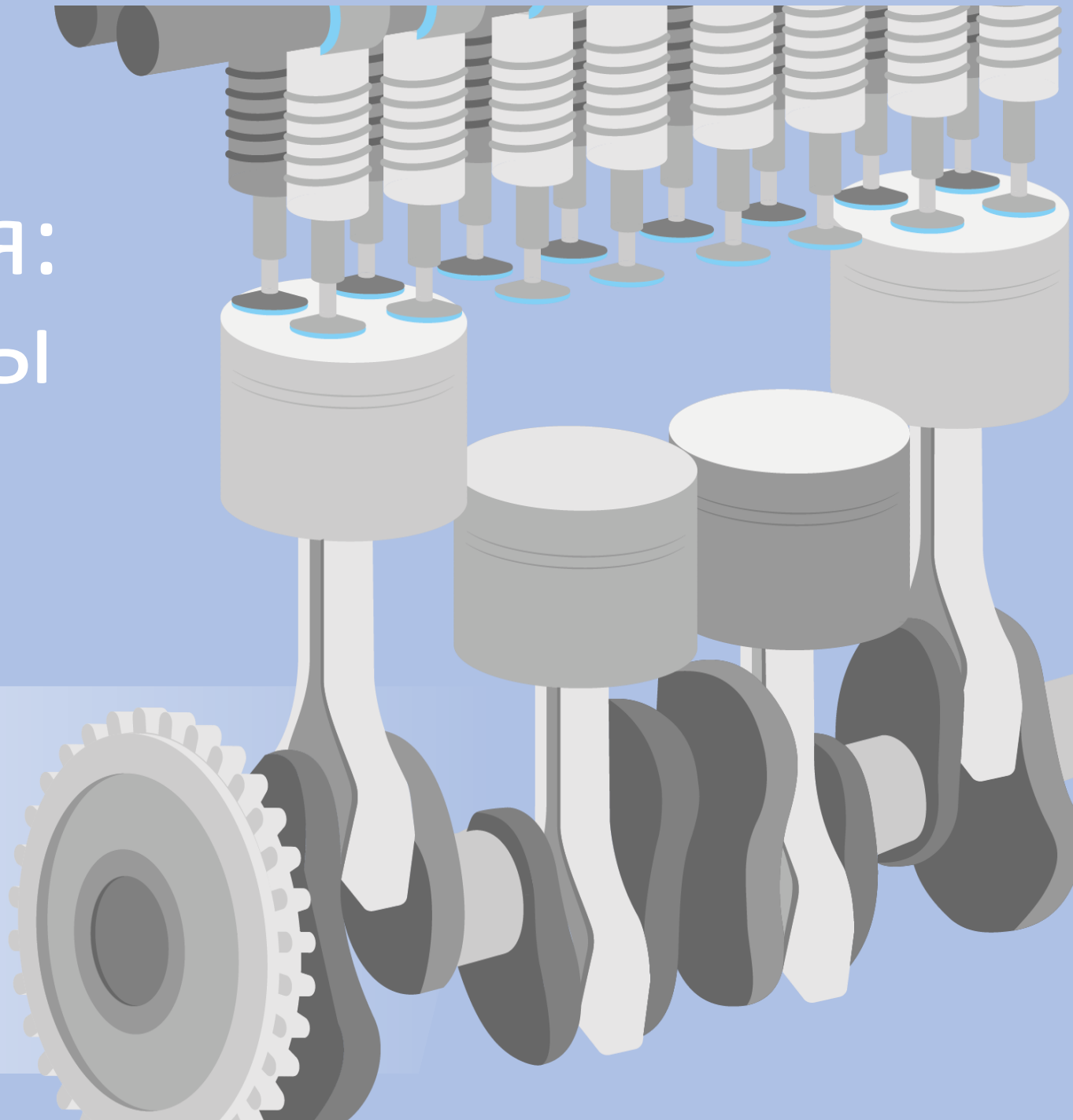


HR-трансформация: результаты и планы

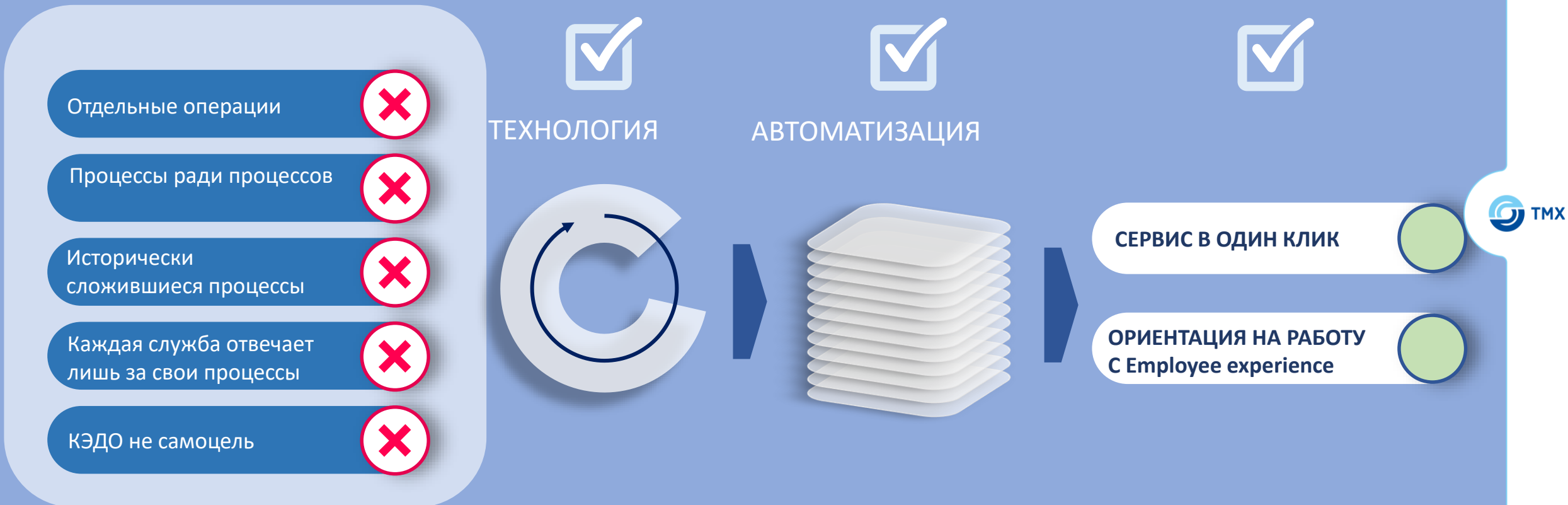
Чернова

Галина Александровна

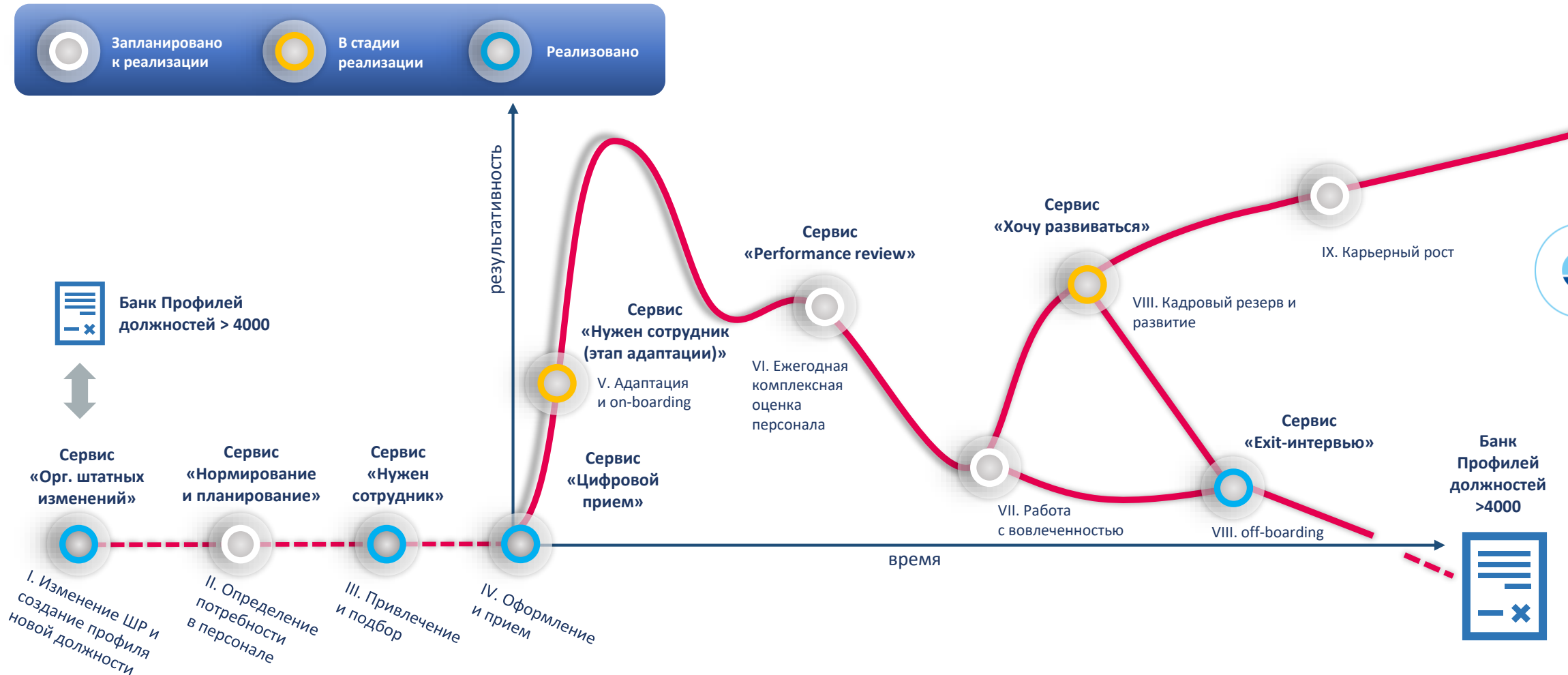
Заместитель генерального директора
по организационному развитию и персоналу
ООО «ТМХ-Энергетические решения»



ОБНОВЛЕННАЯ МОДЕЛЬ HR: СЕРВИС В ОДИН КЛИК



СЕРВИСЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ НА КАЖДОМ ЭТАПЕ ИХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА В КОМПАНИИ



ЦЕЛЕВОЙ ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ – ОСНОВА ТРАНСФОРМАЦИИ

Заявка формируется в 1С с одной кнопки

 [КОПИЯ] КСК - для моделирования - test_ksc_do_all_kad / Документооб

  Создание заявки на подбор

Отправить заявку на подбор

Инициатор: Колганов Андрей Владимирович

Подразделение: Отдел планово-предупредительного ремонта

Общее Обязанности Требования Условия Прочее

Требования к образованию:

Высшее профессиональное (экономическое или инженерно-экономическое) образование

Требования к опыту работы:

Опыт работы по специальности в области снабжения 3 года

Знания:

Требования к организации учета снабженческих операций и порядок составления отчетности о выполнении плана материально-технического обеспечения.

Умения:

Заключать договоры с поставщиками.

Требования к программам:

Владение ПО Excel - Продвинутый уровень Word - Продвинутый уровень

1 шаг

Данные из классификаторов и справочников ложатся в основу целевого профиля должности

- ЕТКС
- Профстандарты
- Потребности бизнеса с учетом технологий и инженерных требований (hard skills)
- Soft skills с учетом корпоративной модели компетенций
- Грейды и штатное расписание
- Матрицы компетенций и мультикомпетенций
- Номенклатура должностей
- Функции обществ и подразделений
- Рабочие инструкции

2 шаг

Данные в заявку автоматически выгружаются из целевого профиля должности, по каждой единице в штатном расписании

4000

количество единиц

- Основные обязанности (трудовые функции)
- Характеристики: категория/уровень, подразделение, руководитель, количество подчиненных
- Требования: образование/опыт работы
- Требования: знания/умения
- ПО (наименование и уровень владения);
- Иностранный язык (уровень владения)
- Коммуникации на должности
- Корпоративная модель компетенций
- Обязательные допуски к работе
- Обязательное обучение для занятия должности
- Специальное оборудование для работы
- Наличие и вид материальной ответственности
- Параметры рабочего места (адрес, командировки, график и т.п.)

3 шаг

Поиск сотрудника по целевому профилю

Рекрутер четко знает кого искать на рынке труда

4 шаг

Оценка сотрудника по целевым hard и soft skills

на основе сформированных моделей компетенций

5 шаг

Программа адаптации для принимаемых сотрудников и ИПР для штатного персонала назначаются на основе

сравнения фактического уровня владения компетенциями с целевыми моделями компетенций

6 шаг



СЕРВИС ОРГАНИЗАЦИОННО – ШТАТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Целевая аудитория:

- Штатные сотрудники

Автоматизированные документы:

- Заявка на изменение штатного расписания
- Профиль новой должности
- Функциональная матрица подразделения
- Трудовой договор с трудовыми функциями
- Совмещение должностей с указанием функций

Эффекты для бизнеса:

- Экономический эффект от оптимизации БП по созданию ДИ составил **19,5 млн. руб./год**
- Снижение времени на непроизводственные задачи руководителя на **7035 ч в год**
- 100%** ознакомление работников со своими обязанностями в трудовом договоре
- Время внесения изменений в ШР снизилось **в 2 раза**



Запланировано
к реализации



В стадии
реализации



Банк Профилей
должностей > 4000



Сервис
«Орг. штатных
изменений»

Сервис
«Нормирование
и планирование»

Сервис
«Нужен
сотрудник»



I. Изменение ШР и создание
профиля новой должности



II. Определение
потребности
в персонале



III. Прием
и подбор



Банк
Профилей
должностей
>4000



СЕРВИСЫ НА ОСНОВЕ ПРОФИЛЯ ДОЛЖНОСТИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ НА КАЖДОМ ЭТАПЕ ИХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА В



Запланировано
к реализации



В стадии
реализации



Банк Профилей
должностей > 4000



Сервис
«Орг. штатных
изменений»

Сервис
«Нормирование
и планирование»

Сервис
«Нужен
сотрудник»



I. Изменение ШП и создание
профиля новой должности



II. Определение потребности
в персонале



III. Привлечение
и подбор

СЕРВИС

«НУЖЕН СОТРУДНИК»

Целевая аудитория:

- Штатные сотрудники
- Аутстафф

Автоматизированные документы:

- Заявка на подбор персонала

Эффекты для бизнеса:

- Время поиска и вывод на работу уменьшились на **50%**
- Снижение текучести новых сотрудников на испытательном сроке на **30%**
- Снижение времени на непроизводительные задачи руководителя на **9372 часа в год**
- Экономический эффект **13 млн. руб. в год**

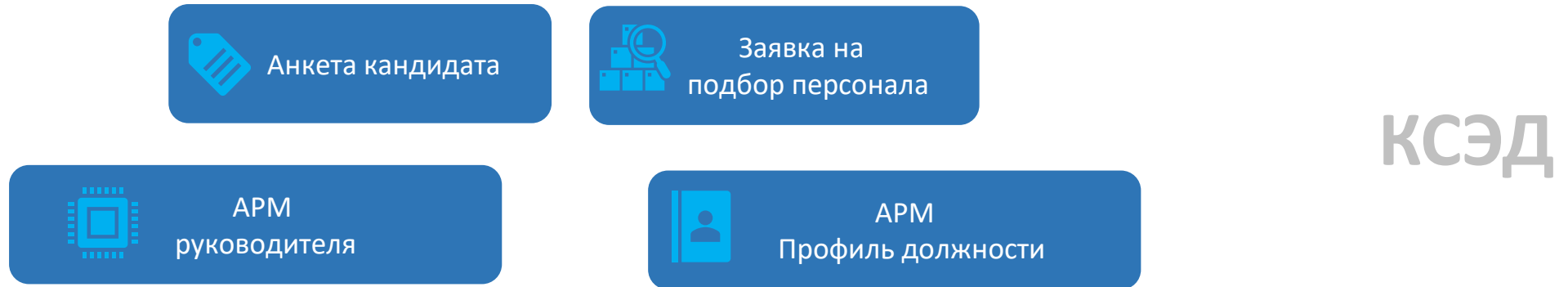
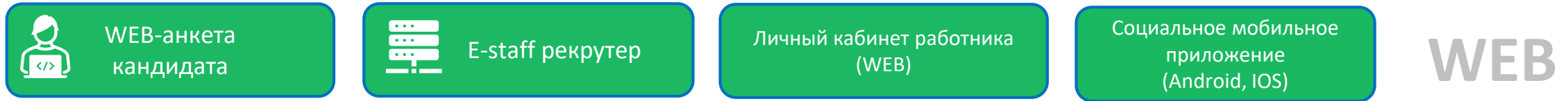
IX. Карьерный рост



Банк
Профилей
должностей
>4000



IT -Архитектура холдинга (ГК КСК)



Кадровый электронный документооборот: ПЭП и сервис SignMe



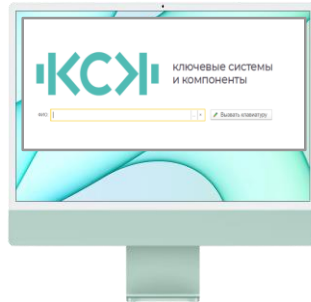
СЕРВИСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ВНЕДРЕННЫЕ В ГК КСК

ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАКАЗАТЬ ДОКУМЕНТЫ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ОДИМ ИЗ СПОСОБОВ:

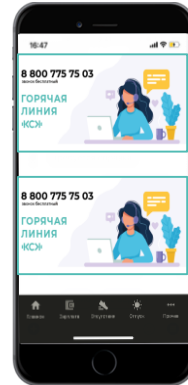
ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ
ТЕРМИНАЛЫ
САМООБСЛУЖИВАНИЯ



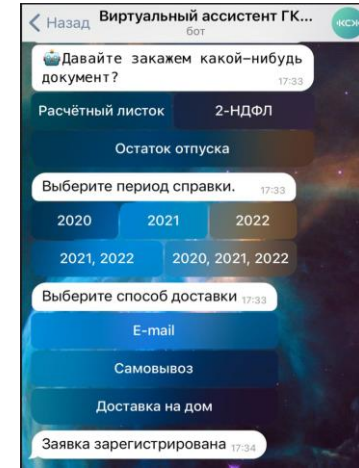
ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ WEB-
ИНТЕРФЕЙС



ЕДИНЫЙ КОНТАКТ-ЦЕНТР
(ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ)



ЧАТ-БОТ КАК НА ТЕЛЕФОНЕ
ТАК И НА КОМПЬЮТЕРЕ В
МЕССЕНДЖЕРАХ И
TELEGRAMM-КАНАЛЕ



РОБОТИЗАЦИЯ НА ПРИМЕРЕ ПОДГОТОВКИ СПРАВКИ 2-НДФЛ

Инициатор запроса



Направление запроса
через личный кабинет,
единый контакт-центр
либо чат-бот

Робот



Получение запроса от
Заказчика, авторегистрация
запроса, проверка табельного
номера на существование в 1С

Робот



Формирование справки
2-НДФЛ в 1С, сохранение
на диск, в формате .xml и pdf.
Автоматическая отправка
задачи в 1С на согласование
в бухгалтерию

Бухгалтер



Проверка и согласование в 1С
сформированной роботом справки. При
необходимости печать документа, либо
переадресация задачи сотруднику для
дальнейшей передачи справки
инициатору запроса

Робот



Проставление статуса
«Выполнено» в 1С,
отправка документа на эл.
почту и уведомление
инициатору запроса

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ

от трансформации процессов (на примере кейса ГК КСК)



Профиль должности

Цель:

Актуальное описание требований к сотруднику на конкретной позиции под задачи бизнеса и под оснащенность рабочего места

Результат:

- Формирование заявки на подбор персонала полностью в автоматическом режиме
- Отказ от должностных инструкций
- При оценке персонала и сопоставлении с целевым профилем формируется реальный индивидуальный план развития как на период адаптации, так и при развитии сотрудников

Снижение регулярных затрат на

60%



Кадровый электронный документооборот

Цель:

Ускорение кадровых мероприятий, сокращение трудозатрат и накладных расходов

Результат:

- **71%** - охват РСС ГК КСК, использующих КЭДО
- **Более 240456** кадровых документов подписывается в год электронном документообороте
- Снижение непроизводительных потерь у всех участников процесса
- Сокращение накладных расходов (тонер, бумага)

Снижение непродуктивного времени руководителей на

1,7%



Сервисная модель

Цель:

Сокращение сроков вывода персонала и повышение качества процесса подбора и приема кандидатов.

Результат:

- **50%** - оптимизация времени на вывод кандидата
- **30%** снижение текучести сотрудников на ИС
- **50%** снижение текучести в первый год работы
- **на 25%** ускорился выход новичков на нужную производительность труда
- **30%** снижение стоимости подбора 1 сотрудника

Снижение непродуктивного времени сотрудников (не руководители) на

68%



Сервисы самообслуживания

Цель:

Повышение вовлеченности персонала. Оптимизация рутинных операций, сокращение накладных расходов.

Результат:

- **Увеличение производительности труда в функциональных дирекциях на 40%**
- **Снижение непроизводительных потерь**
- Повышение вовлеченности за счет доступности информации
- Сокращение накладных расходов (тонер, бумага)

Общий экономический эффект в год

89



млн. руб

24

млн. руб

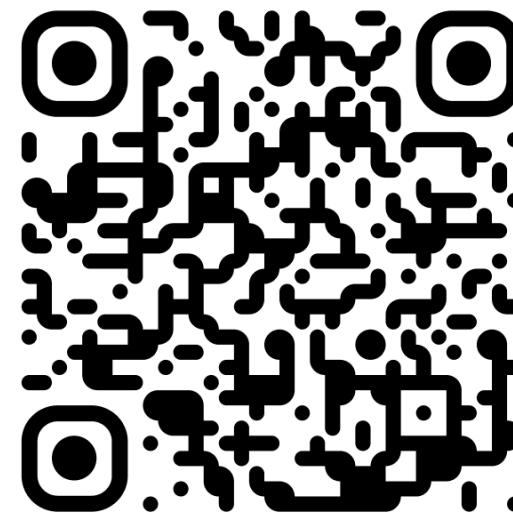
ИИ-рекрутер для оценки и сравнения кандидатов

Загружаем

-  Текст вакансии
-  Профиль идеального кандидата
-  Резюме кандидатов
-  Записи собеседования
(видео-встречи, звонки,
диктофон)

Получаем

-  Структурированный
отчет о кандидате
-  Сравнительный анализ
группы кандидатов



Детали и примеры
отчетов

Тил Эйчар — это продукт группы компаний Юзтех

01

Увеличить
прилипаемость

02

Повысить
вовлеченность
сотрудников

03

Снизить текучесть
персонала

-  **Монеты** за стаж участия в программе мотивации и наставничество
-  **Система благодарности** коллег и подопечных для удержания сотрудников
-  **Задания** для онбординга и адаптации сотрудников

-  Персональная **благодарность** лучшим сотрудникам от руководителя
-  **Челлендж** на всю компанию по любым направлениям



ОЖИДАЕМЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ

- ✓ **Увеличение скорости вывода сотрудника на 20%**
- ✓ **Увеличение скорости вывода на нужную производительность труда на 20%**
- ✓ **Снижение текучести на 10%**
- ✓ **Увеличение eNPS**
- ✓ **Увеличение производительности труда до 10%**
- ✓ **Снижение стоимости найма сотрудника на 15%**

Работник - Главный амбассадор бренда работодателя