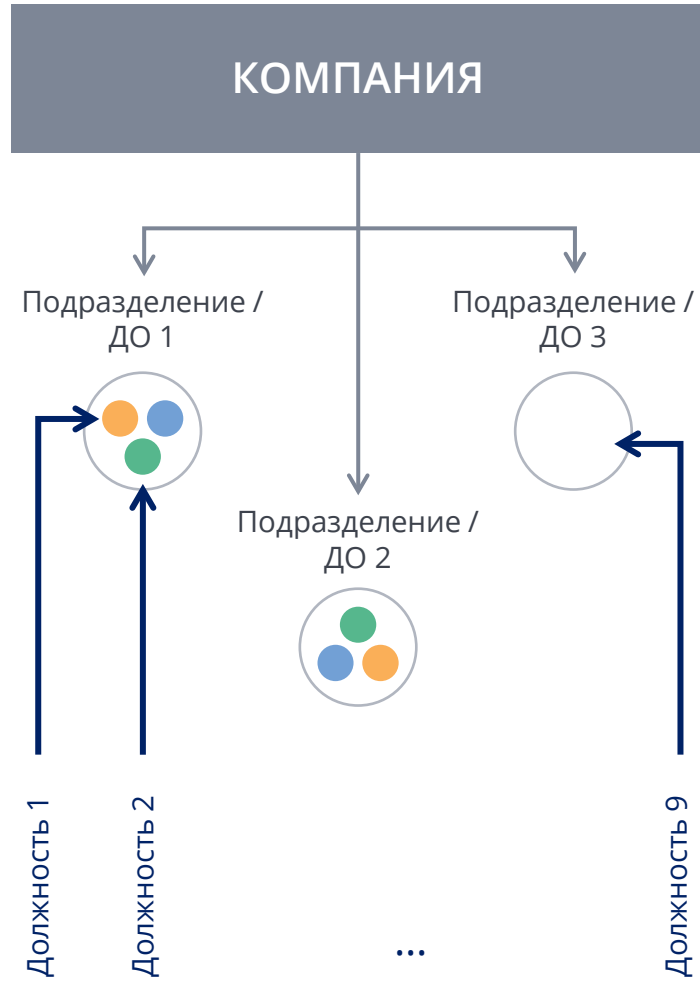
# КОКОРИН Евгений

Консультант направления HR-консалтинга  
и организационного развития

**Основные компетенции:**

- Разработка моделей профессиональных компетенций
- Описание и оптимизация бизнес-процессов
- Разработка систем управления идеями
- Проектирование ролевых архитектур
- Профилирование
- Грейдинг

# Ролевая архитектура простыми словами



# 25 эффектов от внедрения ролевой архитектуры

## УНИФИКАЦИЯ И СИСТЕМАТИЗАЦИЯ, «НАВЕДЕНИЕ ПОРЯДКА»

## ВЫСТРАИВАНИЕ КАРЬЕРНЫХ ТРЕКОВ

## ВСТРАИВАНИЕ РОЛИ В ДРУГИЕ ПРОЦЕССЫ

## АВТОМАТИЗАЦИЯ

## АНАЛИТИКА

### Количественные:

1. Сокращение времени на коммуникацию, быстрее понимаем друг друга
2. Экономия времени и ресурсов на запросы в подразделения, чтобы собрать периметр функции
3. Сокращение времени и усилий на поиск информации о требованиях и специфике позиций, компетенциях

### Количественные:

4. Оценка карьерных возможностей
5. Удержание ценных сотрудников
6. Снижение рисков оттока и выгорания
7. Увеличение количества внутренних перемещений, в том числе горизонтальных перемещений

### Качественные:

8. Развенчание мифа об отсутствии карьеры
9. Развитие экспертизы
10. Повышение осознанности и вовлеченности руководителей в развитие сотрудников

### Количественные:

11. Сокращение времени подбора
12. Расширение воронки внутренних кандидатов за счет охвата всех подразделений
13. Увеличение скорости и качества (удовлетворенности руководителей) подбора внутренних кандидатов
14. Повышение скорости сборки проектных команд
15. Сокращение затрат и времени на пересмотр грейдинга
16. Упрощение процесса выравнивания совокупного вознаграждения между подразделениями
17. Упрощение при взаимодействии с нанимающим руководителем при подборе на базе ролей

### Качественные:

18. Управление стоимостью проектов
19. Возможности использования ресурсов функции на уровне всей компании

### Количественные:

20. Сокращение ручного труда, ускорение при формировании заявок на подбор, должностных инструкций
21. Сокращение ручных операций при назначении целевого обучения и контроля его прохождения

### Количественные:

22. Управляемость кадровыми рисками
23. Эффективное расходование средств
24. Обоснованность приоритетов при формировании бюджета
25. Обоснованное число квот на экспертов

## ВЫВОД

На данный момент РА дала порядка 3-5% от потенциальных эффектов, которые она может дать компании

# Почему это возможно?

## РОЛЕВАЯ АРХИТЕКТУРА

- Связывает все HR-процессы в единый контур и позволяет работать с единым базисом
- Задает единые правила управления для всех позиций и процессов на протяжении жизненного цикла сотрудника



# Пример ролевой архитектуры

Функция	СРЕДНИЙ И СТАРШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ФУНКЦИИ			
	УПРАВЛЕНИЕ ФУНКЦИЕЙ			
Функциональное направление	Планирование и организация ТОиР	Контроль эксплуатации оборудования и проведения ТОиР	Управление эксплуатационной готовностью и надежностью	Организация, проведение ТОиР и контроль эксплуатации автомобильной и специальной техники
Специализация	Организация ТОиР и модернизации технологического оборудования	ТОиР технологического оборудования и сопутствующего производства	Контроль и надзор за состоянием технологического оборудования	
	Управление ТОиР и модернизацией технологического оборудования	ТОиР и модернизация ремонтного оборудования	Контроль и надзор за состоянием зданий и сооружений	
		Контроль проведения ТОиР	Управление эксплуатационной готовностью и надежностью оборудования	



# Система оценки профессиональных компетенций

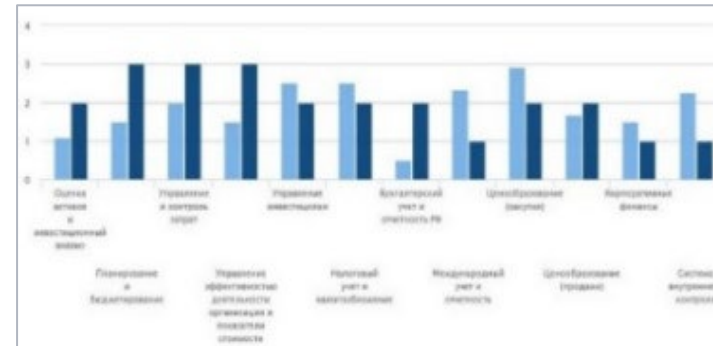
## ОПИСАНИЕ:

База инструментов и методов для оценки компетенций сотрудника, проверки на соответствие целевому уровню владения.

При разработке содержания оценочных методов задания подбираются на каждый индикатор каждой компетенции.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ ВНЕДРЕНИЯ:

- 01 Готовый пул методик для оценки сотрудников
- 02 Прозрачность и ускорение процессов оценки
- 03 Возможность анализа соответствия сотрудников функции целевому профилю и выявления зон роста



ИНФОРМАЦИОННЫЙ ИСТОЧНИК №2. «ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ МАГАЗИНОВ ЗА ПРОШЛЫЙ ГОД»

Магазин №1	Индикатор	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	
1. Магазин №1	1.1. Продажи	1000	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	2900	3000	3100	3200	3300	3400	3500	3600	3700	3800	3900	4000	
	1.2. Клиенты	500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1000	1050	1100	1150	1200	1250	1300	1350	1400	1450	1500	1550	1600	1650	1700	1750	1800	1850	1900	1950	2000	2050

**КЭС НА КОМПЕТЕНЦИЮ «АНАЛИЗ РАБОТАЮЩИХ»**

Сергей П., региональный директор отвечает по функциональному содержанию компетенции. Уникальный индикатор деятельности, позволяющий оценить работу, которую выполняет сотрудник на территории. Анализ работы сотрудников по Сергею П. позволяет не только оценить работу сотрудников, но и выявить зоны роста.

В регионе больше магазинов и более активная работа по доп. услугам, поэтому требуется больше компетенций. Региональный директор Сергей П. должен уметь выявлять проблемные магазины и контролировать работу по развитию бизнеса.

Магазин №1 находится в том же городе в сельской местности, и поэтому его развитие идет быстрее, чем в городе. Это связано с тем, что в сельской местности конкуренция ниже, а население растет. Это позволяет магазину №1 развиваться быстрее, чем в городе. Это позволяет магазину №1 развиваться быстрее, чем в городе.

Магазин №2 находится в сельской местности, поэтому его развитие идет быстрее, чем в городе. Это связано с тем, что в сельской местности конкуренция ниже, а население растет. Это позволяет магазину №2 развиваться быстрее, чем в городе.

Магазин №3 находится в сельской местности, поэтому его развитие идет быстрее, чем в городе. Это связано с тем, что в сельской местности конкуренция ниже, а население растет. Это позволяет магазину №3 развиваться быстрее, чем в городе.

Магазин №4 находится в сельской местности, поэтому его развитие идет быстрее, чем в городе. Это связано с тем, что в сельской местности конкуренция ниже, а население растет. Это позволяет магазину №4 развиваться быстрее, чем в городе.

**Зоны роста**

1. Анализ работы Сергея П. должен быть для него в соответствии с требованиями к компетенции.
2. Анализ работы Сергея П. должен быть для него в соответствии с требованиями к компетенции.
3. Что бы улучшить работу Сергея П. необходимо...

# Карьерные маршруты

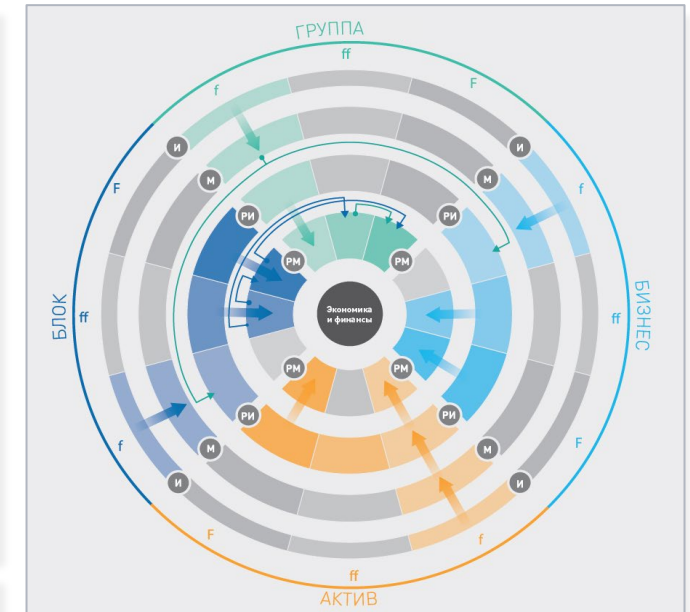
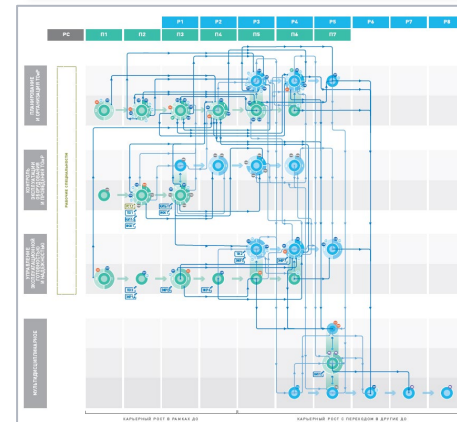
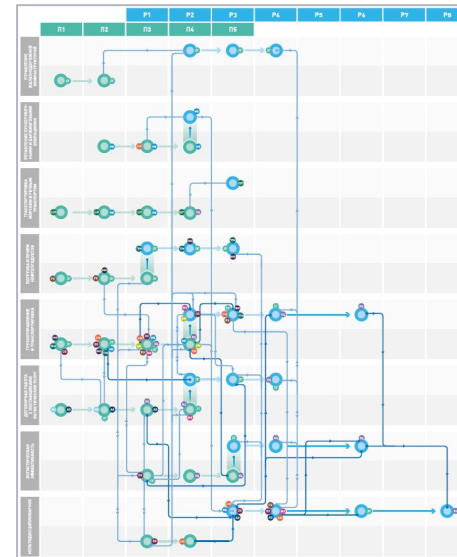
## ОПИСАНИЕ:

База карьерных перемещений, доступных сотрудникам функции (вертикальное, горизонтальное и кросс-функциональное развитие).

Это прозрачный инструмент управления карьерой сотрудника с одной стороны, и важный механизм удержания и развития сотрудников для HR и руководителей с другой.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ ВНЕДРЕНИЯ:

- 01** Повышение мотивации сотрудников на профессиональное развитие
- 02** Более оперативное определение внутренних кандидатов при подборе
- 03** Повышение вовлеченности и лояльности персонала за счет ясности перспектив карьерного роста, снижение текучести



# Наборы развивающих действий по компетенциям

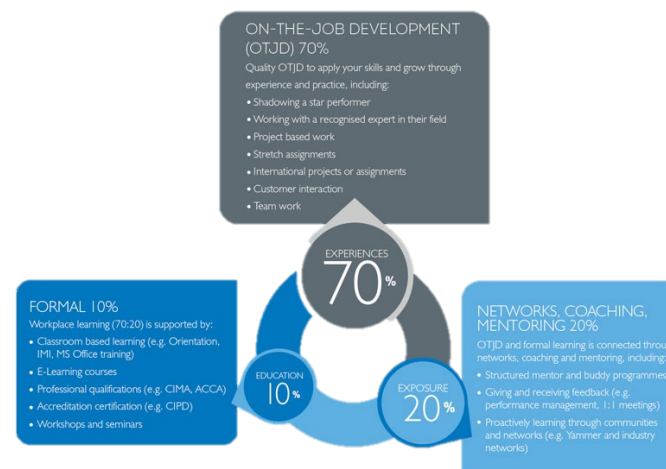
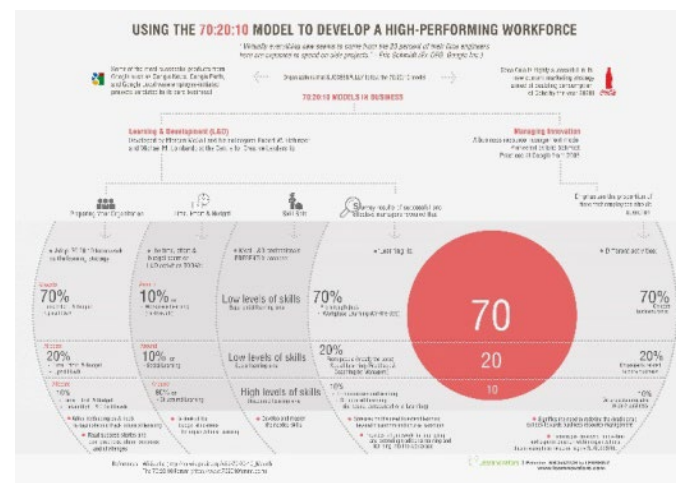
## ОПИСАНИЕ:

Развивающие действия трех типов: теоретическое обучение (10%), обучение с помощью других сотрудников (20%) и обучение на практике (70%). Помогают систематизировать подход к обучению и развитию сотрудников.

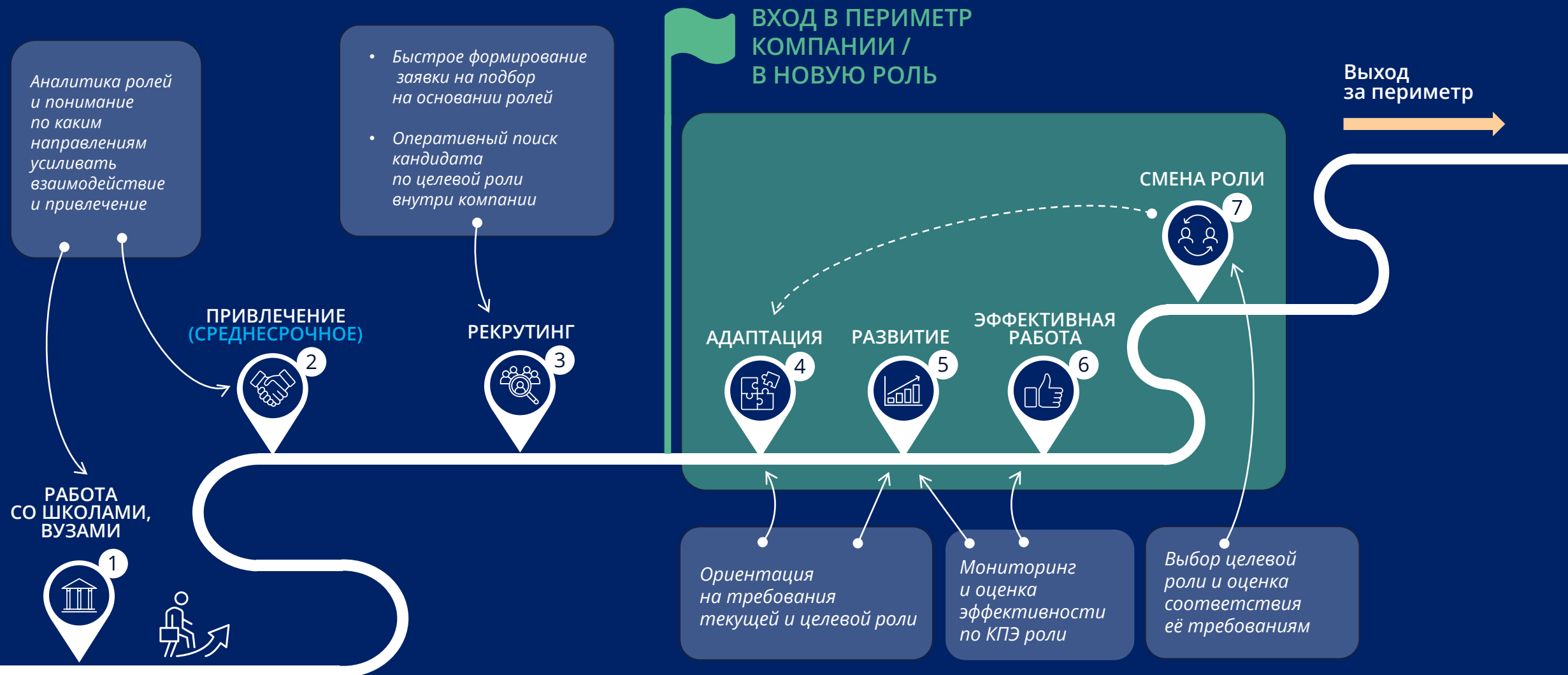
Предложенные наборы действий дают возможность сотрудникам оценить необходимый для интересующей его должности объем развития и самостоятельно построить первые шаги.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ ВНЕДРЕНИЯ:

- 01 Сотрудник понимает все потенциальные шаги развития для текущей должности и сам включается в развитие
- 02 Упрощается процесс бюджетирования за счёт управления данными о стоимости внешнего обучения
- 03 Больше вовлечение руководителей в процесс развития сотрудников



# Жизненный цикл сотрудника через призму ролевой архитектуры



# ДАВАЙТЕ ОБСУДИМ вашу ситуацию и ваши задачи

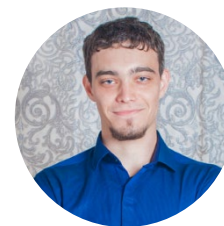


WhatsApp

Если вы хотите понять с чего начать улучшать ваши HR-процессы, обсудить как подступиться к решению наболевших проблем, или просто обсудить подходы и поделиться мнением, поговорите с Евгением Кокориным.

## **БОНУС УЧАСТНИКАМ ВЕБИНАРА!**

Напишите ваш вопрос по теме вебинара сегодня до конца дня – и получите 15-минутную консультацию в подарок



**Евгений  
КОКОРИН**



+7 902 511-21-33



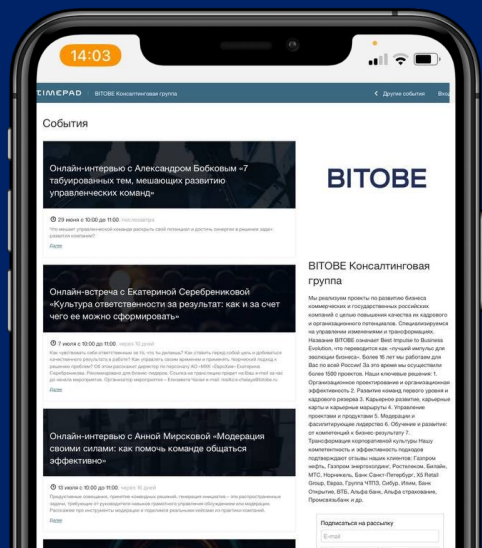
e.kokorin@bitobe.ru

# Следующая встреча по теме:



09 ноября 2023 года с 10 до 11 часов  
онлайн-встреча с руководителем  
направления организационного  
развития VITOBE  
Нареком Степаняном

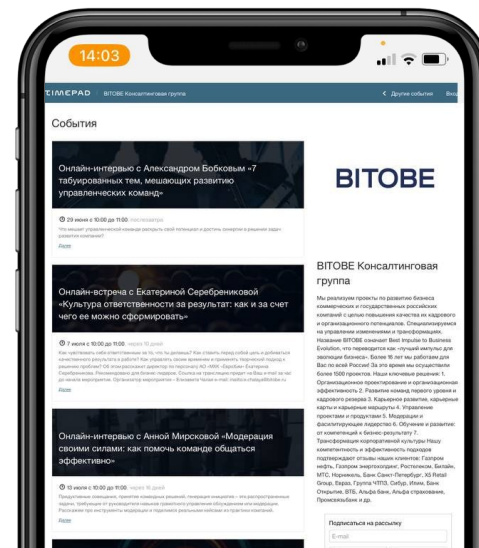
## Система управления карьерным развитием



# Осень с VITOBE!

Хотите быть в курсе всех наших мероприятий?

Следите за расписанием мероприятий на Timerpad

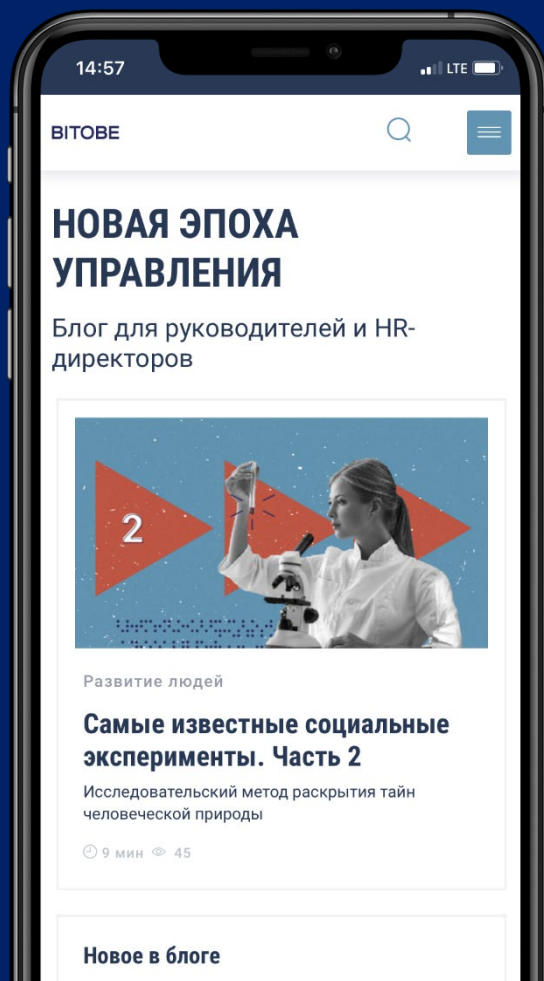


# НОВАЯ ЭПОХА УПРАВЛЕНИЯ

Блог для руководителей  
и HR-директоров



ПОДПИСАТЬСЯ



# НРОНИКИ ВІТОВЕ

Telegram-канал, где можно  
следить за лучшими  
HR-практиками



ПОДПИСАТЬСЯ

