



*A Brand like a friend*

# Leading People through Recovery

**Olga Gadetskaya**  
**HR Director**  
**Henkel Russia**

# Head office Henkel (KGaA) Dusseldorf, Germany



**134 years - Quality from Henkel**  
**1876 - 2010**

# Company's Structure



## BU

- U-W
- U-K
- U-A
- SSO

## Unternehmensbereich

- |                                   |                           |
|-----------------------------------|---------------------------|
| Waschmittel                       | Laundry & Home Care       |
| Kosmetik                          | Cosmetics & Personal Care |
| Adhesives                         | (U-AC / U-AI/AS)          |
| Shared Service Organization (SSO) |                           |

# Henkel in Russia

Henkel

*A Brand Like a Friend*

- **Employees – 1800 FTEs + 750 Temps in over 30 locations**
- **Head office in Moscow**
- **ONE HENKEL** – one (Henkel RUS) legal entity for all employees
- **3 Production sites – Tosno, Perm, Engels**
- **H-BT – 430 FTEs with Production Sites in Kolomna, Chelyabinsk**

Tosno



Moscow HQ



Perm



# Talent Management Priority for Recovery in the Past

Henkel  
*A Brand Like a Friend*

**„КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЁ“**  
И. СТАЛИН



# Nowadays...



**TM talent management**  
APRIL 2010

**HERE COME THE CLEVERS!**

INSIGHT: DASHING Closing In APPLIC: Internation

**THE Purple Wave**

**talent toolbox goes STATESIDE**

**COMING UP...**

**NOW THAT TAKES THE BISCUIT!**

Елена Некрасова/  
Elena.Nekrasova@compterra.ru/

Самый **ЦЕННЫЙ** сотрудник

Финансово-экономический кризис заставляет компании пересмотреть методы и подходы к управлению персоналом. На первый план выходят экономия средств, повышение эффективности всех направлений, достижение быстрых результатов, подъем рентабельности бизнеса в целом. Все мы стали свидетелями массового высвобождения рабочей силы, перемещения социальных партнеров, упрощения процедур наем/увольнения. Не менее массовые сокращения активности в сфере управления персоналом — не выход из ситуации. Поэтому многие руководители ищут пути оптимизации профиля используемых кадровых инструментов и мероприятий, направленные на повышение эффективности персонала.

Где найти ресурсы для повышения эффективности? Сколько человек создать — и кого именно? Как это повлияет на бизнес? Для того чтобы точно ответить на эти вопросы, необходимо оптимизацию затрат на персонал. Как оценить систему оценки? В условиях нестабильной экономики, относящейся к оценке персонала, определен роли по этапам процесса оценки и периодичность оценки. Необходимо рассмотреть систему оценки как часть биз-

**Seminars Training Business simulations**

**Управление талантами (трансформационное обучение)**

Проблемы внешней ситуации, с которыми мы не раз сталкиваемся, не возникают изолированно. Они являются не только следствием системных предельных дефицитов. Наступающее «исключение» — это не только финансовый кризис или кризис экономической модели, но и кризис технологический. Технологии управления, как организационной, так и персоналом, далеки от совершенства. Так же несовершенны и большинство методов и форм обучения. Акцент всего процесса обучения и развития только на самом тренинге привнес к тому, что все внимание сместилось на расширение тематики тренингов, так и развитие самого процесса. По сути это привнес к тому, что весь тренинг стал процессом передачи информации, а большей или меньшей степени — развитием управленческих компетенций.

**Knowledge Groups**

Приветствовать Понедельник, 17 Мая 2010  
**Управление талантами**

Обзор Новости Презентации

**Talent Management**

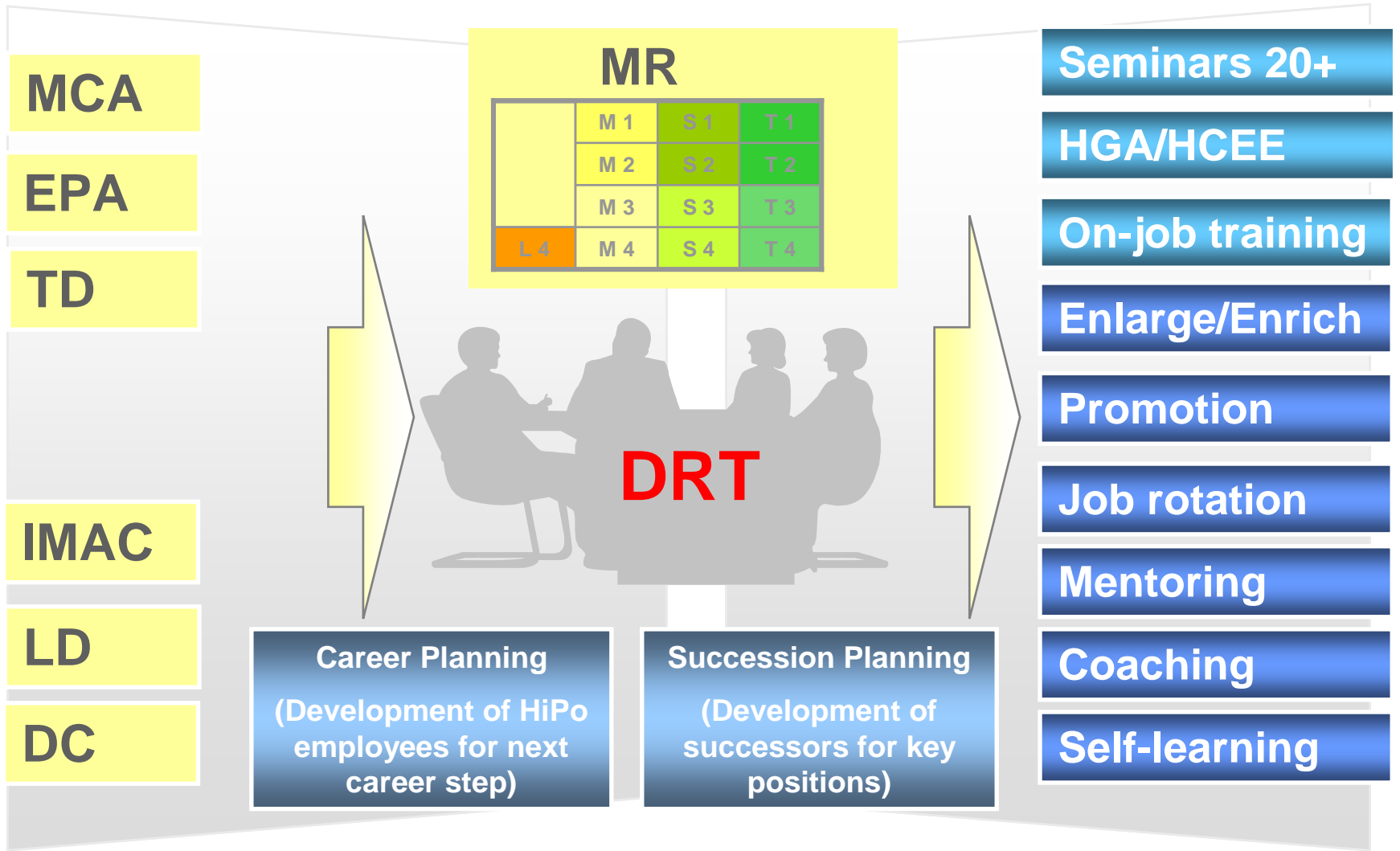
If you are interested in supporting this group please click here

Эффективное управление талантами является одним из важнейших бизнес-целей для всех ведущих организаций в современных экономических условиях. Быстрое развитие покупки в качестве важнейшего рычага для достижения конкурентного преимущества, означает, что «война за таланты закупки» так же сильна, как когда бы то ни было.

Дефицит квалифицированных талантливых руководителей покупки означает, что компании должны проанализировать творческий подход в их подходе к привлечению, развитию и удержанию лучших людей. В недавней статье в управлении ELP Журнал предложил: "Это гораздо легче научить бизнес-менеджера по закупкам, чем учить закупку менеджера в бизнесе."

Если профессионал заключается в дальнейшем носить стратегический характер в подлинном смысле, то существует растущая необходимость набирать тех, кто основные ключевые компетенции и навыки межличностного общения, чтобы закупки для работы на уровне исполнительской власти.

# Talent Management @ Henkel



MCA

EPA

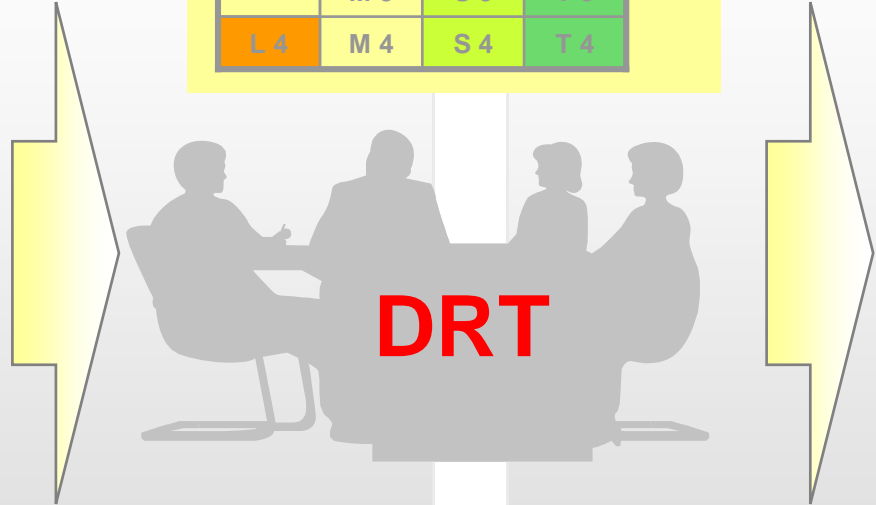
TD

IMAC

LD

DC

MR			
	M 1	S 1	T 1
	M 2	S 2	T 2
	M 3	S 3	T 3
L 4	M 4	S 4	T 4



Seminars 20+

HGA/HCEE

On-job training

Enlarge/Enrich

Promotion

Job rotation

Mentoring

Coaching

Self-learning

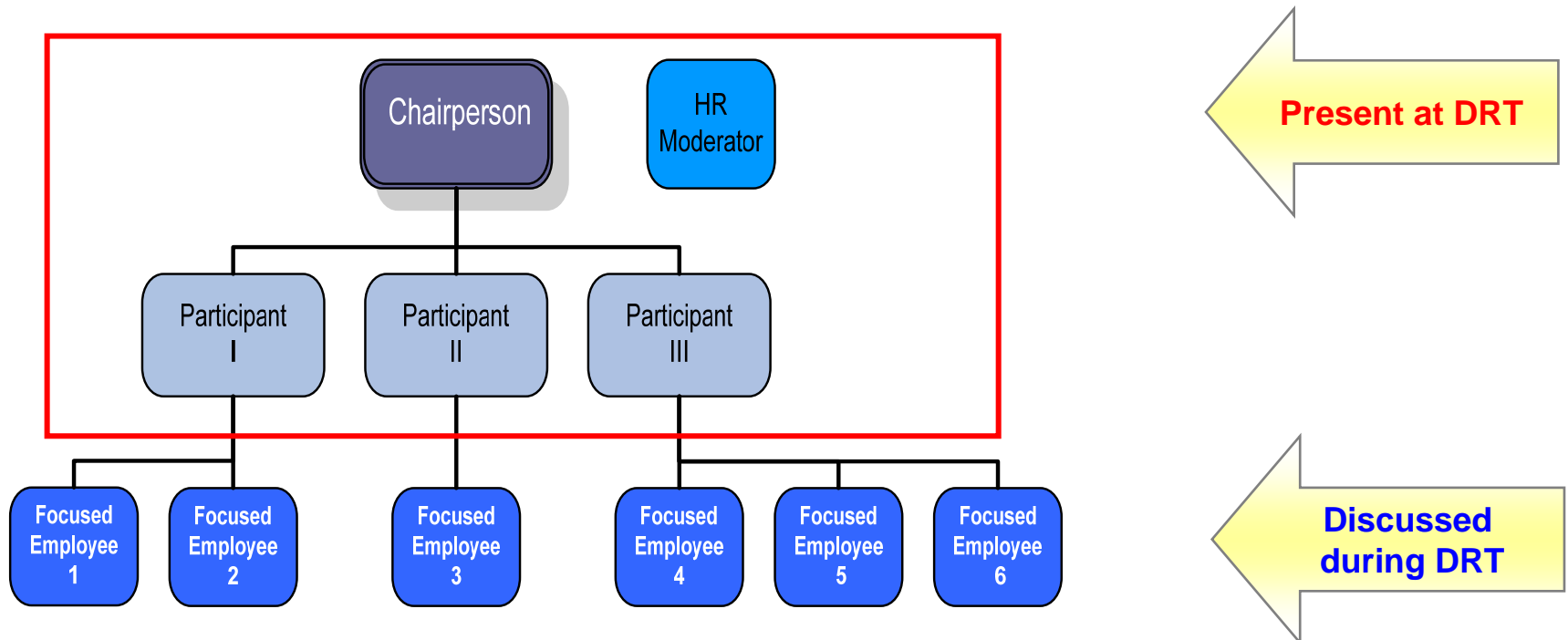
**Career Planning**  
(Development of HiPo employees for next career step)

**Succession Planning**  
(Development of successors for key positions)

# Composition of a DRT

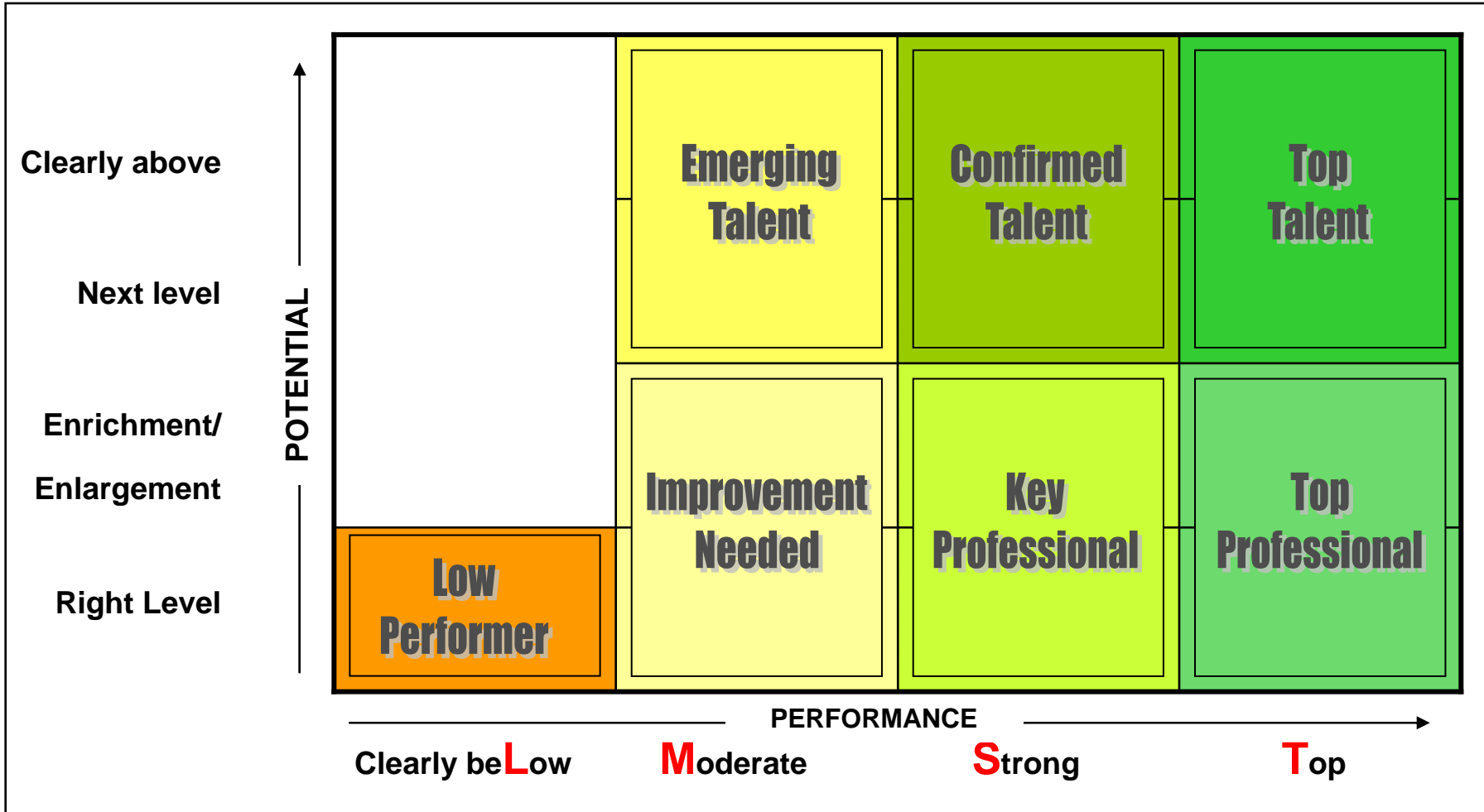


A **D**evelopment **R**ound **T**able is a yearly meeting to **calibrate MR** ratings of employees and **discuss next steps** (eg. development, succession planning or job rotations)





# MR-Grid



# Talent Management DRT Outcome



- 1. Succession planning**
- 2. Personal development plans for Talents (BU + HR)**
- 3. Mentorship Program for Talents**
- 4. Accelerated Development Program for specific groups of managers**



# Talent Acquisition Employer Branding



## Henkel Business Game

**Vision 2050:**

**“Take a Henkel brand into the future!”**

**Student Role:**

Be a **Business Development Manager**  
of Henkel and tell us  
your creative product idea on:



**“How Henkel can satisfy the needs of people in  
2050 in terms of personal care and/or home-laundry care in their homes.”**

# Employer Branding HIC Results



Over **30** publications

**Numerous** publications in Internet  
(career sites, student/graduate  
sites, Universities' sites, etc.)

**6 presentations** in Universities

Over **60 Universities** are covered by  
printed materials and online  
activities

Participants:

**150** Students

**63** teams

**53** Universities

**23** cities



# Employer Branding National Final in Moscow, 1/03/2010



**7 student teams from 3 cities:**

**Moscow (3)**

**St.-Petersburg (2)**

**Perm (1)**

**Krasnoyarsk (1)**

**National Winner:**

**Victory JaM team (Moscow)**



**Vision 2050:**

**Take a Henkel brand into the future**



**HENKEL  
INNOVATION  
CHALLENGE**

**Henkel**

*A Brand like a friend*

**Thank You!**