Кейс

по теме «Стратегическое управление человеческими ресурсами

в условиях цифровой трансформации»

Компания «ЭСКО» работает на рынке более 10 лет. Занимается модернизацией уличного освещения городов по энергосервисным кон­трактам. Портфолио достигает 2 млрд руб. Является одним из лидеров в данной отрасли. В течение последних 7 лет успешно развивалась и имеет пять филиалов в регионах России. Штат составляет 810 чело­век. Организационная структура относится к дивизиональному типу. Служба управления человеческими ресурсами появилась два года назад. Ранее все функции кадровой службы выполняли управленцы среднего и верхнего уровней. Обучение сотрудников осуществлялось в основном внутри дивизиона и было периодическим или стихийным. Для обучения персонала из филиалов, привлекались внешние провайдеры регионального уровня. Организации, которая бы проводила занятия постоянно, не было. Отдельных работников в виде поощрения отправ­ляли на открытие тренинги, тематику которых они выбирали сами.

В настоящее время в состав службы управления человеческими ресурсами входит три сотрудника: директор службы (входящий с состав директоров), менеджер по персоналу и секретарь руководителя. На завершающем Совете директоров принято решение о формировании и внедрении корпоративной системы обучения в компанию. Это задание было поручено директору службы управления человеческими ресурсами.

1. *Составьте план действий по постановке и внедрению корпоративной системы обучения.*
2. *Какие программные продукты и приложения необходимо использовать? Обоснуйте.*