



**Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Факультет экономики и права
Базовая кафедра Торгово – промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль «Стратегическое управление персоналом организации»**

**ТЕМА «Стратегическое развитие молодого специалиста в современной компании на
основе Roadmap»**

Научный консультант:
к.э.н., доцент., Новикова Е.В.

Докладчик: магистрант группы 15.05Д-
УП01/20м, 2 курс, факультет экономики и права
Пшеничников Никита Вадимович

Развитие талантов и Roadmap

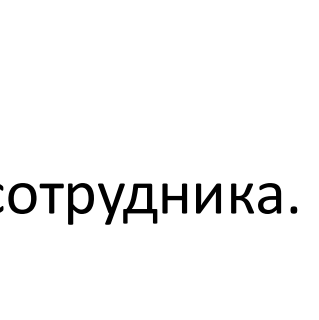
Развитие талантов – это процесс, посредством которого компании продолжают инвестировать в своих сотрудников, помимо выплаты базовой заработной платы и льгот

Одним из таких инструментов является дорожная карта молодого специалиста или же по-другому ее можно назвать Roadmap

В чем же смысл процесса Roadmap

Основная цель данного процесса – найти общее, синергию между долгосрочными и профессиональными целями человека и стратегическими целями компании. Также негласным правилом данного инструмента является то, что достичь своих целей всегда проще, делая вклад в цели друг друга в компании.


Вводя данный инструмент в организации необходимо учитывать пять основных критериев:

- Саморефлексия (рис. 1).
 - Таланты и области для развития.
 - План развития карьеры.
 - План профессионального развития сотрудника.
 - Цели на финансовый год.
- 

Как можно отслеживать данный процесс

В рамках использования данного инструмента в жизненном цикле компании (в течение одного финансового года) необходимо соблюдать строгую градацию по отслеживанию результатов (рис. 2):

- Январь (подведение прошлых итогов и планирование развития и целей)
- Март (общее собрание для подведения промежуточных результатов)
- Июнь (подведение полугодовых итогов)
- Август (общее собрание для проведения промежуточных и подготовка итоговых результатов к отчету)



Система оценки процесса Roadmap

Также в рамках процесса Roadmap – необходима разработка системы шкалы оценки результатов, которая может состоять из трех ключевых оценок:

- Exceed expectations - Результат превосходит ожидания;
- Meet expectations - Результаты отвечают ожиданиям;
- Below expectations - Результаты нуждаются в улучшении.

Итоговая оценка процесса Roadmap

В рамках итоговой оценки процесса Roadmap в компании используется такой инструмент как NPI. Исследование проводится путем опроса клиентов для выявления уровня их удовлетворенности взаимодействия с компанией. Заказчики и кандидаты с помощью специальной платформы дают обратную связь, помогая компании становиться лучше с каждым днем.

Ключевые показатели – это удовлетворение (satisfaction) и лояльность (loyalty). Стабильно высокий уровень удовлетворения приводит к повышению уровня лояльности. Лояльные клиенты нацелены на долгосрочное сотрудничество с компанией и могут порекомендовать компанию другим. По этой причине устойчивый рост показателя лояльности крайне важен для компании в целом.

Хорошим показателем Satisfaction считается оценка в 9-10 баллов, нейтральная оценка 7-8, плохая оценка – 1-6. Общая цель компании по Satisfaction – 9 и выше, по Loyalty – 70 и выше. Response Rate должен быть выше 30%, ниже 25% Response Rate не считается релевантным.

Заключение

Развитие талантов идет дальше, чем управление талантами. Это демонстрирует стремление помогать сотрудникам в их профессиональном росте. Необходимость разработки своей индивидуальной и уникальной программы, позволит дать своим сотрудникам возможности гармоничного профессионального развития. Данный инструмент в различных видах и формах постепенно набирает популярность в российских компаниях, однако необходимо вводить его повсеместно так как самые ценные трудовые ресурсы – это ресурсы, выращенные внутри организации.