

MOTOROLA
**Санкт-Петербургский центр
по разработке программного обеспечения**



**Практическая реализация концепции
человеческого капитала
в системе управления
человеческими ресурсами компании**

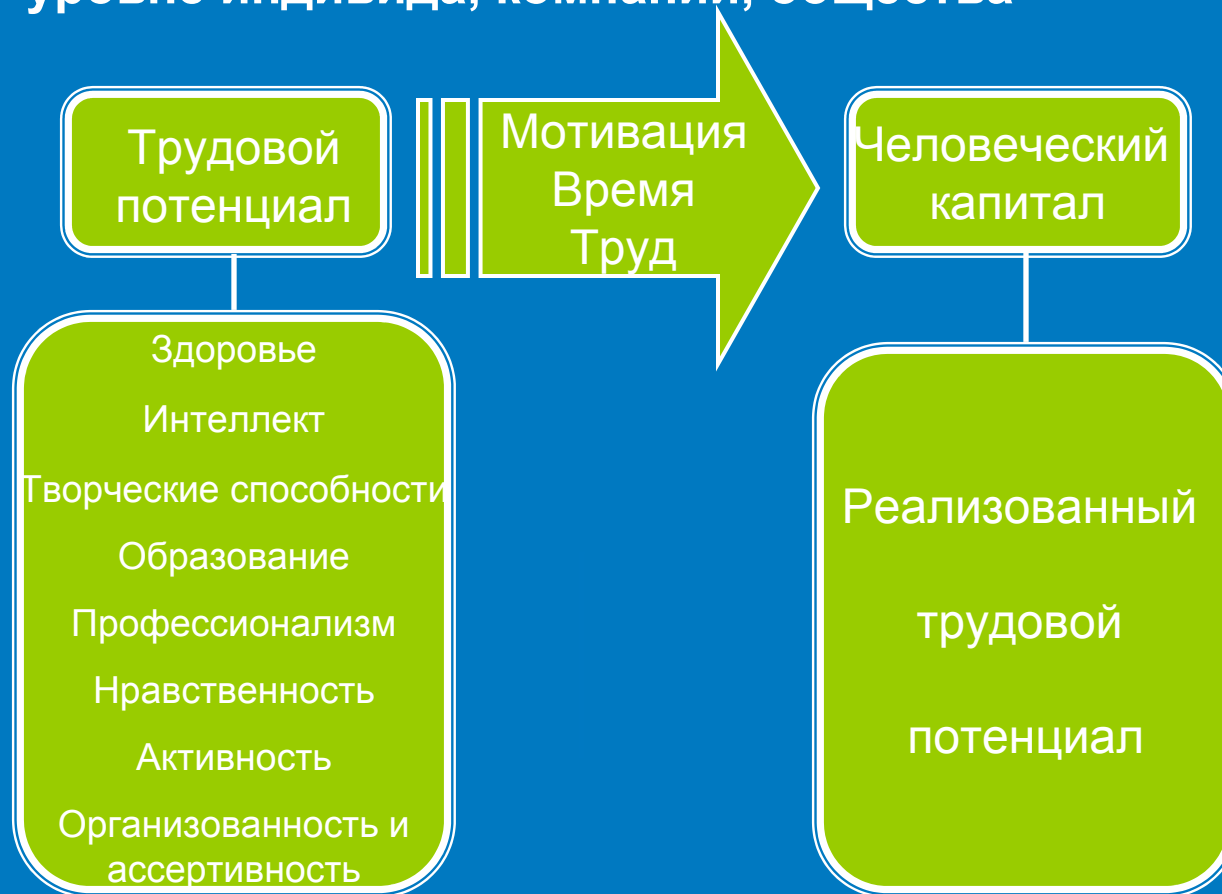


Светлана Романюк

Специалист по работе с персоналом

Концепция человеческого капитала

Человеческий капитал - совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода на уровне индивида, компании, общества



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Специфика деятельности компании:

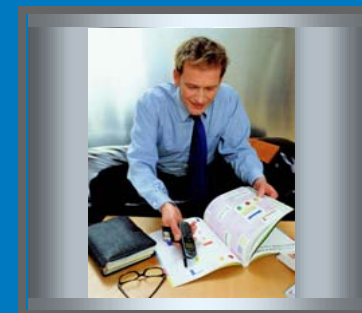
- Разработка высокотехнологичной продукции
- Высокие требования к объему и качеству обучения персонала
- Ужесточение конкуренции среди работодателей на Санкт-Петербургском рынке производства программных продуктов в 2004 – 2005 г.г.

Характеристики человеческого капитала:

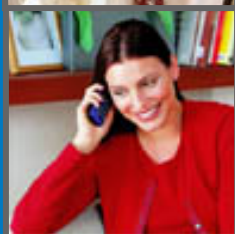
- Формируется за счет затрат финансовых, временных, энергетических ресурсов
- Аддитивен
- Рост человеческого капитала способствует повышению производительности труда
- Неотделим от личности
- Мера использования контролируется индивидом в зависимости от уровня мотивации
- Затраты на увеличение ЧК связаны с уменьшением свободного времени индивида



Подбор персонала



- **Отбор на основе оценки уровня технической подготовки кандидатов**
- **Отбор на основе оценки уровня внутренней мотивации кандидатов**
- **Использование программы Referral в качестве наиболее эффективного источника привлечения кандидатов**
- **Поощрение участников программы Referral бонусами и сувенирами**

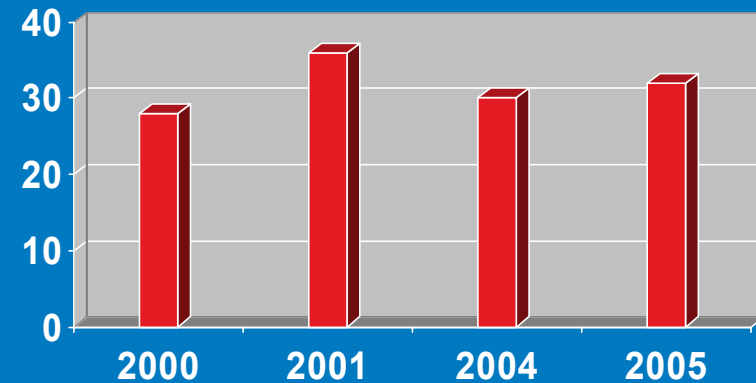


Практика использования программы Referral

- *Одной из ключевых причин текучести персонала среди новичков в первый год работы в компаниях является фактор «неоправданных ожиданий»*
- *Чем больше соответствия во взаимных ожиданиях компании и нового сотрудника, тем выше степень удовлетворенности работой у сотрудника, уровень его продуктивности и ниже вероятность увольнения новичков*
- *Показатель текучести персонала среди новичков, нанятых по рекомендациям сотрудников, значительно ниже, чем аналогичный показатель при использовании более традиционных источников найма*

*По данным исследования Saratoga Institute,
2003 г.*

Доля сотрудников компании Motorola,
нанятых по программе Referral
в 2000 - 2005 г.г., %



Оценка персонала

- Управление результатами работы и оценка деятельности сотрудников осуществляется в рамках программы **Performance Management**, направленной на повышение уровня мотивации, совершенствование личностных качеств, рост профессиональной компетенции
- По результатам оценки сотрудники могут получить:
 - повышение заработной платы;
 - годовую премию;
 - опционы компании;
 - карьерное продвижение.



Обучение и развитие персонала

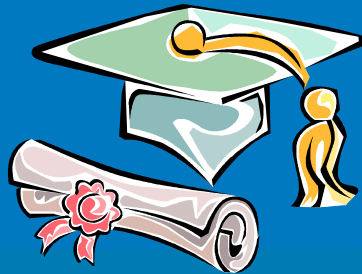
- Составление индивидуального плана обучения для всех сотрудников



- Обучение как в технической области, так и в сфере Soft Skills (коммуникативные навыки, искусство проведения презентаций, эффективное управление рабочим временем, ассертивность и т.п.)

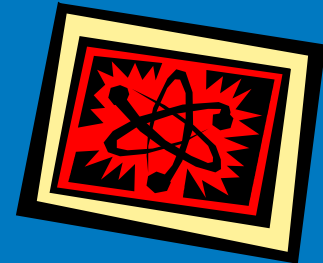
- Программа содействия повышению образовательного уровня сотрудников (сферы общего менеджмента и менеджмента в области разработки программных продуктов)

- Возможность работы над диссертацией на соискание научной степени кандидата/доктора технических наук с частичной выплатой месячного заработка



Заработная плата, бонусы и компенсации

- предоставление заработной платы и компенсаций, соответствующих ситуации на рынке труда
- внедрение управленческих инноваций раньше конкурентов (программа Пенсионного обеспечения сотрудников)
- бонусы за патентные изобретения и научные публикации
- программа формальных и неформальных поощрений BRAVO!
- программа поддержания Work & Life Balance





Карьерное развитие и стимулирование креативной деятельности

- Планирование карьеры по двум направлениям – управленческому и техническому
- Поощрение авторов научных публикаций и патентных изобретений
- Предоставление возможности обмена опытом, преподавания, менторинга
- Современные инструменты для грамотного использования нужных элементов системы мотивации линейными менеджерами



Спасибо за внимание!