

Человеческий капитал - в сердце решений предприятия | Capital humain: le coeur des solutions pour l'entreprise

Автор: НГ, [Женева](#), 16.12.2010.



Построить предприятие так же сложно, как пазл... (capitalrh.fr)

Швейцарская компания Polygone Consultants SA предлагает помощь в управлении человеческим капиталом и "профессиональные циклы" для ответственных сотрудников предприятий.

En période de crise comme en période d'euphorie économique, pour les entreprises, les enjeux liés au capital humain restent les mêmes. C'est pourquoi le cabinet Polygone Consultants SA s'est donné pour mission d'accompagner sa clientèle durant la totalité des cycles professionnels de ses collaborateurs, cadres et leaders.

Capital humain: le coeur des solutions pour l'entreprise

В период кризиса, как и в период экономической эйфории, цели и задачи предприятий в отношении человеческого капитала остаются одинаковыми. В двух этих контекстах, даже если они совершенно разные, женщины и мужчины, работающие для организации, представляют собой, в самом широком смысле слова, «капитал», который необходимо стимулировать и развивать. Именно поэтому наш кабинет взял на себя задачу сопровождать своих клиентов во время всех «профессиональных циклов» для сотрудников, кадров и руководящего состава. «Профессиональными циклами» мы называем ключевые этапы развития, от иерархических вершин до позиций менее оплачиваемых и менее значимых.

В первую очередь, прием на работу, который имеет решающее значение. Факторы успеха состоят в способности предугадать и правильно оценить одновременно знания и квалификации сотрудника (профессиональные компетенции) и его менеджерские способности, человеческие качества, поведение. Однако в настоящий момент мы все чаще наблюдаем ситуации, когда, принимая нового сотрудника, руководители в большинстве случаев ограничиваются единственным критерием профессиональных компетенций. В то же время, большинство увольнений в первый год после начала работы на предприятии вызваны проблемами человеческого характера, поведением или привычками, несовместимыми с культурой организации, а также конфликтными отношениями с коллегами. Расходы предприятия, вызванные неудачным наймом, представляют собой две-три зарплаты уволенного сотрудника, не считая побочных убытков, нанесенных его коллегам, которые вынуждены брать на себя дополнительную работу, лишние затраты на организацию и ущерб клиентуре.

Наш опыт показывает, что риск ошибки при приеме сотрудника на работу можно значительно понизить, если предприятие сделает ставку на оценку будущего сотрудника по всем параметрам. Эта оценка («assessment») представляет собой структурированный стандартизированный процесс анализа поведения и функционирования личности, основанный на нескольких источниках информации. Обычно эти источники подразделяются на три категории:

- результаты кандидата в тестах на профессиональную пригодность и тестах личности, позволяющие определить аспекты функционирования человека, его способности анализировать и интерпретировать информацию;
- наблюдение в естественных условиях поведения личности и ее успехов в специально разработанных упражнениях, ролевых играх, инсценировках деловых ситуаций (индивидуальных, групповых, переговоров, собеседований, презентаций);
- субъективное впечатление, которое производит кандидат во время собеседования с профессионалами по личностной оценке.

Заключение, сделанное консультантами, специально обученными этим практикам, позволяет клиентам принимать решение о приеме сотрудника, учитывая аспект «soft skills» и, таким образом, значительно снизить риск ошибок.

Для кандидатов, независимо от решения работодателя, результаты оценки представляют собой исключительную возможность определить их силы, слабости и возможности, связанные со следующим этапом профессионального и личностного развития. Действительно, независимо от плохой новости, которую представляет отказ потенциального работодателя, «assessment» дает кандидату совокупность существенных элементов для создания идеальных условий профессиональной эволюции, гармоничной и эффективной. Если же предприятие решит взять на работу кандидата, в распоряжении руководителей окажется путевой лист, объединяющий все необходимые ключи и действия для обеспечения профессиональной интеграции и гармоничного функционирования личности в ее новом рабочем окружении.

Здесь необходимо подчеркнуть, что ответственность в развитии человеческого капитала разделена. В обязанности предприятия будет входить стимулирование и сопровождение своих кадров и лидеров, как действующих, так и потенциальных. В то же время, каждый сотрудник будет заботиться о своем личном развитии и достижении поставленных целей. Именно этот этап порой занимает много времени. Ведь признать, что нам необходимо развитие, – означает осознать собственные

границы, необходимости их раздвинуть, постигая и исследуя.

Существуют многочисленные и разнообразные инструменты для достижения этой цели. Развитие личности, в плане руководящих способностей и человеческих отношений, можно упростить занятиями со специальным тренером. Функционирование команд и групп можно значительно улучшить с помощью организации профессиональных мастер-классов и семинаров «Team-building». Наконец, любые организационные реформы достигают своей цели гораздо быстрее и эффективнее, если сотрудники ощущают себя вовлеченными в этот процесс.

Для предприятий человеческий капитал представляет важный ресурс. Именно в зависимости от ценности, приписываемой капиталу, предприятие сможет, или нет, приносить доход на рынке. Правильно набранные кадры, с которыми хорошо обращаются и в которых пробуждают мотивацию к развитию, позволяют предприятиям, маленьким и большим, достигать успехов в своей сфере. Осознать ценность человеческого капитала – означает инвестировать в экономический рост и эффективность. Данный принцип никогда не изменяет себе – ни в периоды кризиса, ни в периоды процветания.

Nicolas D. Chauvet & Frédéric Naville
Managing Partners
Polygone Consultants SA
5, place Claparède
1205 Genève

www.polyg.com
info@polyg.com

[швейцарская культура](#)

Source URL: <https://nashagazeta.ch/news/10979>