

Самый ценный капитал — это люди

Все компании подводят итоги 2016 года и планируют свою деятельность на 2017 год. Мы поинтересовались у представителей наших пермских компаний, каких результатов они достигли в сфере HR в 2016 году и что планируют реализовать в 2017 году.

Своими планами на 2017 год с нами поделился **генеральный директор пермской инновационной компании [Macroscop](#) - Разумков Артём.**

«В уходящем году мы переориентировались с роста команды за счет большого числа новых ее членов, на рост за счет меньшего числа, но более уникальных людей. Это связано с тем, что на данном этапе мы в меньшей степени ориентированы на горизонтальное масштабирование бизнес-модели, и в большей, на поиске новых прорывных подходов и моделей.



Что касается HR-процесса, то в части поиска людей, по моему личному убеждению, подход ближайшего будущего - это работа с большими данными, в рамках которой анализируется значительное количество источников данных, в том числе косвенно относящихся к закрываемой позиции, и в результате получается выборка людей, которые с высокой вероятностью смогут эффективно работать на данной позиции. Мы уже кое-что попробовали в рамках данного подхода, и сейчас я ищу человека, который бы смог внедрить этот подход на системной основе».

Результатами работы **[ГК «Алендвик»](#)** поделилась **директор по персоналу Тихомирова Ксения.**



«Приоритеты работы дирекции по управлению персоналом в нашей Компании в 2016 году были обозначены через проектную деятельность во всех направлениях. Так, 2016 год стал годом «Гостемании»; с целью повышения сервиса в наших кафе мы разработали ряд тренингов по повышению качества обслуживания. Одним из важных мероприятий стал запуск цикла оценки и развития персонала. За этот год была проведена комплексная оценка более 300 сотрудников административно-управленческого состава, это почти в 3 раза больше предыдущего года. Результатом оценки стала ротация персонала, разработаны и внедрены программы роста и развития сотрудников, введен ряд дополнительных программ обучения «бюджетирование», «эффективная презентация», «мастер-класс от эксперта» и пр.

Прошедшие аттестации помогли осуществить движение кадров внутри Компании, на сегодняшний день приоритет отдается внутренним кандидатам, они закрывают 65% управленческих позиций. Велась системная работа по формированию кадрового резерва, в Компании за 2016 год перешло на вышестоящую должность 47 сотрудников.

Одним из показателей привлекательности бренда компании как работодателя является количество сотрудников, пришедших по рекомендациям, и сотрудников, вернувшихся в компанию. За 2016 год в Компанию вернулось почти 100 человека, а это 15% от общего количества закрытых вакансий по всей сети. В рамках решения основных задач по повышению командного духа был проведен ряд мероприятий: турниры, тематические мастер-классы, повторили проект «Лето добрых дел». Произошел прирост участников к прошлому году, выросли показатели вовлеченности.

Одним из знаковых событий для Компании стала реструктуризация организационной структуры, которая повлекла за собой множество изменений, завершатся которые уже в 2017 году. Одним из факторов выстраивания кадровой стратегии компании Алэндвик на 2017 год является создание системы непрерывного роста и развития сотрудников средствами обучения и развития профессиональных знаний и навыков, обеспечение роста Компании за счёт повышения компетенций».

Светлана Агафонова - директор по персоналу [АО «Сорбент»](#) рассказала об основных результатах за 2016 год и планах предприятия на будущее.

«Сегодня конкуренция на рынках нашей продукции высока, поэтому наша цель – закрепить лояльность конечного потребителя за счет качества продукции, своевременной поставки и конкурентной цены. Достичь этой цели невозможно без максимальной вовлеченности сотрудников во все процессы компании. В современном мире будущее за организациями, которые прислушиваются, понимают своих людей и способны сделать так, чтобы работа помимо высокой производственной эффективности доставляла персоналу радость и удовольствие. Поэтому в уходящем году мы сделали акцент на формирование интересной для сотрудников рабочей среды и управление самим интересом к труду. Мы прочно закрепили в корпоративной культуре философию бережливого производства как идею непрерывных улучшений.

Наша тактика - это непрерывные и последовательные положительные изменения во всех бизнес-процессах, предпринимаемые постоянно. В процесс постоянного улучшения вовлечены все - от высших руководителей до рабочих. Мы научились думать по-другому, видеть различные потери и устранять их, используя лучшие инструменты лин-технологий. Мы шаг за шагом в этом году двигались вперед, улучшали все стадии производственного процесса и нашей рабочей жизни.



Мы активно делились с внешним миром своими лучшими практиками развития производственной системы. Мы стали применять проектный подход в организации труда и формировать временные, динамические команды.

Изменился подход к развитию и обучению персонала, акцент сместился от внешнего обучения к корпоративному внутреннему. Использование online образования существенно расширило наши возможности и позволило создать большой внутренний каталог курсов и тренингов. Мы по-прежнему инвестируем ресурсы в школьников и студентов, прививаем любовь к производительному труду и поднимаем престиж рабочих профессий, используем профессиональные пробы для их самоопределения.

Для меня главным результатом года стали значительный рост выручки от реализации в расчете на одного сотрудника и существенное снижение уровня текучести кадров (в абсолютном *выражении* почти на 4%). А это значит, что «Сорбент» стабильно развивается и с уверенностью смотрит в завтрашний день.

В 2016 году функции генерального директора компании переданы Управляющей организации - ООО "Корпорация "Спецзащита". Под её управлением находятся 3 крупных завода: АО «Сорбент», «Электростальский химико-механический завод имени Н.Д. Зелинского», АО «Тамбовмаш». Поэтому мы начнем объединять свои усилия в унификации процессов управления персоналом, внедрять лучшие HR практики, формировать сквозные динамические команды для решения различных задач бизнеса. Мы будем продолжать продвижение бренда работодателя в рамках HR-маркетинга, привлекать таланты, индивидуализировать подходы к мотивации и развитию ключевых сотрудников. Мы продолжим выстраивать в компании эффективную систему коммуникаций, сдвинемся в online и мобильные приложения. И по-прежнему будем непрерывно и постоянно совершенствоваться, чтобы сделать окружающий мир ещё чище, а жизнь людей безопаснее».

Желаем нашим предприятиям процветания и реализации всего задуманного в 2017 году!

Организационный комитет [HR-ассоциации Перми](#)
2017 год