



SMARTC

Стратегии управления человеческими ресурсами

докладчик:

Полякова Елена

2025

Управление человеческими ресурсами

—
Это практика управления людьми в организации для достижения её целей

Данная дисциплина многогранная и включает в себя стратегии и процедуры, направленные на эффективное использование человеческого ресурса

Стратегии управления человеческими ресурсами

Основные функции управления человеческими ресурсами

Рекрутинг и найм

Поиск, отбор и привлечение квалифицированных кандидатов для заполнения вакансий. Проведение собеседований, оценка кандидатов и принятие решений о найме

Обучение и развитие

Организация программ обучения для повышения квалификации и развития навыков работников.
Планирование карьерного роста и продвижение по службе

Трудовые отношения

Поддержание эффективных каналов связи между руководством и работниками
Управление трудовыми конфликтами и поддержание позитивного климата в коллективе

Управление льготами и компенсациями

Определение уровней оплаты труда и управление заработной платой
Предоставление социальных пакетов, таких как медицинское страхование, пенсионные планы и другие льготы

Управление производительностью

Оценка работы, предоставление обратной связи и планирование дальнейшего развития, а также разработка программ вознаграждений и премирования для мотивации работников

Законодательное соответствие

Обеспечение соблюдения всех применимых законов и нормативных актов в области трудовых отношений (согласно Трудовому Кодексу РФ)

Стратегии управления человеческими ресурсами

УЧР включает различные подходы и методы, направленные на эффективное управление персоналом для достижения целей организации. Его концепции могут варьироваться в зависимости от различных факторов

- Рекрутинговая стратегия
- Стратегия обучения и развития
- Стратегия управления производительностью
- Компенсационная стратегия
- Стратегия трудовых отношений
- Стратегия культурного и организационного развития
- Стратегия управления знаниями
- Стратегия гибкости и адаптивности



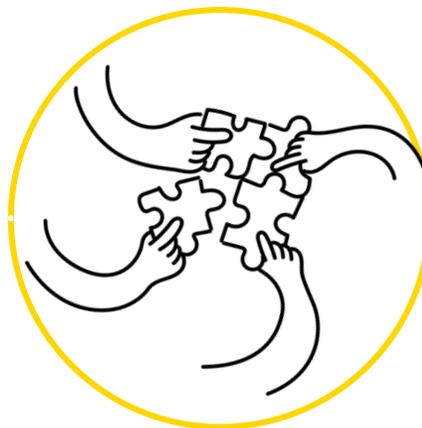
НАСТАВНИЧЕСТВО В АО «СМАРТС»

Разновидность индивидуальной работы с работниками, форма адаптации и сопровождения профессионального развития и карьерного роста персонала **помогает бизнесу зарабатывать больше, а работникам – раскрывать свой потенциал**



Обучение и развитие

В процессе обучения и развития наставник передает работнику собственные знания, навыки и способствует обучению работника путём содействия и поощрения



Адаптация

Совместная деятельность нового работника и наставника для интегрирования работника в корпоративную, профессиональную и культурную среду



Карьерное развитие

При переводе работника в другое подразделение ему назначается наставник для адаптации в новых условиях, передачи знаний, обучению и итоговой оценке



Организационные основы наставничества

Наставничество заключается на срок от 2-х до 6-ти месяцев
Период наставничества может быть продлен, но не более чем на 1 месяц
В целях материального поощрения наставнику, на период наставничества, выплачивается доплата в размере от 10 до 15 процентов от оклада наставника

Руководство наставничеством

В первую очередь утверждается «План мероприятий на период наставничества»
После чего создаются необходимые условия для совместной работы наставляемого и его наставника

Стратегии управления человеческими ресурсами

Анализ работы и оценка наставничества

По истечении первого месяца наставничества осуществляется анализ работы наставляемого и рассматривают вопросы:

- Анализ **процесса адаптации** работника в организации
- **Выполнение** индивидуального **плана работ**
- Обозначение **сильных и слабых сторон работника**

По истечении периода наставничества:

- Проводится оценка работы наставляемого и наставника
- Наставник заполняет бланк **«Оценка деятельности работника в период наставничества»**
- Наставляемый заполняет бланк **«О процессе прохождения наставничества и работе наставника»**

По результатам комиссией принимается решение о том, завершён или нет процесс наставничества



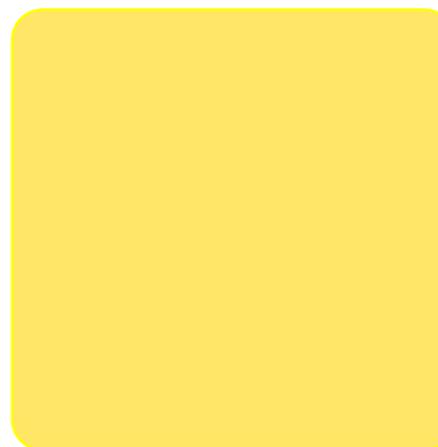
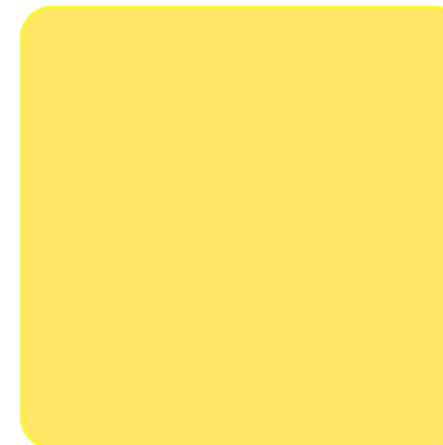
Стратегии управления человеческими ресурсами

В 2024 году в рамках «Наставничества» было проведено сопровождение **7 новых работников**, проходящих адаптацию и профессиональное развитие в компании  SMARTC

В течение всего периода каждому из работников был **закреплен опытный наставник, который курировал процесс погружения в корпоративную культуру, обучение профессиональным навыкам и развитие компетенций, необходимых для эффективной работы**

По завершении процесса была проведена итоговая оценка, в которой оценивалась результативность наставничества **Все участники показали высокие показатели освоения профессиональных знаний, уверенное применение полученных навыков в рабочих процессах, а также успешную интеграцию в коллектив**

Наставничество способствовало не только быстрому вхождению работников в должностные обязанности, но и формированию **крепких профессиональных связей внутри команды, что положительно отразилось на общей атмосфере в коллективе и уровне вовлеченности персонала**



Новые правила оплаты труда наставников начнут действовать с 1 марта 2025 года

Федеральный закон от 9 ноября 2024 года №381-ФЗ

Кодекс дополнят статьей с особенностями регулирования труда наставников. Поручить такие функции специалисту можно будет с его письменного согласия. Под ними подразумевают помощь коллеге в овладении навыками работы по профессии или специальности. Содержание, сроки и форму выполнения обязанностей потребуется указать в трудовом договоре или допсоглашении.

Наставничество должно быть оплачиваемым. Вознаграждение нужно закрепить в трудовом договоре либо соглашении к нему. При этом следует учесть в том числе содержание и объем работы.

Работник вправе досрочно отказаться от выполнения функций наставника. Работодатель тоже сможет отменить поручение такого труда. Единственное условие – специалиста нужно уведомить об этом не менее чем за 3 рабочих дня.

Эффективное управление человеческими ресурсами включает в себя стратегический подход к подбору, обучению, мотивации и развитию персонала

Одной из ключевых стратегий является наставничество, которое способствует адаптации новых сотрудников, их профессиональному росту и повышению эффективности работы

Четкая организация процесса наставничества, контроль его результатов и материальная мотивация наставников, обеспечивают устойчивое развитие кадрового потенциала и повышение конкурентоспособности компании



SMARTC

Результаты развития кадрового потенциала

докладчик:

Полякова Елена

2025

МЕРОПРИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Обучение - позволяет ознакомиться с новыми технологиями для последующего внедрения их в повседневную деятельность

В АО «СМАРТС» в **2023** году прошли обучение:

- по программам повышения квалификации – **4 человека**
- по охране труда (работы на высоте, стропальщики, электробезопасность, пожарная безопасность и пр.) – **62 человека**

В **2024** году прошли обучение:

- по программам повышения квалификации – **22 человека**
- по охране труда (работы на высоте, стропальщики, электробезопасность, пожарная безопасность и пр.) – **75 человек**

Развитие на индивидуальной основе

Этот вариант используется в случае, когда работника переводят на руководящую должность. Тогда задача наставника заключается не только в передаче необходимых знаний, но и в выявлении, оценке, сильных сторон претендента и их развитии.

За период 2023-2024 годов 15 сотрудников компании были переведены на руководящие должности

Результаты развития кадрового потенциала

Общее управление эффективностью деятельности

Подобные мероприятия по развитию кадрового потенциала позволяют выявить, как более полно и рационально использовать возможности всех работников

В АО «СМАРТС» **в 2024 году проведено тестирование 72 работников** по новой методике, разработанной Современным психофизиологическим институтом (СПФИ) **«HR CLONE»**

Данная методика позволяет создать точный психологический профиль человека, **прогнозируя его поведение и оценивая потенциальные риски для организации**

Цель



Формирование профиля команды, выявление и дальнейшее устранение проблем (текучность, низкая мотивация, конфликты)

Результат



Общество представляет собой перспективную коммерческую команду прорыва, направленную на захват новых рынков и возможностей, в области материального благополучия и социального успеха

Результаты развития кадрового потенциала

КАК ПОВЫСИТЬ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ?

Помимо индивидуального и коллективного развития, для повышения кадрового потенциала необходимо:

01

Подобрать каждому работнику оптимальное место для работы

В 2023 году проведена специальная оценка условий труда (СОУТ) по 73 рабочим местам

По результатам проведенной СОУТ вредных показателей не выявлено, условия труда на рабочих местах соответствуют требованиям законодательства

Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты

02

Сформировать полноценные должностные инструкции, соблюдение которых обязательно для всех

В 2023 году обновлены 82 должностные инструкции

Грамотно сформулированная должностная инструкция помогает работнику наиболее качественно справляться со своими обязанностями, что приводит к повышению эффективности трудовой деятельности и ответственности работников



Результаты развития кадрового потенциала

КАК ПОВЫСИТЬ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ?

Помимо индивидуального и коллективного развития, для повышения кадрового потенциала необходимо

03

Выбрать методы мотивации для каждого работника

Главная цель системы мотивации — развивать компанию
Это напрямую влияет на качество результата работы сотрудников

В АО “СМАРТС” **введена новая система премирования, положение о материальной помощи**
Работники получают подарки на 23 февраля, 8 марта, новый год, день рождения компании и награждаются почетными грамотами

04

Создать для работников условия для профессионального роста и развития

Затраты на обучение сотрудников компании, необходимо рассматривать как **инвестиции в будущее компании**



Инструменты для развития кадрового потенциала

В ходе практики было выявлено, что к наиболее действенным инструментам развития кадрового потенциала можно отнести следующие аспекты:

Формирование регламентов

Создание корпоративного
портала

Открытие групп компании
в социальных сетях

Инструменты для развития кадрового потенциала

Формирование регламентов: правил внутреннего трудового распорядка, инструкций и т. д. Каждый работник должен знать, к кому и по каким вопросам необходимо обращаться, как строится общение с руководством и подчиненным

Была **проведена актуализация** действующих положений общества в соответствии с новыми требованиями законодательства и **разработаны новые положения** в количестве **23 документов**

Все действующие локально-нормативные акты размещаются в системе электронного документооборота СБИС «База знаний»



Инструменты для развития кадрового потенциала

Создание корпоративного портала можно использовать для размещения необходимых объявлений, инструкций, обучающих материалов, данных о корпоративной культуре и общих мероприятиях

Новый корпоративный портал, для размещения актуальных вакансий **располагается на официальном сайте и содержит подробную информацию** о должности, требованиях и размере заработной платы

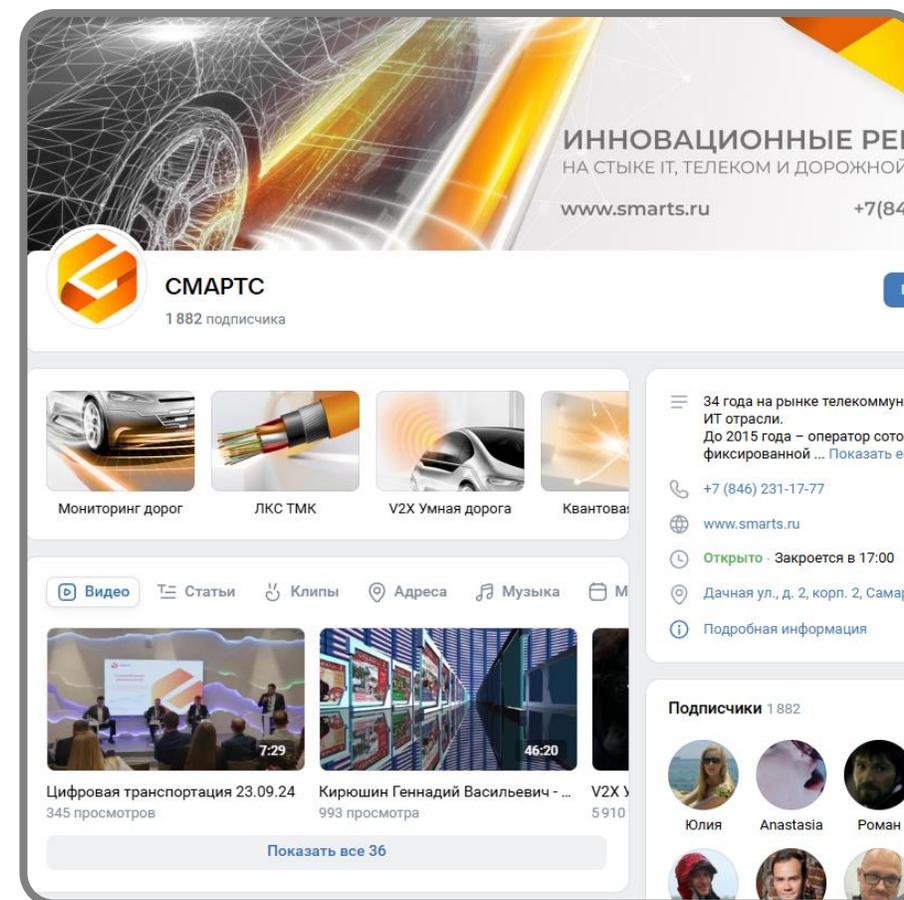
Монтажник связи-кабельщик	от 70 000 ₽ на руки
Начальник группы электроснабжения и ЭПУ	от 100 000 до 150 000 ₽
Менеджер по продажам услуг	от 70 000 ₽ на руки
Главный инженер проекта	от 80 000 до 110 000 ₽
Инженер линейно-эксплуатационной бригады	От 65 000 ₽
Машинист экскаватора-погрузчика	70 000 - 110 000 ₽
Машинист фрезы дорожной	70 000 - 110 000 ₽

Инструменты для развития кадрового потенциала

**Открытие групп компании в социальных сетях
Необходимы в том числе и для того чтобы
у всех работников была возможность общаться,
делиться опытом, скачивать информацию для
самообразования, задавать вопросы
топ-менеджменту, вносить предложения и т. д.**

В социальных сетях АО «СМАРТС» производится регулярное наполнение актуальной и полезной информацией на ресурсах:

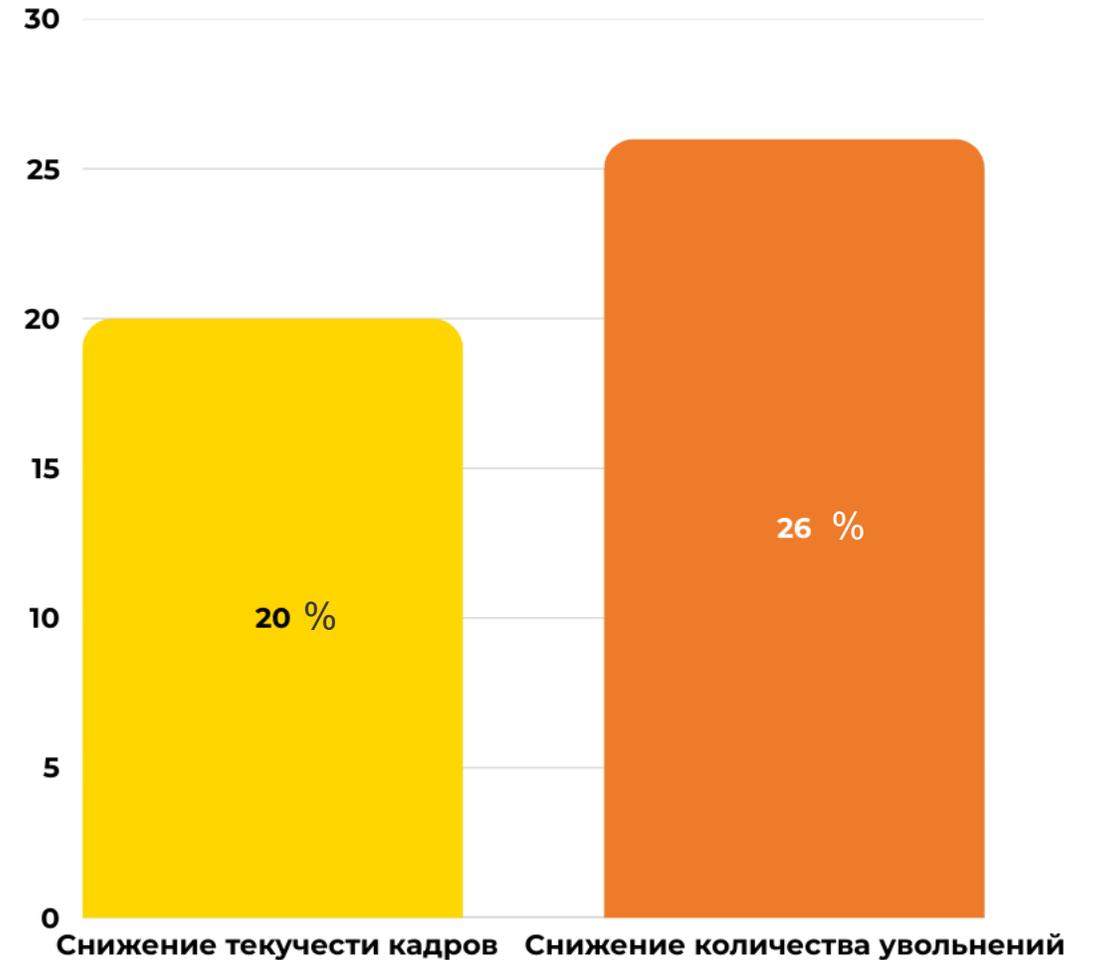
- Вконтакте
- Telegram
- Сайт



Результаты которых удалось достичь:

Грамотное использование мероприятий и методик направленных на развитие кадрового потенциала в АО “СМАРТС” позволило достичь значительных результатов. Это выразится в положительной динамике **снижения текучести кадров и сокращения количества увольнений**

В сравнении с 2023 годом показатели за 2024 год снизились на 20 и более процентов



Елена Полякова

Начальник отдела по работе с персоналом



E-mail

abcd@gmail.com



Телефон

+7 927 024 51 50



Веб-сайт

www.smarts.ru



ВКонтакте



ТГ канал