



ВІТОВЕ

МАНИФЕСТ ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

По итогам работы Секции
«Человекоцентричность в современном мире»

VII Санкт-Петербургский Международный Форум
Труда

17 марта 2023



ОСНОВНЫЕ ПОСТУЛАТЫ МАНИФЕСТА

01

Манифест основан на современном подходе к управлению бизнесом через создание **человекоцентричной организации**

02

Базовым является уважительное отношение к человеку, понимание его личностных особенностей.

Сотрудник рассматривается как «внутренний» клиент и партнер для организации.

Организация концентрируется на человеке, его потенциале и возможности реализовывать в нем лучшее для достижения бизнес-результатов.

03

Манифест содержит общие подходы к созданию человекоцентричной организации и может быть адаптирован под условия и опыт конкретной компании



РАЗДЕЛЫ МАНИФЕСТА

Манифест состоит из 6 разделов.

В каждом из них перечислены действия, которые должна предпринимать компания для соответствия статусу **человекоцентричной организации**

01

Сотрудники как актив компании
Индивидуальная эффективность сотрудника

02

Проектирование опыта сотрудника

03

Управление через вовлеченность

04

Формирование полей лояльности: рынок кандидатов, штатные сотрудники, бывшие сотрудники

05

Профилактика конфликтов

06

Создание комплементарных команд

01 Сотрудники как актив компании. Индивидуальная эффективность сотрудников



Для соответствия статусу человекоцентричной организации компания должна:

- 01 Создавать рабочую среду
- 02 Формировать прозрачную и открытую среду (обратная связь, понимание вклада сотрудника)
- 03 Правильно подбирать персонал
- 04 Управлять данными здесь и сейчас
- 05 Обеспечивать индивидуальный подход к развитию
- 06 Работать с корпоративной культурой
- 07 «Прокачивать» управленческую культуру

02 Проектирование опыта сотрудника



Для соответствия статусу человекоцентричной организации компания должна:

- 01 Адаптировать новых сотрудников
- 02 Исследовать, проектировать EJM
- 03 Развивать компетенции на опережение
- 04 Возвращать сотрудников
- 05 Развивать жизнестойкость
- 06 Транслировать истории успеха
- 07 Проектировать опыт профессионального сотрудника (со школ, колледжей, ВУЗов)
- 08 Исследовать и воспроизводить лучший опыт по HR-циклу
- 09 Взаимодействовать с государством в плане подготовки кадров

03 Управление через вовлечённость



Для соответствия статусу человекоцентричной организации компания должна:

- 01 Минимизировать стресс. Адекватно оценивать ресурсы сотрудников
- 02 Создавать среду для объединения по интересам, потому что за сотрудником нужно видеть **Человека**
- 03 Делать так, чтобы сотрудник был **успешен** (руководитель несёт за это ответственность)
- 04 Давать возможность «отключиться» от стресса, безопасно переключаться на себя
- 05 Благодарить сотрудников публично и открыто
- 06 Создавать площадку для получения мнений и идей сотрудников. Слышать и внедрять их
- 07 Транслировать идею о том, что работа социально значима, несёт ценность обществу в целом
- 08 Создавать активности для семей сотрудников (совместный отдых, праздники для детей, соревнования)
- 09 Вкладываться в экспертность сотрудников
- 10 Поддерживать сотрудников как сложных, так и в счастливых ситуациях

04 Формирование полей лояльности: рынок кандидатов, штатные сотрудники, бывшие сотрудники



Для соответствия статусу человекоцентричной организации компания должна:



Внешние

01 Сотрудничать с ВУЗами:
амбассадоры, стипендии,
практика

02 Участвовать в конкурсах
работодателей

03 Формировать личный бренд
людей



Внутренние (штат)

01 Организовывать работу
с психологом, поддержку
и адаптацию на входе

02 Оценивать компетенции
по потребности

03 Оплачивать работу
выше рынка



На выходе (бывшие сотрудники)

01 Подписывать обязательства

02 Создать клуб выпускников,
проводить мероприятия для них

03 Привлекать в проекты
персонально

05 Профилактика конфликтов



Для соответствия статусу человекоцентричной организации компания должна:

- 01 Проводить предиктивную аналитику и диагностику конфликта
- 02 Создавать атмосферу доверительного диалога
- 03 Разработать и внедрить кодекс поведения (правила)
- 04 Повышать коммуникативные компетенции руководителя, начиная с акционера
- 05 Создать институт внутренней медиации
- 06 Организовать антистрессовые процедуры

06 Создание комплементарных команд



Для соответствия статусу человекоцентричной организации компания должна:

- 01 Формировать команду под задачу с разными компетенциями, разного пола и возраста. Использовать метод типирования
- 02 Научиться получать максимальный эффект от разности потенциала участников команд
- 03 Принимать решения в команде единогласно. Право «вето» руководителя
- 04 Собирать Штабы с полномочиями права быстрого принятия решений
- 05 Формировать экологичную среду и уважение к мнению каждого
- 06 Выработать общие ценности команды
- 07 Регулярно проводить совместные мероприятия: стратегические сессии и ретроспективы
- 08 Формировать личный бренд (потенциал) каждого участника и бренд команды



BITOBE

BITOBE —
Best
Impulse
TO
Business
Evolution

тел./факс: +7 (812) 677 50 88
e-mail: info@bitobe.ru

www.bitobe.ru