

ЭКОПСИ 25
КОНСАЛТИНГ ЛЕТ



Как HR-аналитика позволяет повышать эффективность компании

Подзаголовок

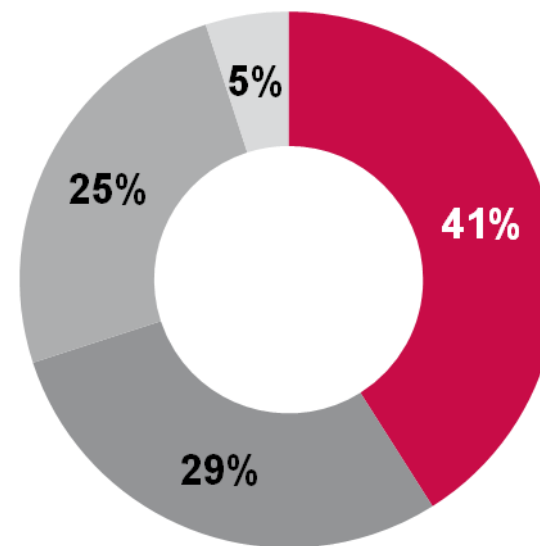


ЭКОПСИ — крупнейшая HR консалтинговая компания на рынке России и СНГ

Последние 8 лет мы занимаем лидирующие места по рейтингам «Эксперт» и «Коммерсантъ Деньги»

| Год | Место в рейтинге | Консалтинговая группа |
|------|------------------|--------------------------|
| 2013 | 1 | IBS |
| | 2 | «ЭКОПСИ Консалтинг» |
| | 3 | ЕХЕСТ («Бизнес-тренинг») |
| 2012 | 1 | IBS |
| | 2 | «ЭКОПСИ Консалтинг» |
| | 3 | ЕХЕСТ («Бизнес-тренинг») |
| 2011 | 1 | IBS |
| | 2 | «ЭКОПСИ Консалтинг» |
| | 3 | ЕХЕСТ («Бизнес-тренинг») |

Область нашей деятельности — весь HR, кроме рекрутмента



- Управленческий и HR-консалтинг
- Оценка персонала
- Развитие персонала
- Бизнес-социология

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг», 2014 г.

Как докажете эффективность программы обучения?

Может ли HR всерьез влиять на бизнес-результат?

Какое место имеет HR за столом принятия стратегических решений?

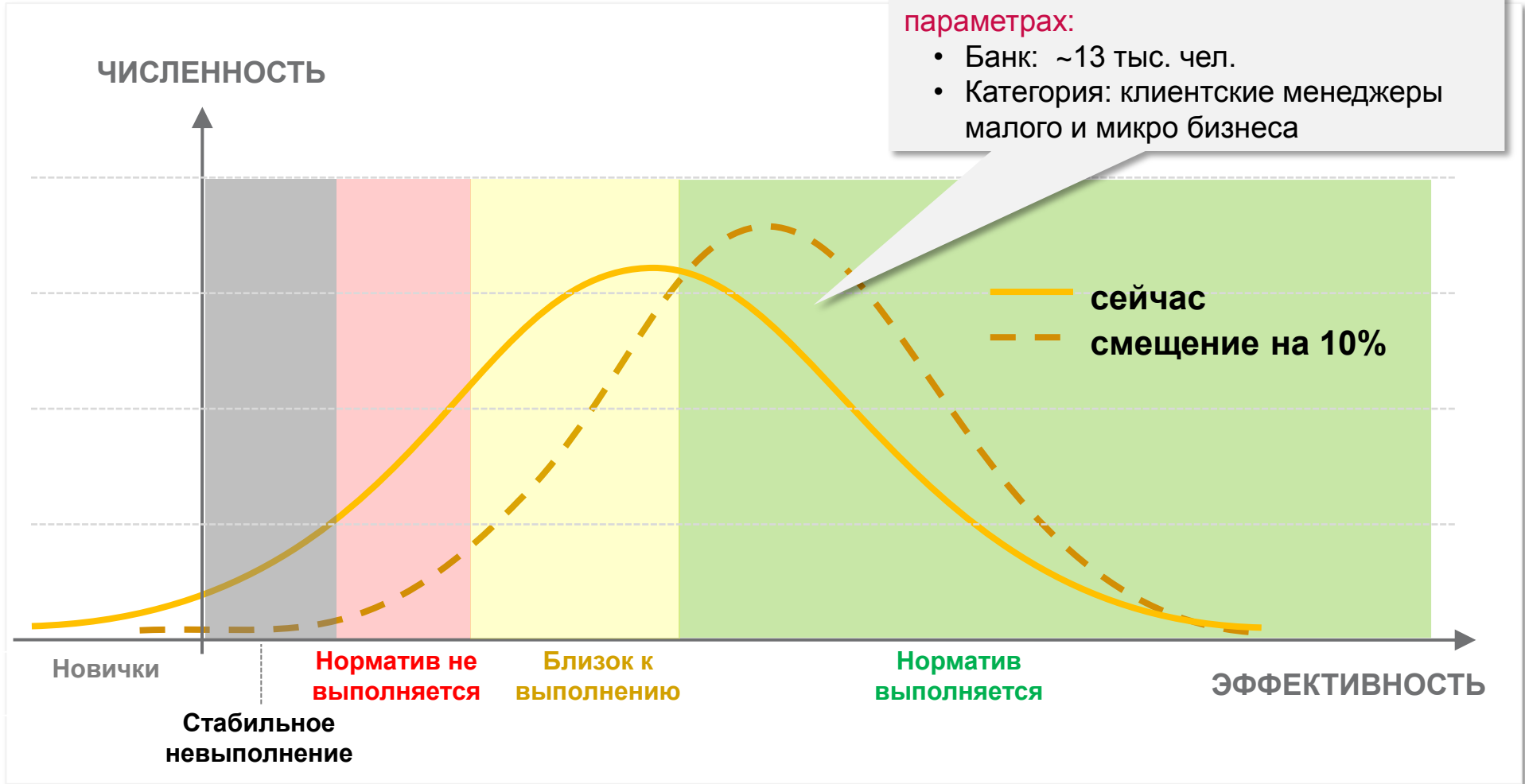
Как посчитать ROI (отдачу на инвестиции) персонала?

Вы «бизнес-партнер» или «сервис»? Чем докажете?

Пример расчета из проекта по HR-аналитике: экономический эффект от повышения результативности

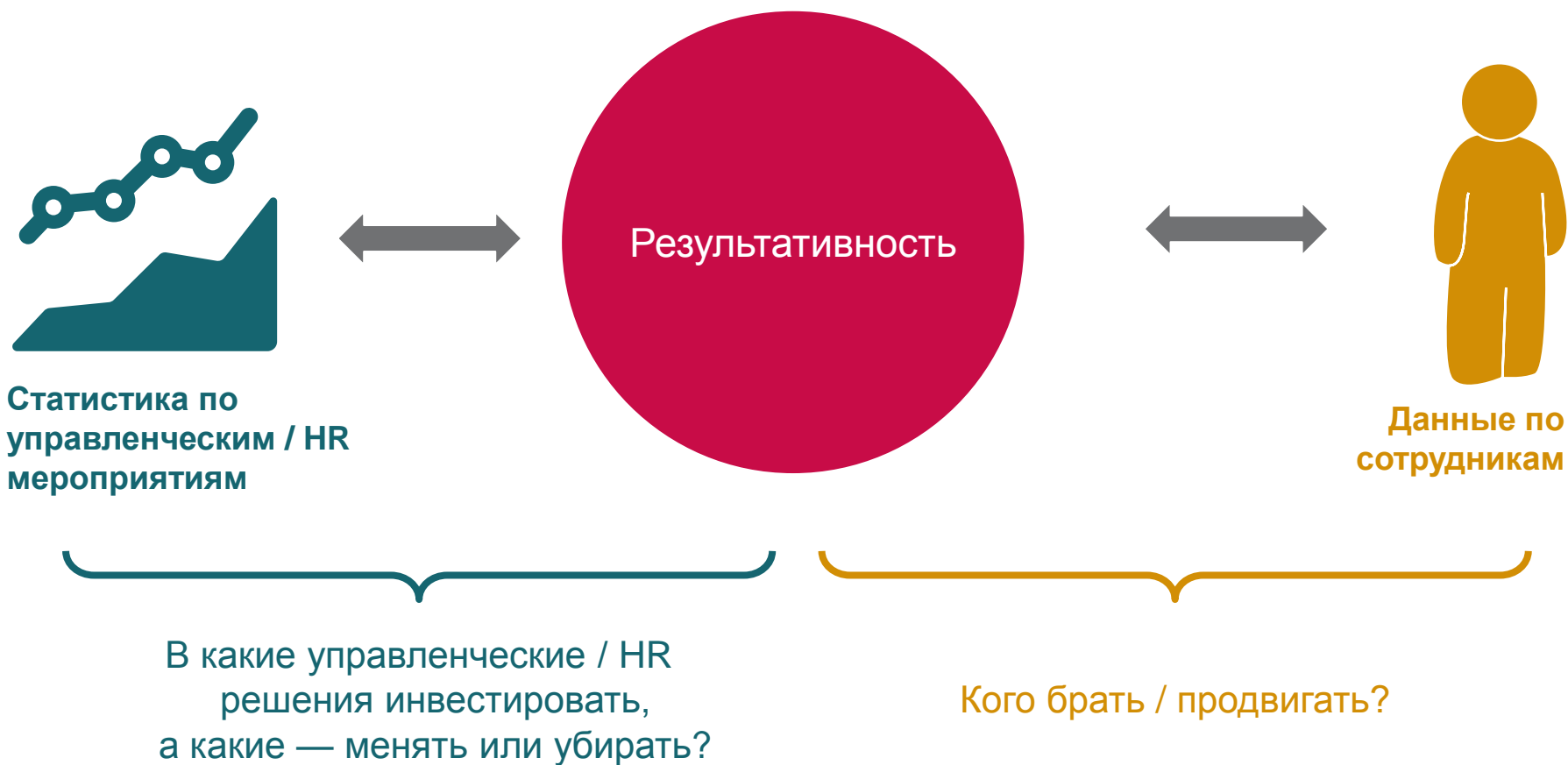
+ 500 млн. руб./ год при следующих параметрах:

- Банк: ~13 тыс. чел.
- Категория: клиентские менеджеры малого и микро бизнеса

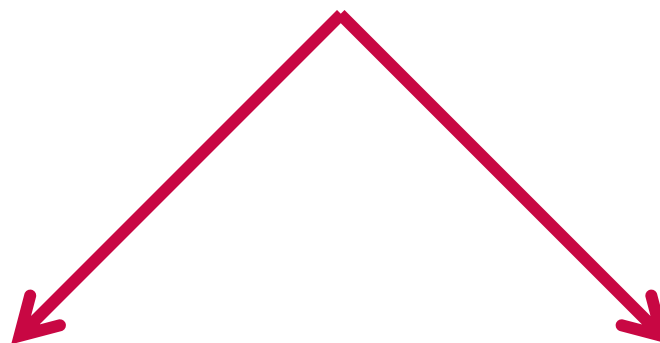


Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Что может дать HR-аналитика для повышения бизнес результата



С чего начать?



Вариант 1. Проводить
специальное
исследование

Вариант 2. Использовать
статистику из
учетных систем

Примеры проектов

Пример 1

Пример 2

Объект:

Руководители филиалов транспортной компании

Продавцы Банка, работающие с корп. и физ. лицами

Виды информации:

- Результативность — KPI филиалов, оценка руководителя, дисц. наказания.
- Данные — на что тратит время руководитель, как отвечает он и его замы на типовые вопросы (о проблемах, целях, планах), как внешне выглядит произв. площадка.

- Результативность — KPI по количеству/объему продаж
- Данные — оценки по компетенциям.

Метод сбора данных:

Полевое наблюдение и оценка по специально разработанному чек-листу.

- Сбор расширенных анкетных данных
- Оценка батареей тестов

Выводы:

Что нужно менять в работе филиала / руководителя, чтобы повышать результативность. Например, залог успеха филиала это:

- Дисциплина и порядок на территории цеха
- Знание заместителями KPI
- Нормальный рабочий день

Характеристики, на которых нужно фокусироваться при подборе / развитии / продвижении. Например, оказалось, что на результативность НЕ влияет:

- Образование и эрудиция (для Клиентского Менеджера)
- Общительность (для Менеджера по продажам)

Кейс «Исследование взаимосвязи HR-метрик и результативности персонала» на основе данных учетных систем

▼ Компания:

- ▼ Дирекция региональных продаж «Газпром нефть»

▼ Представляет

- ▼ Жданова Елена Игоревна, Руководитель направления по организации систем мотивации, компенсаций и льгот

▼ Проект:

- ▼ декабрь 2014 — февраль 2015

Контактная информация



Михаил Балакшин,
руководитель практики
по работе с ТЭК

balakshin@ecopsy.ru

Москва, ул. Долгоруковская, 7

Тел.: (+7 495) 645 21 15

www.ecopsy.ru

www.facebook.com/ecopsy.ru