

Human Resources Intelligent Services

Σύστημα
ανάπτυξης και
παροχής
ολοκληρωμένων
υπηρεσιών
ανθρώπινου
δυναμικού

Βοηθώντας
τους
εργαζομένους
να βελτιώσουν
τις δεξιότητες,
τις νοοτροπίες
και τις
συμπεριφορές,
τους κάνετε
αποτελεσματικούς,
τους διατηρείτε, τους
παρακινείτε και
βοηθάτε την εταιρεία
σας να επιτύχει τους
απώτερους στόχους της,
συμπεριλαμβανομένης της
παραγωγικότητας, της
ποιότητας και της
ικανοποίησης των πελατών.

Εμείς, στην PPP Learn, σας
βοηθάμε να αναπτύξετε μια
στρατηγική διαχείρισης του
ανθρώπινου δυναμικού που να βοηθά
τους ανθρώπους σας να συμβάλλουν στον
υψηλότερο δυνατό βαθμό στη βελτίωση των
αποτελεσμάτων της επιχείρησής σας.

**Οι άνθρωποί σας είναι
το ανταγωνιστικό σας πλεονέκτημα;**



Purpose - People - Process

**LEARNING
SYSTEMS**

Το άλογο μπροστά από το κάρο...

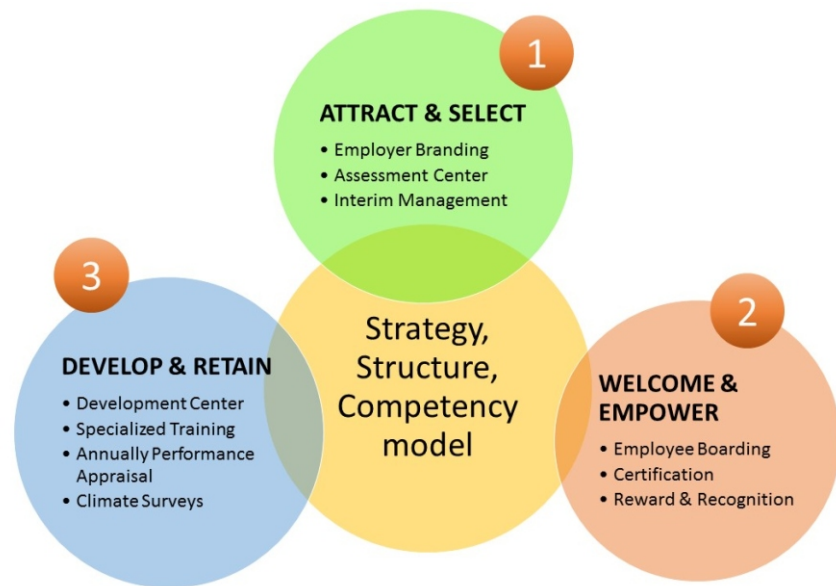
Υποστηρίζουμε μικρές και μεσαίες εταιρείες στην αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους, θέτοντας τα βασικά θεμέλια και αναπτύσσοντας τις κύριες διαδικασίες διαχείρισης.

Τα θεμέλια της διαχείρισης είναι:

- Η στρατηγική
- Η οργανωτική δομή
- Το μοντέλο των βασικών δεξιοτήτων

Πάνω στα γερά θεμέλια θα στηριχθούν τα τρία μεγάλα process του HR:

- Προσέλκυση & Επιλογή
- Ένταξη & Ενδυνάμωση
- Ανάπτυξη & Διατήρηση



Στρατηγική

Μια αποτελεσματική στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού παρέχει έναν οδικό χάρτη για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Τελικός σκοπός είναι η δημιουργία ενός μοναδικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την αντιμετώπιση των επιχειρηματικών προκλήσεων και την επίτευξη επιχειρηματικών στόχων.

Για αυτόν το σκοπό μεταφράζουμε την επιχειρηματική στρατηγική σε:

- μια αποτελεσματική και εφαρμόσιμη στρατηγική με προτεραιότητες και επιχειρηματικό σχέδιο ανάπτυξης των ανθρώπων
- βασικές πρωτοβουλίες και προγράμματα υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού
- κατευθυντήριες γραμμές για να προσελκύσετε, να παρακινήσετε και να διατηρήσετε νέα και υπάρχοντα στελέχη

Η PPP Learn βοηθά τους οργανισμούς να επικεντρωθούν στους ανθρώπους τους, να εντοπίσουν τους πιο πρακτικούς τρόπους για να γίνουν τα πράγματα και να διασφαλίσουν ότι οι πρωτοβουλίες για το ανθρώπινο κεφάλαιο αποδίδουν την επιδιωκόμενη επιχειρηματική αξία.

Δομή

Μια αποτελεσματική δομή διευκολύνει τη διαχείριση και διευκρινίζει τις σχέσεις, τους ρόλους και τις ευθύνες, τα επίπεδα εξουσίας και την εποπτεία ή τη γραμμή λογοδοσίας.

Χρησιμοποιώντας ένα οργανόγραμμα - μια γραφική παράσταση της δομής ενός οργανισμού - ένας διευθυντής είναι σε θέση να καθορίσει τα καθήκοντα, να προσδιορίσει τη ροή των πληροφοριών μέσα στον οργανισμό και να εξασφαλίσει λογοδοσία για την επίτευξη οργανωτικών στόχων.

Οι περιγραφές επαγγελματικών ρόλων ή θέσεων εργασίας δίνουν οριζόντια το εύρος των αρμοδιοτήτων και τοποθετούν κάθετα τη θέση ή το ρόλο στην ιεραρχία. Οι περιγραφές εργασίας ή ρόλου σε συνδυασμό με το οργανόγραμμα αντικατοπτρίζουν την οργανωτική δομή και βοηθούν τον εργαζόμενο να γνωρίζει:

- τον τίτλο της θέσης ή του ρόλου του.
- ποια είναι τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της θέσης ή ρόλου του.
- ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα ή / και γνώσεις, ικανότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά.
- ποιος είναι ο προϊστάμενος του και σε ποιους προϊστάται.
- σε ποιο τμήμα/διεύθυνση ανήκει.

Δεξιότητες

Η διαχείριση δεξιοτήτων είναι μια συστηματική και στοχευμένη διαχείριση μιας ομάδας δεξιοτήτων που έχουν στρατηγικά προσδιοριστεί και σχετίζονται με την ατομική απόδοση και την επιτυχία της επιχείρησης. Το Competency Model απεικονίζει αυτές τις δεξιότητες που αποτελούν κλειδιά επιτυχίας για τους υπαλλήλους της επιχείρησης. Το μοντέλο δεξιοτήτων (competence model) αποτελεί τη βάση για την αξιολόγηση του εργαζομένου, τον προσδιορισμό ελλειμμάτων μάθησης και την κάλυψή τους στα επιθυμητά επίπεδα με συνδυασμό κατάλληλων εκπαιδευτικών μεθόδων.

Στο μοντέλο δεξιοτήτων αναλύεται κάθε δεξιότητα στις τρεις διαστάσεις της:

- γνώσεις
- ικανότητες
- προσωπικά χαρακτηριστικά

Προσδιορίζονται για κάθε θέση οι ελάχιστες τιμές (κατώφλι εισόδου) κάθε διάστασης και οι τιμές στόχοι (ιδανικό επίπεδο) κάθε δεξιότητας. Τα επίπεδα αυτά είναι απαραίτητα για την αξιολόγηση του υποψηφίων και την διαμόρφωση των δράσεων ανάπτυξης και εξέλιξης των εργαζομένων.

Φάση 1 Προσέλκυση & Επιλογή

Employer Branding

Συμβάλλουμε στην προσέλκυση των κατάλληλων ατόμων στην επιχείρησή σας. Χτίζουμε την εικόνα σας ως εργοδότη μέσα από στοχευμένη επικοινωνία. Όσο πιο δυνατή είναι η εικόνα σας τόσο περισσότερο και πιο ποιοτικοί υποψήφιοι θα έλκονται προς την εταιρεία σας.

Assessment Center

Χρησιμοποιούμε εργαλεία αναζήτησης και επιλογής υποψηφίων για πρόσληψη, και σας βοηθούμε στην αποτελεσματική αναγνώριση των καλύτερων υποψηφίων. Ακολουθούμε μια δομημένη διαδικασία πρόσληψης που παρέχεται από επαγγελματίες συμβούλους HR στην επιχείρησή σας. Με εργαλεία προεπιλογής και επιλογής, μπορούμε να εντοπίσουμε τους υποψηφίους με το καλύτερο προφίλ δεξιοτήτων. Το μοντέλο δεξιοτήτων (competence model) παρέχει το υπόβαθρο στο οποίο βασίζεται το περιεχόμενο των εργαλείων και η διαδικασία. Για κάθε ρόλο ή θέση εργασίας είναι διαθέσιμα ή δημιουργούνται εργαλεία προσέλκυσης και επιλογής (Recruitment & selection)

- α) Υποστηρικτικά εργαλεία
- β) Εργαλεία προεπιλογής
- γ) Εργαλεία επιλογής

Interim Management

Διαθέτουμε προσωρινά, στην επιχείρησή σας, άτομα με εμπειρία στον τομέα διοίκησης. Αυτά τα άτομα είναι έμπειροι managers που είναι σε θέση να διαχειριστούν έναν οργανισμό μέσα από μια περίοδο αλλαγής ή μετασχηματισμού, να παρέχουν σταθερότητα σε μια επιχείρηση μετά την αιφνίδια αποχώρηση ενός ανώτερου ηγέτη ή να παρέχουν εξειδικευμένο σύνολο δεξιοτήτων το οποίο μια επιχείρηση μπορεί να μην έχει εσωτερικά. Αποτελεί ιδανική λύση όταν ο εν λόγω ρόλος δεν είναι μόνιμος ή δεν μπορεί να βρεθεί αρκετά γρήγορα ένα μόνιμο στέλεχος.

**ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΤΕ ΚΑΙ
ΕΠΙΛΕΞΤΕ ΤΟΥΣ
ΚΑΛΥΤΕΡΟΥΣ
ΓΡΗΓΟΡΑ ΚΑΙ
ΑΠΟΔΟΤΙΚΑ**

Φάση 2 Ένταξη & Ενδυνάμωση

Employee Onboarding

Σχεδιάζουμε μια διαδικασία που παρέχει εργαλεία για την υποδοχή και την ένταξη των νέων προσλήψεων. Εργαλεία όπως το εγχειρίδιο του εργαζομένου, η λίστα ελέγχου onboarding, ένα μήνυμα ή μια επιστολή που καλωσορίζει, η γνωριμία και η καθοδήγηση στην εργασία, γρήγορα μετατρέπουν τους νεοπροσληφθέντες σε εμπνευσμένους και παραγωγικούς υπαλλήλους.

Βασική εκπαίδευση κατάρτισης - πιστοποίηση

Καθιστούμε ικανούς τους καινούριους υπαλλήλους στη εργασία τους. Εξασφαλίζουμε σταθερή και συνεχή απόδοση, με την εκμάθηση διαδικασιών, τεχνικών γνώσεων και ικανοτήτων, όλα βασισμένα στις συγκεκριμένες απαιτήσεις του ρόλου. Επίσης, εξασφαλίζουμε σταθερή συμπεριφορά και στάση, διαμορφώνοντας προσωπικά χαρακτηριστικά σύμφωνα με τις ανάγκες του ρόλου. Η μάθηση ολοκληρώνεται μέσα από φάσεις που οδηγούν σε πιστοποίηση του εργαζομένου. Κάθε φάση χρησιμοποιεί ποικιλία μεθοδολογιών μάθησης.

Reward & Recognition

Σχεδιάζουμε συστήματα που επιβραβεύουν συμπεριφορές ή επιδόσεις οι οποίες συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων. Σε αυτό βοηθά σημαντικά η αποσαφήνιση της επιχειρηματικής στρατηγικής και η ύπαρξη του μοντέλου δεξιοτήτων. Έτσι αποκομίζονται οφέλη όπως αύξηση της παραγωγικότητας και παρακίνηση για μεγαλύτερη ποιότητα.

**ΚΑΝΤΕ ΤΟΥΣ
ΝΕΟΥΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥΣ ΤΟ
ΓΡΗΓΟΡΟΤΕΡΟ**



Φάση 3 Ανάπτυξη & Διατήρηση

Development Center

Αξιολογούμε τους εργαζομένους με σκοπό την εξέλιξη ή την ανάπτυξή τους. Με τη χρήση εργαλείων όπως η συμμετοχή σε βιωματικές δράσεις, παιχνίδια ρόλων, παρουσιάσεις, case studies και συνεντεύξεις αξιολογούνται δεξιότητες, εντοπίζονται ελλείμματα μάθησης και καθορίζονται οι κατάλληλες ενέργειες ανάπτυξης ή τα επόμενα βήματα εξέλιξης.

Εργαλεία κέντρου ανάπτυξης:

- α) Εργαλεία αξιολόγησης.
Διαγνωστικά εργαλεία ανάλογα με τη θέση ή το ρόλο για αξιολόγηση από εξωτερικό παρατηρητή.
- β) Εργαλεία υποστήριξης.
Χρησιμοποιούνται για την οργάνωση, τη δημιουργία και την λειτουργία των Κέντρων Ανάπτυξης.

Τακτική αξιολόγηση απόδοσης

Ανοίγουμε έναν επίσημο διάλογο μεταξύ προϊσταμένου και υπαλλήλου που οδηγεί στο να συμφωνήσουν εξατομικευμένες εκπαιδευτικές ανάγκες, επιλογές εξέλιξης και ατομικούς στόχους. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμάται η απόδοσή τους και οι προϊστάμενοι διαθέτουν ένα εργαλείο για τη συστηματική ανάπτυξη των μελών της ομάδας τους.

Εξειδικευμένη εκπαίδευση

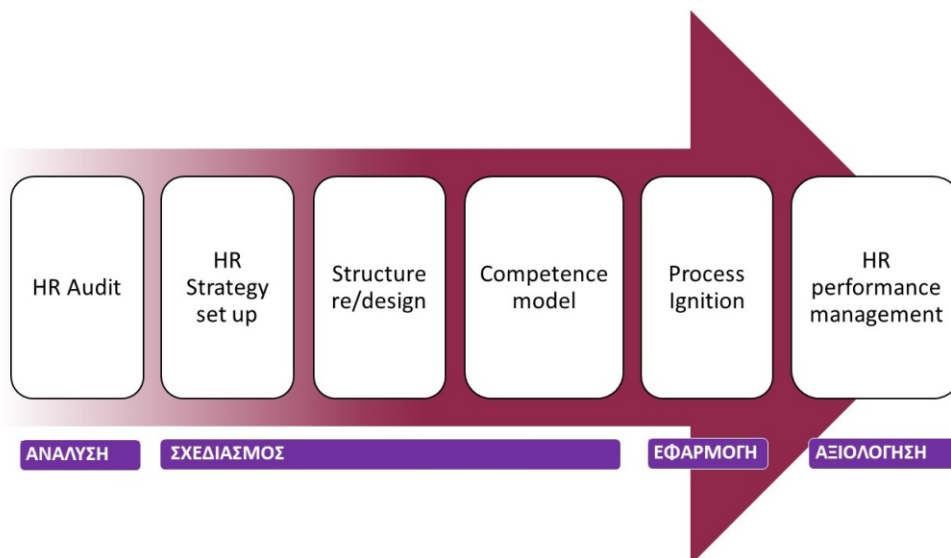
Το κέντρο ανάπτυξης και οι αξιολογήσεις απόδοσης θα υποδείξουν σε ατομικό επίπεδο ελλείμματα δεξιοτήτων. Σχεδιάζουμε εξειδικευμένη εκπαίδευση για να καλύψουμε αυτά τα ελλείμματα. Χρησιμοποιούμε εξατομικευμένη προσέγγιση για να εξασφαλίσουμε το κατάλληλο μείγμα γνώσεων, ικανοτήτων και προσωπικών χαρακτηριστικών που χρειάζεται το στέλεχος για να πετύχει.

Climate Surveys

Το οργανωσιακό κλίμα είναι μια συνολική αντίληψη του τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι για τις συνθήκες και το περιβάλλον που παρέχει η διοίκηση για να εργαστούν. Με τις έρευνες κλίματος που διεξάγουμε η διοίκηση μπορεί να δράσει άμεσα και να βελτιώσει σημεία αδυναμίας. Οι έρευνες κλίματος κάνουν τους εργαζομένους να αισθανθούν ότι αποτελούν βασικό μέρος της βελτίωσης των εταιρικών πρακτικών.

**ΑΝΑΠΤΥΞΤΕ ΤΟΥΣ
ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΚΑΙ
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΕ ΤΑ
ΤΑΛΕΝΤΑ**

Ολοκληρωμένη μεθοδολογία εφαρμογής



Τα οφέλη

- Μεγαλύτερη ικανοποίηση πελατών και αύξηση των πωλήσεων μέσω βελτιωμένης απόδοσης του προσωπικού.
- Μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων με αποτέλεσμα μειωμένη κινητικότητα.
- Οικονομίες κλίμακας (δηλαδή χαμηλότερο κόστος) μέσω μιας κεντρικής προσέγγισης.
- Αυξημένος αριθμός αλλά και ποιότητα υποψηφίων τοποθετώντας την εταιρεία σας ως εργοδότη πρώτης επιλογής.
- Μειωμένος χρόνος πλήρωσης της κενής θέσης λόγω αυξημένου αριθμού υποψηφίων.
- Αυξημένη απόδοση του προσωπικού μέσω της κατάρτισης που βασίζεται σε εξατομικευμένες ανάγκες.
- Αύξηση των κινήτρων του προσωπικού μέσω του καθορισμού στόχων και της δίκαιης και διαφανούς διαδικασίας αξιολόγησης.
- Αναγνώριση ταλέντων και σχεδιασμός εξέλιξης και σταδιοδρομίας με βάση αξιολόγηση γεγονότων, στοιχείων.
- Ευθυγράμμιση των στόχων των εργαζομένων και των προτεραιοτήτων της επιχείρησης.
- Χρήση εργαλείων, διαδικασιών και συστημάτων για την υποστήριξη του προσωπικού HR να πετύχει στο ρόλο του.

Η υλοποίηση

Η εφαρμογή των υπηρεσιών HRiS ακολουθεί τη μεθοδολογία του Project Management. Χωρίζεται στις εξής φάσεις:

1. Ανάλυση

Ξεκινά με ένα εσωτερικό audit του τρόπου λειτουργίας του τμήματος HR και αποτύπωση των δυνατών, αδύνατων σημείων και των συνεπαγόμενων απειλών και ευκαιριών (SWOT Analysis).

2. Σχεδιασμός

Μετά σχεδιάζονται ή επανασχεδιάζονται οι θεμέλιοι λίθοι του HR που είναι η στρατηγική του, η δομή της οργάνωσης και το μοντέλο των δεξιοτήτων.

3. Εφαρμογή

Στη συνέχεια ενεργοποιούνται τα HR Processes.

- ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ & ΕΠΙΛΟΓΗ
- ΕΝΤΑΞΗ & ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ
- ΑΝΑΠΤΥΞΗ & ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ

4. Αξιολόγηση

Εφαρμογή της μεθοδολογίας του Performance Management στην διαχείριση των HR processes

- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών και των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, μέσω ποιοτικών και ποσοτικών αναλύσεων (αναλύσεις κόστους και δραστηριότητας HR)

Προαιρετικά σχεδιασμός και εφαρμογή της τεχνικής του HR Scorecard για την παρακολούθηση των επιπτώσεων, της δημιουργίας αξίας και του κόστους του ανθρώπινου δυναμικού.

Η εμπειρία μας

Η PPP Learn έχει 25 χρόνια εμπειρία στην υποστήριξη μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων σε θέματα ανάπτυξης και εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού. Έχουμε βοηθήσει δεκάδες επιχειρήσεις στο χώρο της λιανικής και των υπηρεσιών να αξιοποιήσουν το ανθρώπινο δυναμικό ως βασικό μοχλό της επιχειρηματικής ανάπτυξής τους, επιτυγχάνοντας ικανοποιημένους μετόχους, ικανοποιημένους εργαζομένους και ικανοποιημένους πελάτες.

