



11

офисов в России:

- Москва
- Санкт-Петербург
- Волгоград
- Самара
- Новомосковск
- Калуга
- Новосибирск
- Екатеринбург
- Нижний Новгород
- Обнинск
- Тольятти

1994

года в России

26000

Участников программ из
числа клиентов Manpower

9000

Клиентов в России
и странах СНГ

3

страны:

- Россия
- Беларусь
- Казахстан

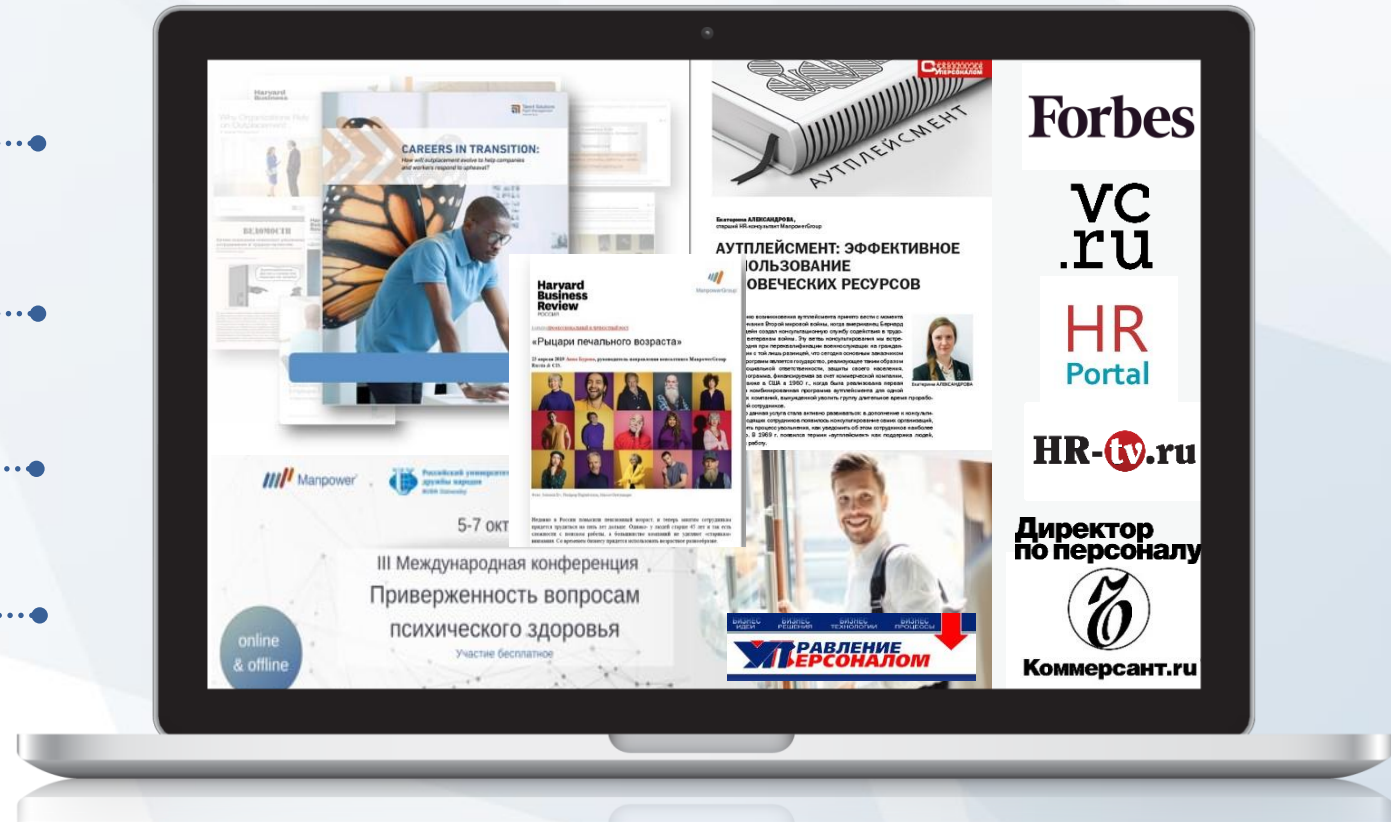
Консультанты Manpower – ведущие эксперты в области карьерного консультирования

Сертифицированные по международной технологии консультанты с опытом 10+ лет

Авторы исследований в области человеческого капитала

Спикеры на ведущих конференциях

Авторы публикации в известных бизнес-изданиях



Консультанты Manpower работают с сотрудниками из разных отраслей всех уровней

2560+ Участников

Топ-менеджеры, Линейные менеджеры, Специалисты, Рабочие от 23 до 68 лет

190+
Проектов



22
Индустрии

14 Функциональных направлений

98%
Положительных оценок результатов программы

Международные компании из различных сегментов бизнеса:
Финансы
Энергетика
ИТ
Ритейл
Товары народного потребления
Фарма
Агро и другие

Участники программы:
сотрудники разного функционала и всех уровней управления

Региональный охват: Россия, СНГ и другие страны



Экспертиза

Эмпатия

Энтузиазм

Уникальная команда консультантов – **экспертов в области управления карьерой, оценки и развития менеджеров, подбора персонала** – профессиональных психологов с академическим образованием.

Международная технология управления карьерой и аутплейсмента Talent Solutions (Right Management), **сертифицированная команда** Manpower.

Персональный опыт членов команды Manpower в карьерном консультировании **до 25 лет.**

Каналы ведущих в социальных сетях

Анна Бурова

Руководитель направления
консалтинга

<https://www.linkedin.com/in/annaburova/>

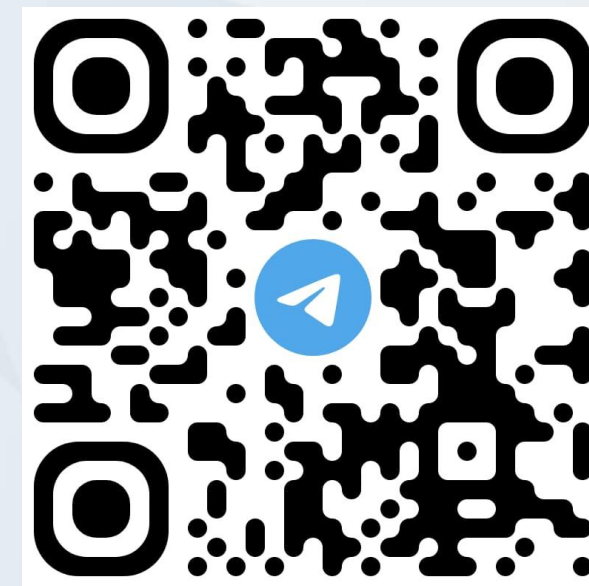


Екатерина

Александрова

Ведущий HR-консультант

https://istina.msu.ru/profile/Alexandrova_Katerina_A/
https://vk.com/katerina_alexandrova_a



https://vk.com/career_routes

Как менялись взгляды на развитие карьеры

Работа на всю жизнь & династия

Работа здесь и сейчас

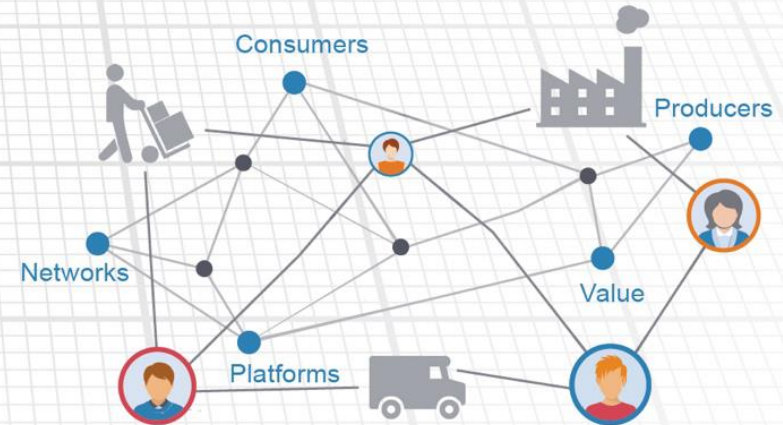
Карьера для меня

Экономика знаний



Traditional Pipelines

- One-Way Process Driven Value Chain
- Customer Value Focus
- Internal Process Optimized
- Resource Control
- Push and Sell Model



Platforms

- Bi-directional, Networked Value Chain
- Ecosystem Value Focus
- External Interaction Facilitation
- Resource Orchestration
- Pull and Experience Model

Профессии

Роли

Тренды в управлении талантами

XX век



Компания контролирует карьеру сотрудников



Резюме как отражение успехов и опыта – ключевой инструмент при найме



Карьерная лестница – последовательное продвижение по ней в течение длительного времени



Вклад оценивается по количеству усилий

Эпоха Human Age*



Сотрудники сами управляют своей карьерой



Ценности и компетенции – ключевой фокус оценки при найме



Карьерная решетка – участие в проектах и продвижение тех, кто быстрее развивается



Вклад оценивается по результатам

Фокус в построении карьеры

Определение потребности в талантах и оценка готовности сотрудников

Поиск совпадения личных карьерных целей сотрудников и потребности компании

Мастерство в конкретном навыке и знаниях

№1 компетенция

Готовность обучаться и развиваться

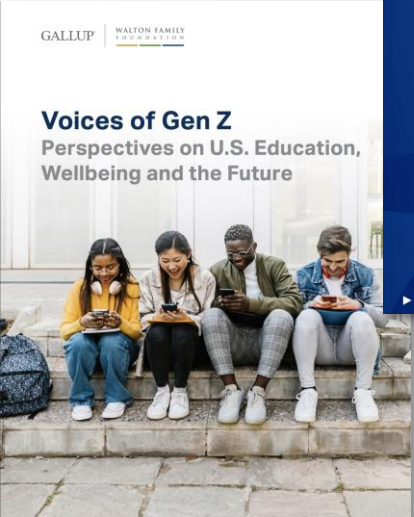
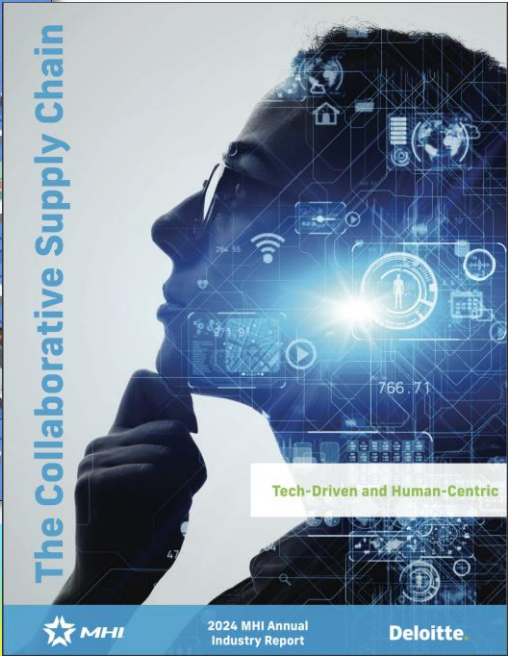
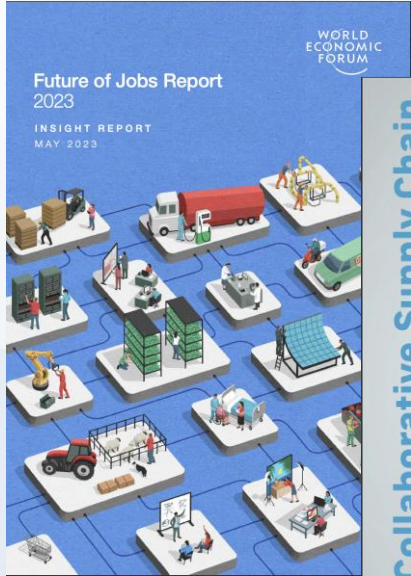
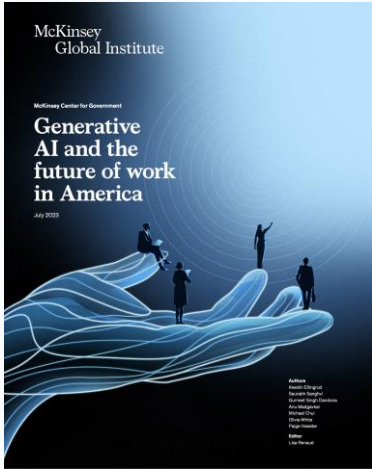
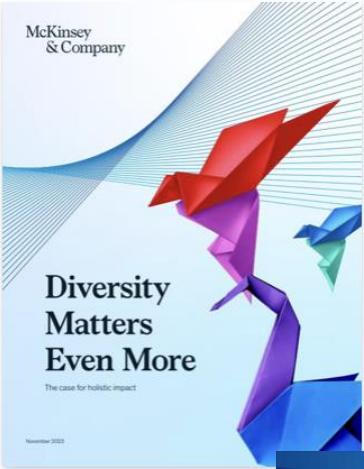
Роль менеджеров



Управлять;
Удерживать, независимо от результатов;
Оценивать результаты периодически – односторонний процесс.

Сотрудничать;
Коучить наиболее талантливых;
Обсуждать прогресс в развитии регулярно и в диалоге.

Исследования человеческого капитала 2023-2024



Вызовы

Вызовы технологического прогресса

- ✓ ИИ диктует новые стандарты обучения, креативности и управления
- ИИ это не про сокращение рабочих мест, а про новые требования к людям
- Парадокс продуктивности: совершенствование технологии VS. производительность труда
- ...

Конкурентные вызовы

- Глобальная «зеленая» трансформация критично не влияет на создание новых рабочих мест
- 62% соискателей заинтересованы экологической репутацией компании
- ✓ Уязвимость бизнеса перед глобальными изменениями
- ...

Демографические вызовы

- ✓ В одном офисе сотрудники четырех поколений
- ✓ Reskilling для всех возрастов
- ✓ Кросс-культурные команды - страновые различия, пол, возраст, корпоративная культура
- ...

Вызовы индивидуального выбора

- ✓ "Эгоцентричная" экономика и для потребителей, и для сотрудников
- ✓ Hybrid work не только про part-time, но и про омниканальность
- ✓ Традиционные корпоративные программы построения карьеры не привлекательны
- ...

Карьерный диалог

системный подход Manpower, позволяющий через развитие лидерства формировать и выстраивать карьеру сотрудников в компании, удерживать ключевых сотрудников, влиять на бизнес процессы.

✓ Устойчивые бизнес-результаты за счет принятия ответственности каждой из сторон

✓ Увеличение горизонтальных переходов, более гибкая команда

✓ Использование потенциала сотрудника для новых задач

✓ Удержание и долгосрочное развитие сотрудников в компании

✓ Мотивация и вовлеченность

Выгоды Карьерного диалога для компании



Удержание и
долгосрочное развитие
сотрудников в
компании

Увеличение
горизонтальных
переходов, более
гибкая команда

Использование
потенциала сотрудника
для новых задач

Мотивация и
вовлеченность

Учтойчивые
бизнес-
результаты

Выгоды Карьерного диалога для менеджера



Повышение
производительности за
счет повышения
мотивации сотрудника

Возможность
сопоставить планы
подразделения с
планами сотрудника

Повышение эффективности
работы, использовании
профессионального
потенциала сотрудников

Обратная связь
по встречным
ожиданиям
сотрудника

Выгоды Карьерного диалога для сотрудника



Понять цели компании
и соотнести их со
своими
профессиональными
целями

Быть включенным в
процесс составления
планов развития и
формирование целей

Получить
рекомендации
для более
эффективной
работы

Донести до
руководителя свою
точку зрения

Получить
обратную связь

Как регулярные беседы о карьере приводят к бизнес – успеху

Talk The Talk: How Ongoing Career Conversations Drive Business Success

Increase Employee Engagement And Performance By Embedding Ongoing Career Conversations Into Your Organizational Culture



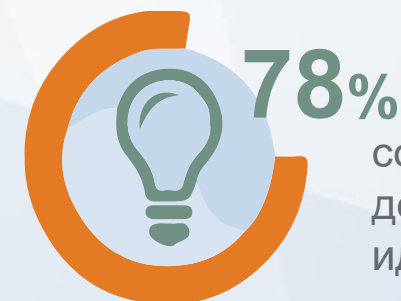
Business & Society Magazine

ManpowerGroup провело исследование в **15** странах, опросив **4402** сотрудников разных компаний.

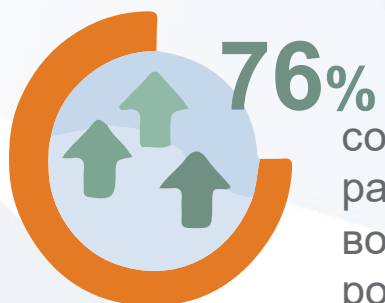
Если бы Карьерный диалог проводился чаще:



сотрудников были бы больше вовлечены в работу в компании



сотрудников делились бы своими идеями более активно



сотрудников рассматривали бы возможности карьерного роста в текущей компании



сотрудников хотели бы остаться на текущем месте работы

Как регулярные беседы о карьере приводят к бизнес – успеху

Talk The Talk: How Ongoing Career Conversations Drive Business Success

Increase Employee Engagement And Performance By Embedding Ongoing Career Conversations Into Your Organizational Culture



Business & Society Magazine

ManpowerGroup провело исследование в **15** странах, опросив **4402** сотрудников разных компаний.

Большинство сотрудников хотят получать больше рекомендаций по своей карьере



Большее половины сотрудников считают, что непосредственный руководитель обязан помочь им в достижении их карьерных целей внутри компании



Только 1/3 сотрудников чувствуют уверенность в том, что они могут поговорить с руководителем о своей карьере



Большее половины сотрудников хотели бы получить тренинг, на котором им будут даны понятные инструменты по развитию карьеры



Только 16 % сотрудников отметили, что руководители проводят с ними регулярные диалоги об их карьере

Идея Карьерного диалога не всегда позитивно воспринимается руководителями



Чаще всего возникают вопросы:

В чем выгода для компании знать о карьерных планах сотрудников?

Корректно ли текущему работодателю говорить с сотрудниками об их карьерных целях за пределами компании?

Зачем вообще мне как руководителю говорить со своими сотрудниками об их будущем ?

Каким образом я могу узнать о карьерных планах сотрудников (семинары, тестирование)?

Изменился ли алгоритм Карьерного диалога?



*«Чем более проста методика как
внешнее средство профессиональной
деятельности,
тем большего профессионализма она
требует от психолога практика»*

Е.А. КЛИМОВ



Барьеры внедрения Карьерного диалога

- "Разговор по душам" традиционно не предполагает четких правил проведения
- Регламентированность Карьерного диалога делает его формальным процессом
- Карьерный диалог как HR-процесс не вписывается в традиционные регламенты коммуникации
- Отсутствие системы карьерных треков в компании и практики карьерного менеджмента
- Идея Карьерного диалога не поддерживается руководством
- Корпоративная культура не поддерживает открытую коммуникацию между сотрудниками
- Ключевой стиль менеджмента в компании противоречит принципам Карьерного диалога
- HR не видит в Карьерном диалоге фактора повышения мотивации и вовлеченности персонала
- Программы оценки и обучения сотрудников игнорируют Карьерный диалог

Кто проводит Карьерный диалог



Психологическая готовность к управлению карьерой (своей и других)

Требуемые компетенции

- ✓ Формирование стратегического видения карьеры (своей и других сотрудников)
- ✓ Адекватная оценка сильных сторон и зон развития (своих и других сотрудников)
- ✓ Формирование тактики достижения карьерных целей (ИПР)
- ✓ Построение атмосферы доверия и поддержки
- ✓ Активное слушание
- ✓ Коучинг
- ✓ Наставничество
- ✓ Предоставление развивающей обратной связи



Личные ограничения

- Дефицит компетентности, навыков
- Опасение / бесстрашие навредить другому, потерять сотрудника
- Конфликт интересов: производственные задачи и наставничество
- Страх потерять свое место

Как повысить эффективность карьерных диалогов в компании

Провести аудит существующей системы Карьерного менеджмента в компании: методология проведения Карьерных диалогов, соотношение с бизнес-задачами и т.п.

Оценить роль руководителей всех уровней в них и необходимость дополнительного обучения и психологической поддержки

Обозначить первый шаг для сотрудников – например, матер-класс по развитию навыков Карьерного диалога

Создать позитивную информационную среду в компании, в которой обсуждение карьерного будущего сотрудника становится нормой

Консультанты Manpower - эксперты в Карьерном менеджменте

Карьерный диалог как
ключевой инструмент
HR и руководителя

Оптимизация
онбординга в
компании

Программы оценки и
развития сотрудников

Карьерный
менеджмент
как компетенция
руководителя

Усиление бренда
работодателя



В идеале – начать с личной карьерной консультации!

Мастер-класс «Навыки Карьерного диалога»

- ✓ Эффективный способ снять страхи по проведению встреч с сотрудниками
- ✓ Научиться обсуждать карьеру сотрудников так, чтобы повысить их вовлеченность



Содержание:

- Почему важно проводить Карьерный диалог и как он повышает вовлеченность сотрудников
- Почему не используем Карьерный диалог
- Как правильно провести Карьерный диалог
- Какие ошибки нельзя совершать при проведении Карьерного диалога
- Кто может стать вашим партнером в проведении Карьерного диалога

Длительность: 4-5 часов

Состав группы: до 12 часов

Метод работы:

фасилитация, обсуждения,
работа в группах

Форматы проведения:

открытый, корпоративный

Серия митапов 2024

Митап 01.02

Адаптация сегодня:
Роль HR в поддержке
компании и
сотрудников



Митап 10.04

Карьерный диалог как
инструмент работы с
сотрудниками



Митап Q3

Будем
рады Вашим
вариантам тем
митапа на июль

Благодарим за внимание!

Оставайтесь с нами на связи



www.manpower.ru

Будем рады обсудить программы для компаний

Анна Бурова

Руководитель направления
консалтинга

+7 903 795 60 36

aburova@manpower.ru

Екатерина Александрова

Ведущий HR-консультант

+7 985 460 03 13

ealeksandrova@manpower.ru

Дарья Позднякова

HR-консультант

+7 985 107 32 63

dpozdneyakova@manpower.ru

