

Сибуглемет

**Профессиональный успех по законам
рынка**

**Цифровое управление персоналом
(кадровым резервом) на
предприятиях группы «Сибуглемет»**

Селезнева Ольга Сергеевна 19.06.2021



СИБУГЛЕМЕТ

Цель работы

- 1. Внедрение системы цифрового управления персоналом;**
- 2. Детальное рассмотрение цифровизации процессов управления кадровым резервом и управление талантами;**
- 3. Качественное и своевременное обеспечение квалифицированным персоналом предприятий группы.**
- 4. Повышение эффективности менеджмента**

Предпосылки



70% сотрудников не удовлетворены своим карьерным развитием, не знают куда обращаться за информацией

На 3% начиная с 2021 года прогнозируется увеличение текучести персонала относительно существующей

Только 11% респондентов считают, что вырастут в компании до желаемой должности

43% сотрудников не рекомендуют детям оставаться в данной отрасли

Отсутствие карьерного роста причина **№1** увольнения молодых специалистов

50% уровень вовлеченности общий,
44% молодежь до 25 лет

Основная проблема



Внешние факторы

SWOT анализ

Внутренние факторы

O1 - наличие ПИ на территории Муниципалитета
O2 - Природный потенциал для развития туризма (приток граждан)
O3 - развитая производственная инфраструктура
O4 - наличие перспективных инвестиционных проектов
O5 - Сравнительно высокий уровень заработной платы среднестатистических доходов

T1 - низкая числ. трудоспособного населения
T2 - наличие 2 х крупных конкурентов
T3- разработка нового месторождения открытым способом конкурирующей организацией.
T4-несовершенство современной системы образования.
T5 - демографический «провал» 90-х годов.
T6 - «Тупиковое» географическое расположение..
T7 -Зав-сть населения от угольных предприятий

S1 - работа разреза 2043 года
S2 -Стабильность, новые рабочие места около 1 тыс.чел.
S3- уровень заработной платы в первой тройке в Кузбассе
S4 - Коллективный договор.
S5 - Стабильность на рынке (все марки угля)
S6 - Крупные инвестиции

1. Создание и поддержание имиджа Компании
2. Разработка стратегии по работе с персоналом направленной на привлечение, удержание и развитие персонала.
3. Внедрение новых высокопроизв. технологий
4. Цифровизация и автоматизация производства.
5. Организация инновационных производств

1. Вовлечение, привлечение и удержание персонала.
2. Повышение уровня престижности горной профессии.
3. Создание собственного современного корпоративного университета
4. Диверсификация производства
5. Поддержание туристического развития города.
6. Создание собственного современного полноценного оздоровительного комплекса (санатория).

W1 - недостаточный уровень квалификации персонала
W2 -низкий уровень автоматизации и стандартизации процессов.
W3 - не достаточно узнаваемый бренд работодателя

1. Обучение и развитие сотрудников.
2. Цифровизация производства в области управления персоналом
3. Разработка сильных мотивирующих мероприятий для привлечения молодых специалистов (строительство жилого дома, займы)

1. Тесное взаимодействие с ВУЗами и ССУЗами в части подготовки персонала, увеличение целевых мест.
2. Взаимодействие предприятия и муниципалитета в рамках реализации социальных программ.

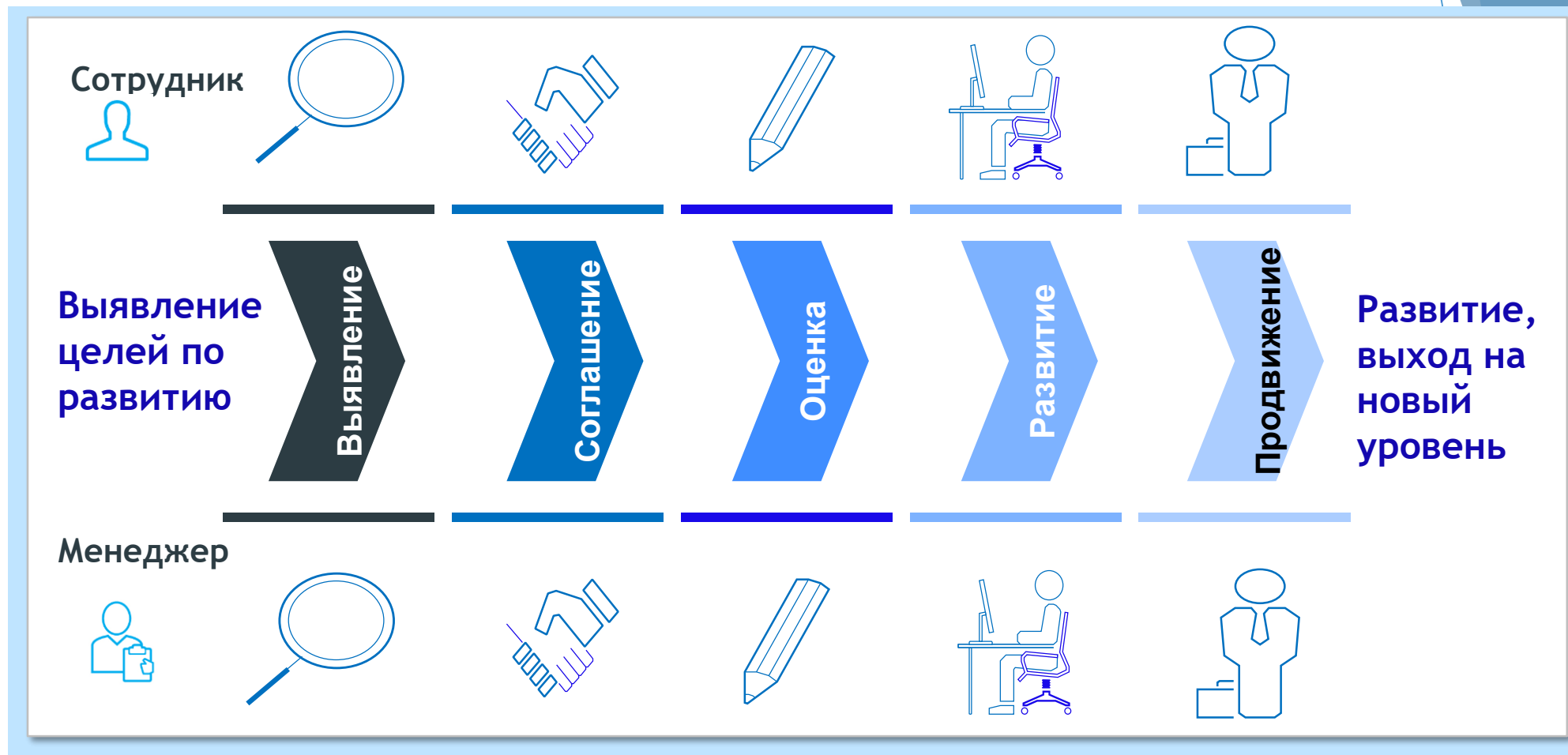
Что дает введение цифрового управления?

- 1 • Открытость и прозрачность принципов попадания в КР
- 2 • Возможность охвата широкого спектра претендентов в КР
- 3 • Исключение субъективного подхода при назначении на должность
- 4 • Ротация между предприятиями, индивидуальная адаптация
- 5 • Определение талантов из действующих руководителей или рабочих
- 6 • Предложение должности, задач на основании профиля компетенций и личных данных
- 7 • Индивидуальная система мотивации
- 8 • Индивидуальное развитие
- 9 • Повышение бренда работодателя
- 10 • Снижение срока и затрат на закрытие вакансий
- 11 • Повышение уровня вовлеченности. Глубокий факторный анализ
- 12 • Своевременное укомплектование вакансий

Задачи

- 1. Проанализировать существующую систему управления персоналом в компании;**
- 2. Выбрать и обосновать формы цифрового управления кадровым резервом;**
- 3. Повысить эффективность результатов работы с кадровым резервом и талантами;**
- 4. Создать условия для качественной подготовки квалифицированного персонала;**
- 5. Сформировать понятную, доступную политику в области работы с кадровым резервом;**
- 6. Повысить уровень вовлеченности сотрудников;**
- 7. Улучшить бренд компании как работодателя;**
- 8. Снизить средний срок и затраты на закрытие вакансий;**

Находим, оцифровываем, развиваем, назначаем



Визуализируем на Dash Board
Принимаем оперативные решения

Вводим в цикл

Выявление талантов
Дек.

формируем программу и
затраты на след.год,
Сент.

Обзор кадрового резерва
Сент.

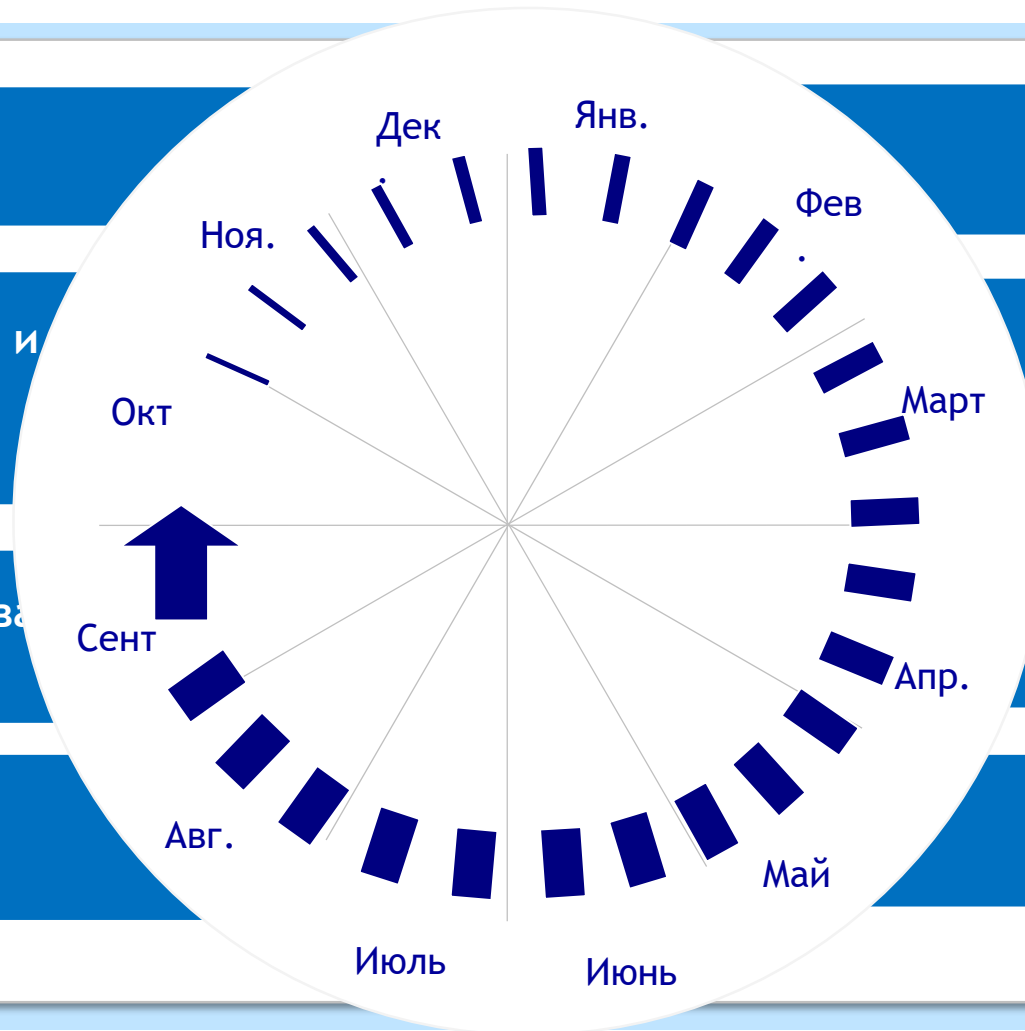
Полугодовая оценка
Июль- Сент.

Калибровка
Дек. - Янв.

Оценочная встреча
Дек. - Фев.

Индивидуальные и
корректирующие планы
Март- Апр.

Обзор и развитие
кадрового резерва
Май- Сент.



Мероприятия по внедрению

HR. Подготовка к реализации

1. Создание рабочей группы
2. Разработка ТЗ
3. Конкурс
4. Выбор провайдера

HR. Минимизация рисков

1. PR компания (сопротивление сотрудников)
2. Замена устаревшего оборудования
3. Проработка юр. Вопросы
4. Актуализация существующих баз данных
5. Подготовка УМК, обучение персонала
6. Заключение соглашений с ВУЗами и ССУзами

Провайдер. Техническое решение

1. Выбор технической базы
2. Разработка алгоритмов оценок, подбора
3. Интеграция (разработка) DashBoard
4. Тестирование, отладка, ТО

Провайдер, IT. Интеграция

1. Интеграция в существующую 1С
2. Отладка, тестирование
3. Проверка безопасности

HR. Адаптация системы

1. Расчет количества персонала для обслуживания
2. Обучение сотрудников
3. Создание новых рабочих мест (2 чел)

Готовая матрица системы

Было

Кол-во сотр. оценены по объективным данным при приеме	Оценены по компет. и личным характ. при приеме	Выявлены работники с потенциалом	Анализ эф-ти менеджмента	Разработка ИПР, ведется его контроль	Рост эффективности менеджмента
50%	0%	1 год	ТОП Менеджмент 1 раз в год	10% менеджмента	В 4 раза
100%	100%	1 день	Весь менеджмент онлайн	100% менеджмента	


Стало

Ожидаемый эффект

Целевые показатели (Dash Board)

 В 2,5 раза

Кросс функц.
переходы

 В 2 раза


Вакансии закрытые
внутр. кандидатами

 На 10%

Рост уровня
вовлеченности

 В 4 раза

Ніро покинули
компанию

 В 2 раза

Сотр. с низкими
результ.
покинули компанию

30/70


Критичные вакансии
закрыты
внешн./внутр. канд.

 В 1,8 раза

Снижены затраты на
обучение персонала

0

Текучесть
кадров не растет

 В 4 раза

Эффективность
назначений, ролей,
проектов

Внедрение цифрового управления КР позволит повысить эффективность менеджмента

Спасибо за внимание