

HR-СТРАТЕГИЯ 2020–2023 гг.

The logo for 'eqvanta' features the word in a lowercase, sans-serif font. The letter 'q' is partially enclosed by a blue circular arc. A yellow arc is positioned above the 'e', and a blue arc is positioned below the 'a'.

eqvanta

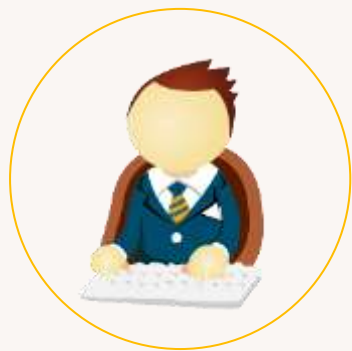
1 482

сотрудника



30 лет

средний возраст



3г. 8м. 96,5 %

средний стаж



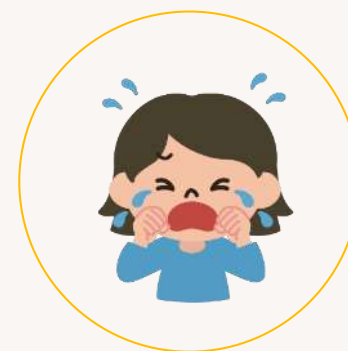
96,5 %

уровень знаний



2 %

текучесть



5,1 %

текучесть на ИС



Главные вызовы в HR 2020



удержание
и возврат
сотрудников



рекрутмент



управление
корпоративной
культурой



вовлечённость
сотрудников

Публикуется по материалу «20 New HR Trends & Predictions for 2020/2021 You Should Be Thinking About». Finance Online, 2020. ©
Source <https://financesonline.com/>

Удержание сотрудников — самая серьёзная кадровая проблема

Тренды рынка труда 2021



- Производительность труда в России почти в 3 раза ниже, чем в европейских странах
- Зарплаты растут опережающими темпами по сравнению с производительностью
- Перегретый рынок труда в ИТ
- Высокая оборачиваемость персонала, поколение Z
- Рост затрат на наём и удержание
- Тренд на уплощение оргструктур, проектные команды, Agile
- Цифровизация
- По оценкам глобального института McKinsey, в мире к 2036 году будет автоматизировано до 50 % рабочих процессов
- Численность трудоспособного населения в России в ближайшие два десятилетия будет снижаться
- Будущее рынка труда за удалённой работой
- Программы well-being становятся важными для сотрудников

Цели HR-стратегии 2021–2023



- ! Обеспечить достижение стратегических целей бизнеса через выстроенную систему управления персоналом
- ! Обеспечить оптимальный баланс процессов обновления, сохранения и развития необходимого качественного и количественного состава персонала организации в соответствии с потребностями бизнеса.

Бренд работодателя ГК Eqvanta

сильный привлекательный надежный работодатель
на рынке труда России

1. Повышение эффективности работы сотрудников и улучшение исполнения задач
2. Обеспечение компетентности и развития карьеры сотрудников
3. Усиление мотивации и приверженности



Изменение совокупного вознаграждения сотрудников

- Создание привлекательных рыночных условий по оплате труда
- Индексация ежегодно
- Работающая система грейдинга и Performance Management
- Развитие центров оценки
- Внедрение новых форм мотивации персонала (OKR, проекты, идеи и пр.)
- Кафетерий льгот, увеличение лимита на льготы в зависимости от грейда
- Создание премиальных фондов директоров департаментов
- Долгосрочная мотивационная программа

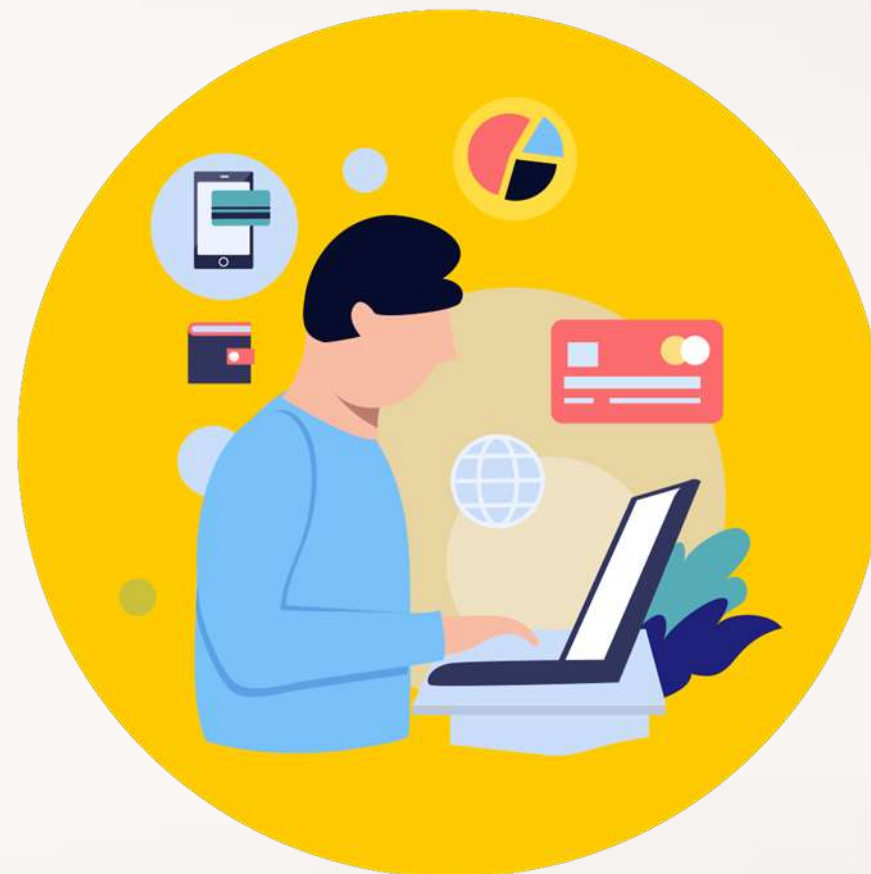


Количество сотрудников разных категорий



Обеспечение компетентности и развития карьеры

- Обновление ценностей компании
- Пересмотр модели компетенций и книги компетенций
- Расширение базы навыков
- Создание новых вебинаров и дистанционных курсов по развитию современных soft skills
- Подключение к внешним образовательным онлайн-площадкам
- Дополнение форм работы с кадровым активом, в том числе с участием топ-менеджеров компании
- Обновление карьерных маршрутов
- Больше возможностей внешнего обучения для топ и middle-менеджмента





Цели:

- Развить удержать middle-менеджеров
- Иметь «готового» сотрудника на случай замены топ-менеджера (отпуск, больничный, увольнение)



Механика:

- Отбор среди сотрудников в прямом подчинении у директора департамента
- Подать заявку на участие можно только в свой департамент
- Директор департамента может самостоятельно подать кандидата на участие
- Список активистов утверждается директором департамента (от 1 до 3 человек)



ИПР (стандартной формы) составляется на 1 календарный год (до июля 2022 г.) и согласовывается с ДД и Куратором КА.

В рамках ИПР каждого активиста должны присутствовать следующие активности:

- прохождение оценки;
- реализация проекта по улучшению результативности департамента;
- ИО на период отпуска ДД;
- обучение (как внешнее, так и внутреннее)
- проведение собраний (планерок) в своем департаменте;
- участие в ежемесячных MLM;
- прохождение МК от ДД, погружение в деятельность других департаментов
- участие в промежуточных собраниях ТОПКА.



Кроме обязательных активностей в ИПР также включаются индивидуальные активности, исходя из компетенций к развитию и необходимых профессиональных знаний активиста.



Прохождение оценки:

- Всем активистам будет предоставлена возможность пройти внешнее тестирование по типологии DISC;
- Результаты тестирования необходимо использовать для составления индивидуальных активностей в ИПР наряду с рекомендациями руководителей.



Реализация проекта по улучшению результативности департамента:

- Активист реализует проект в своем департаменте;
- Проект должен охватывать весь департамент;
- Проект должен влиять на ключевые показатели департамента;
- Активист управляет проектом, привлекая к реализации других сотрудников;
- Проект должен принести департаменту реальную пользу: например, увеличить прибыль, повысить экономию или продуктивность, оптимизировать процессы, открыть для подразделения новые возможности, решить текущие проблемы и пр.).

Коворкинговые пространства

- Создание кластеров в разных регионах: Москва, Ульяновск, Казань, Санкт-Петербург, Краснодар
- Перепланировка ГАО Москва
- Реконструкция ГАО Ульяновск
- Брендированная велопарковка у офиса в Ульяновске
- Коворкинг Казань



≈300 человек — ежемесячно используют весь лимит «Спасибо»

≈200 человек — приняли участие в челленджах

160 идей — предложили сотрудники на портале

100+ мероприятий — провели с начала года

50 000 рублей — ежеквартально получает победитель

10 000 рублей — получают еще 10 лучших по количеству набранных баллов

1 приз — автомобиль KIA RIO

2 место — смартфон

3 место — ноутбук

Заработать баллы можно в двух направлениях



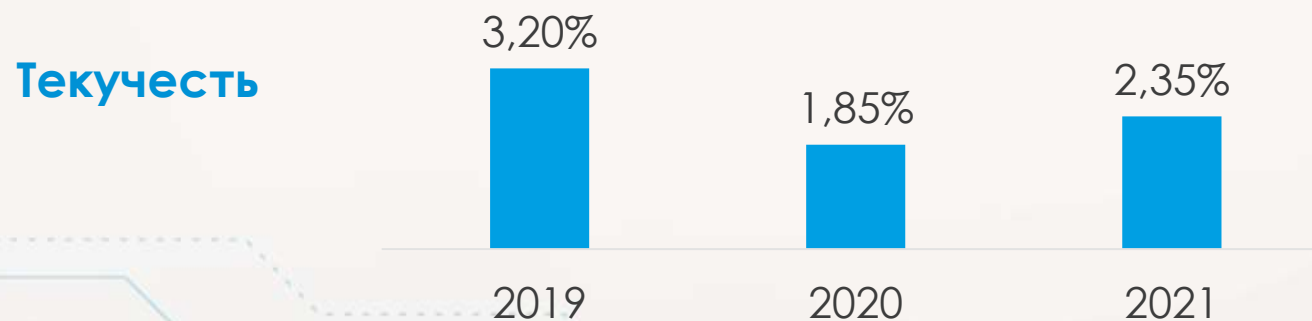
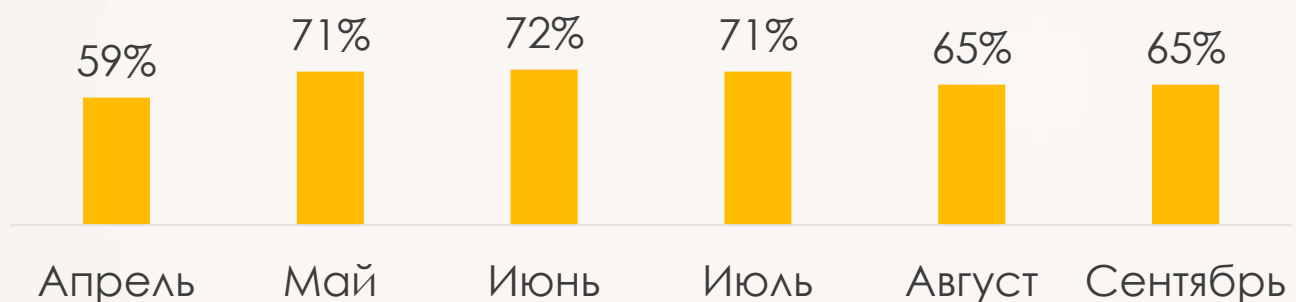
Вовлеченность, eNPS

Вовлеченность, июнь 2021

Новый рекорд — **89 %** (+2 % в ноябре 2020)

3 опрос подряд низкие показатели у 2 параметров

eNPS: на сколько готовы рекомендовать компанию?





Какова цель моей работы в компании?
Цель должности?
Зачем я это делаю?
Приведет ли это к нужному результату?

Цифры
Факты
Результаты

Спасибо за внимание!

Ольга Филиппова

Директор департамента по управлению персоналом

+7 906 147 36 90

ofil@eqvanta.com