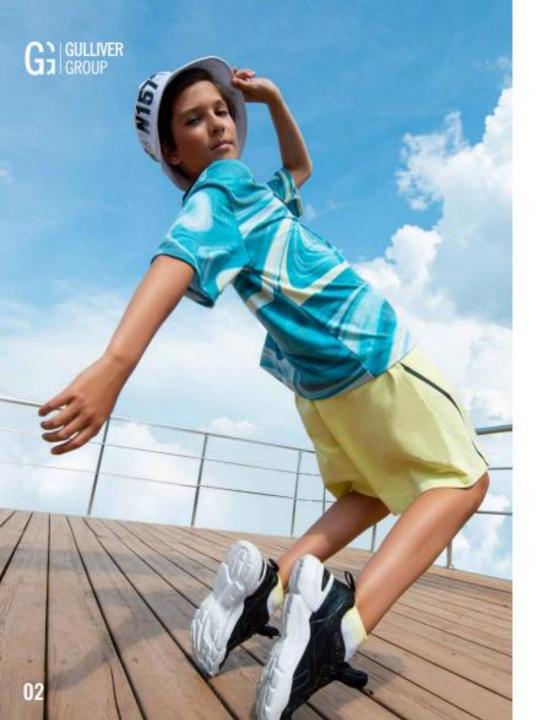
GI GULLIVER GROUP

Татьяна Череватенко

Директор департамента по управлению персоналом и организационному развитию



МИССИЯ

GULLIVER GROUP — ГРУППА КОМПАНИЙ, ПРЕДВОСХИЩАЮЩАЯ ОЖИДАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЛЮДЕЙ О СЧАСТЛИВОЙ И ГАРМОНИЧНОЙ ЖИЗНИ И УДОВЛЕТВОРЯЮЩАЯ ЭТИ ПОТРЕБНОСТИ, ВЫБИРАЯ И СОЗДАВАЯ ЛУЧШИЕ ПРОДУКТЫ С БЕЗУСЛОВНЫМ КАЧЕСТВОМ И ВЫВЕРЕННОЙ ЭСТЕТИКОЙ.



1997 ОСНОВАНИЕ КОМПАНИИ ОТКРЫТИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИГРУШКА

1998 | СТАРТ ПРОИЗВОДСТВА ДЕТСКОЙ ОДЕЖДЫ GULLIVER

2011 ЗАПУСК БРЕНДА ДЕТСКОЙ ОДЕЖДЫ ВИТТОМ ВЬИЕ

2015 ОТКРЫТИЕ ЛИЦЕНЗИОННОГО АГЕНТСТВА WILDBRAIN CPLG

2020 CO3ДАНИЕ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА GULLIVER MARKET

2021 SANYCK ЛИНЕЙКИ GULLIVER HOME

2022 ЗАПУСК НОВОГО БРЕНДА ВЗРОСЛОЙ ОДЕЖДЫ GLVR

2022 ЗАПУСК НОВОГО БРЕНДА СПОРТИВНОЙ ОДЕЖДЫ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ SPORT DROP



БОЛЕЕ 1000 СОТРУДНИКОВ ПО ВСЕЙ СТРАНЕ

26% ОФИС

62% РОЗНИЦА

12% СКЛАД



ЦЕЛИ АВТОМАТИЗАЦИИ

ОБЪЕДИНЕНИЕ HR КУЛЬТУРЫ И ПРОЦЕССОВ В БИЗНЕСАХ

СКОРОСТЬ ОБНОВЛЕНИЙ И ДОРАБОТОК

БЕСШОВНОСТЬ

СЕРВИС ОДНОГО ОКНА

ДОСТУПНОСТЬ СОТРУДНИКАМ (В ЛЮБОЙ ТОЧКЕ МИРА, 24\7)

ЭКОНОМИЯ РЕСУРСОВ

УДОБСТВО

РАЗВИТИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ



ВМЕСТО ОТДЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ — ВЗАИМОСВЯЗАННАЯ СИСТЕМА СЕРВИСОВ

Поиск и подбор

Аналитика

Оформление

Карьерное продвижение

Обучение

Адаптация

Постановка целей

Обратная связь



ЕДИНОЕ ОКНО ДЛЯ СОТРУДНИКА

КОРПОРАТИВНЫЙ ПОРТАЛ СДЕЛАЛИ:

- 1. Единое информационное поле с оперативными новостями о компании
- 2. Архив документов
- 3. Систему по постановке и отслеживанию задач и управлению проектами
- 4. Геймификацию
- 5. Мобильное приложение
- 6. Адаптацию сотрудника (дорожные карты, базу доступов, проект «Школа наставника»)

Появился кабинет сотрудника, позволяющий добавлять иные сервисы...



ШАГ 1 **ЕДИНОЕ ОКНО ДЛЯ СОТРУДНИКА**

РЕЗУЛЬТАТ (1й год использования):

+21% по критерию «Информированность», в исследовании вовлеченности персонала

Более **67%** активных пользователей (вход 1 раз в день и более)



ПОДБОР И КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ

- 1. Единое окно подбора персонала (офис и розница)
- 2. Базу резюме и сохранение истории взаимодействий
- 3. Выгрузку отчётности по подбору в ВІ
- 4. Оперативные коммуникации с кандидатами через систему.
- 5. Минимальное вовлечение внутреннего ресурса ИТ.

РЕЗУЛЬТАТ:

- ✓ Ускорение работы
- Единый формат коммуникаций

- ✓ «Прозрачность» для бизнеса
 - Оптимальная отчётность

- ✓ Интерфейс который ведёт пользователя
- ✓ Доступ 24/7

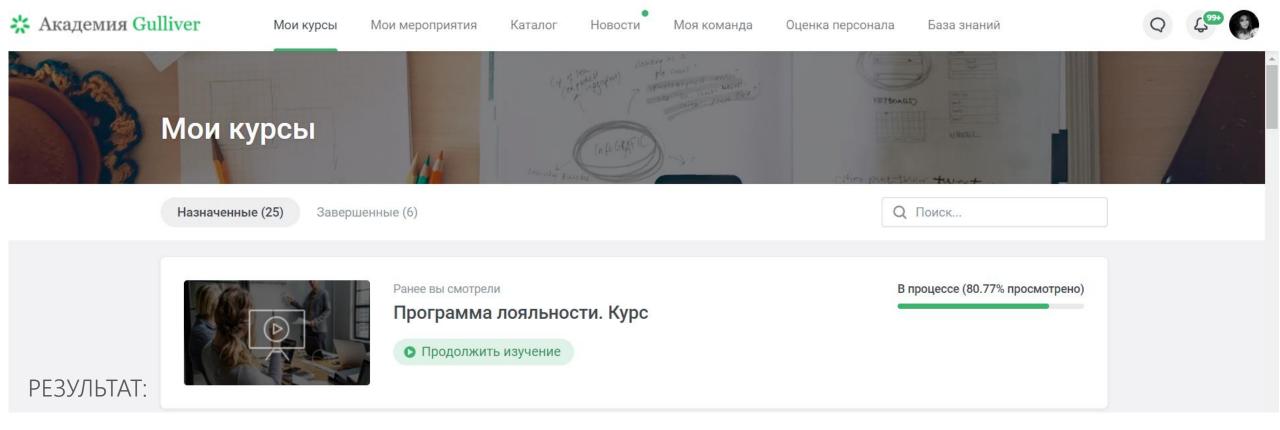


ОБУЧЕНИЕ, ОЦЕНКА И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ



СДЕЛАЛИ:

- 1. Траектории обучения в зависимости от профиля (опытный/новичок; специалист/управленец; собственный сотрудник/сотрудник партнёрской сети; офисный сотрудник/сотрудник склада/сотрудник розницы). Учли гибкую настройку сценариев обучения
- 1. Демократизацию контента. Запуск новых вовлекающих форм обучений (как по формату, так и по срокам и запросу)
- 2. Автоматизировали 360 для офиса и опрос по компетенциям для розницы
- 4. Подключили к Академии партнёрскую сеть
- 5. Электронную библиотеку



1752 пользователя

24/7 доступ с любого устройства

5000 + единиц развивающего контента

61% заходит в ленту развития ежедневно



КЭДО

СДЕЛАЛИ:

- ✓ Перешли за 3 месяца
- ✓ Автоматизировали все кадровые операции (кроме увольнения)
- ✓ Настроили выдачу электронных ЭЦП
- ✓ Обеспечили подписание документов в 1й рабочий день во всех городах присутствия
- ✓ Разработали обучающий видео-контент

РЕЗУЛЬТАТ:

- ✓ 100% подписание кадровых документов в системе
- ✓ Возможность не ходить в ОК

- ✓ Удобство и прозрачность интерфейса
- ✓ Доступ к документам24/7



ШАГ 5 **НК ЧАТ БОТ**

РЕЗУЛЬТАТ:

- √ Доступность 24/7
- ✓ Мгновенная помощь сотрудникам в решении вопросов
- ✓ Дополнительный контент для адаптации и обучения
- ✓ Полное покрытие всех HR направлений

37% сотрудников решают вопросы во вне рабочее время

3750 запросов в месяц

60% возвращаются в чат бот в течение месяца



обсудим?