



Премия
HR-бренд 2022

Каталог проектов

Содержание

О Премии.....	7	S8 Capital.....	41
Номинации	8	Северная столица.....	42
Жюри	11	Аптечная сеть 36,6.....	43
Экспертный совет	12	ВЕРТЕКС	45
Система судейства	17	Газпром газификация	47
Столица	18	РИВ ГОШ	48
Газпром-Медиа Холдинг.....	19	Университет ИТМО	49
Газпромбанк	20	Эльба Мебель	50
ГНИВЦ	22	ВIOCAD.....	52
Издательство «ЭКСМО»	24	Garage Eight	53
КРОК	26	Nexign	55
Московский аэропорт Домодедово.....	28	Selectel.....	57
Открытие Инвестиции	30	Регион	58
Прайдекс Констракшн	31	Битрикс24	59
Ренессанс Страхование	33	Дентал-Сервис.....	60
Самолет.....	34	Дом Здоровья.....	62
ТД Нефтьмагистраль.....	36	Иркутская нефтяная компания	64
Университет Правительства Москвы	37	Курорт Красная Поляна.....	66
Easy Recruit	39	Научно-производственная фирма «Микран»	68
GLS PHARMACEUTICALS.....	40		

Новосибирскэнергосбыт.....	70	Summit Group	106
Норникель (ГРК Быстринское).....	71	Федерация Гранд.....	108
ОМК.....	72	Газпромбанк	109
Проектное бюро R1	74	Группа М.Видео — Эльдorado	112
РНКБ Банк	75	Группа НЛМК, Корпоративный университет НЛМК	114
ЭР-Телеком Холдинг	77	Группа Совкомбанк.....	116
Danaflex	78	Группа «Черкизово».....	118
Innostage.....	79	ЕВРАЗ	120
iSpring	81	МегаФон.....	122
Федерация.....	83	МТС.....	123
Банк ДОМ.РФ	84	Норникель	125
ВЕРТЕКС	85	ОМК.....	127
ГОСТ Отель Менеджмент	87	Пятёрочка.....	129
ЕАПТЕКА	89	РОЛЬФ	131
Просвещение	91	Росбанк.....	133
Ренессанс Страхование	93	Сеть «РЖД-Медицина»	135
РТ Лабс.....	95	Страховой Дом ВСК.....	136
Центр корпоративных решений (ЦКР)	97	Центр коммуникаций VOXYS.....	137
IBS.....	99	BELUGA GROUP	139
IEK GROUP.....	101	Ozon.....	141
Nexign	103	VK.....	142
Softline.....	104	Мир	144

билайн	145	MS. Phone.....	180
Биннофарм Групп	147	Rubius	181
Группа компаний «Эксперт».....	149	SSP SOFT.....	183
Зарубежнефть.....	151	HR-коллаборация	185
Келлогг Рус.....	152	Акционерное общество «Судоходная компания «Волжское пароходство» (АО «Волга-флот»)	187
ОТП Банк.....	154	Аптечная сеть 36,6.....	188
Риалвеб	156	Аэрофлот.....	191
УГМК	158	билайн	193
AB InBev Efes	159	Газпром газификация	195
ENERGON	161	Газпром-Медиа Холдинг.....	196
FM Logistic	163	Группа «Черкизово».....	198
Ozon Tech	164	Группа НЛМК, Корпоративный университет НЛМК	200
VK.....	166	Данафлекс.....	202
Малый бизнес	167	Иркутская нефтяная компания	203
Звук Бизнес	168	Курорт «Красная Поляна».....	205
Профиланс Групп.....	170	Московский аэропорт Домодедово.....	207
РОВИ Факторинг ПЛЮС	171	Мэрия Казани	209
ТвойТай.....	173	Норникель	212
Технократия.....	174	ООО «Ресторанная Компания Поляна».....	214
ARTW	176	Пятёрочка.....	215
getmatch.....	177	Ренессанс Страхование	218
HR Prime.....	179		

РОЛЬФ	219	МТС.....	263
РТ Лабс.....	220	ПСБ.....	265
Самолет.....	223	Пятёрочка.....	267
УГМК	225	Росбанк.....	269
AB InBev Efes	227	Самолет.....	271
BELUGA GROUP.....	229	Торговый дом ЦУМ	273
BIOCAD.....	231	Центр коммуникаций VOXYS.....	275
FM Logistic	233	AP TRADE.....	277
IEK GROUP.....	234	Easy Recruit	279
Innostage.....	236	Garage Eight	280
iSpring	237	getmatch.....	282
Nexign	239	HR Prime	284
PRIDEX	241	IBS.....	285
Rubius	244	Nexign	287
TravelLine.....	246	S8 Capital.....	288
VK.....	248		
		Game Changer.....	289
Цифровое лидерство	250	Аптечная сеть 36,6.....	290
билайн	252	Группа компаний «ДОМ.РФ».....	293
Газпромбанк (Акционерное общество)	254	Группа М.Видео — Эльдorado	295
Группа компаний «ДОМ.РФ».....	257	Данафлекс.....	297
Группа компаний «Эксперт».....	259	Дентал-Сервис.....	298
Группа М.Видео — Эльдorado	261	Норникель (ГРК Быстринское)	300

ОМК.....	302
Пятёрочка	304
Риалвеб	306
РОЛЬФ	308
Росбанк.....	309
РТ Лабс.....	311
Самолет.....	314
Эльба Мебель	316
AB InBev Efes	318
FM Logistic	320
Garage Eight	321
HR Prime.....	323
Rubius	324
Softline.....	326
Равные возможности	328
Авито.....	329
АШАН.....	330
билайн	332
МТС.....	334
ООО «Гиперглобус» Сеть гипермаркетов «Глобус»	337
Unilever в России и Беларуси.....	339

О Премии

Премия HR-бренд — это конкурс для компаний, в рамках которого HeadHunter ежегодно награждает наиболее яркие проекты в сфере управления персоналом. Победители конкурса получают награды за смелые HR-инициативы, сложные решения в управлении человеческими ресурсами и инновационные идеи.

Практики финалистов и победителей Премии публикуются в книгах, посвященных HR-брендингу, становятся трендами, и на них в дальнейшем ориентируется весь рынок.

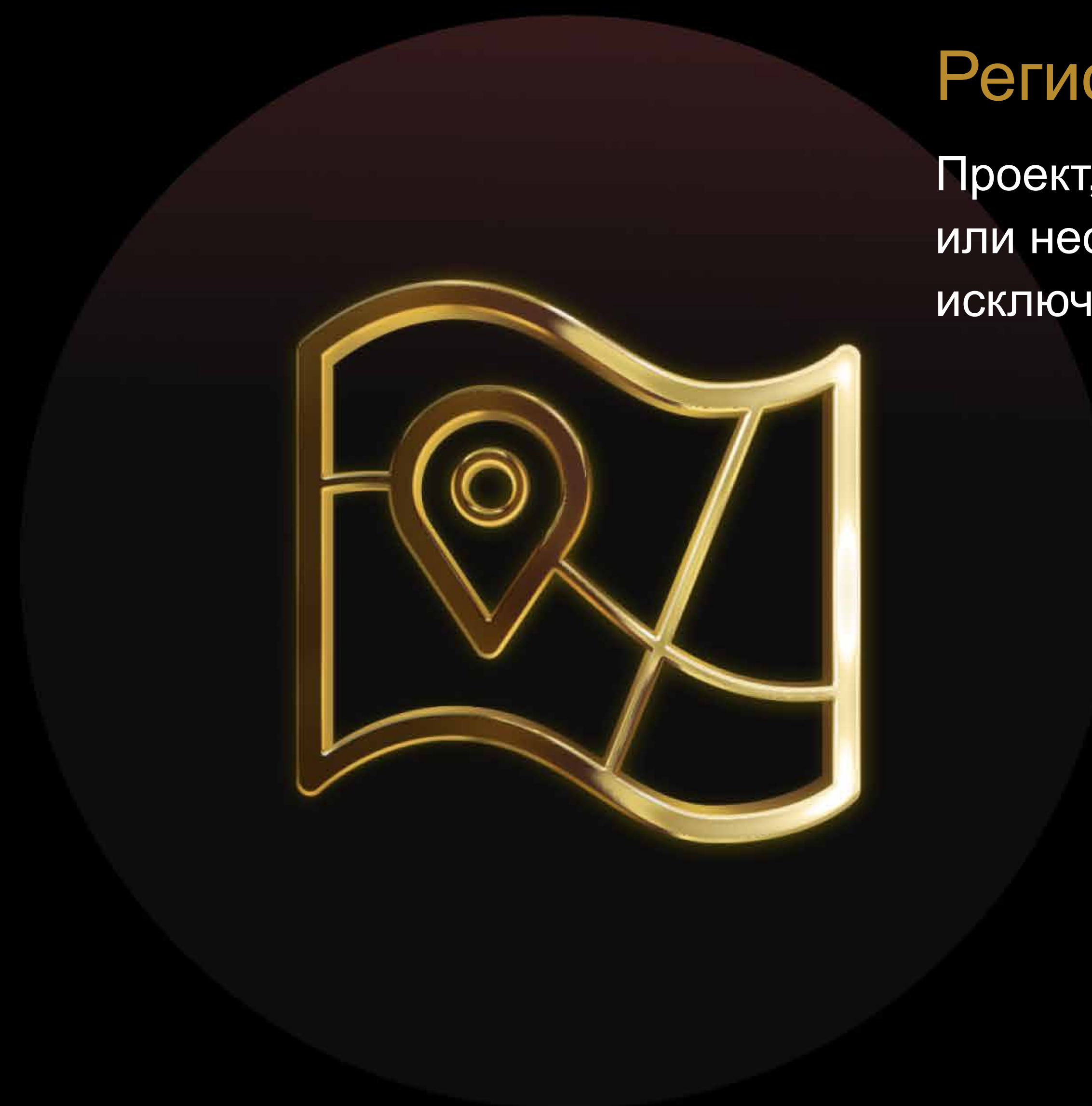
Премия HR-бренд — это также сообщество профессионалов в сфере управления персоналом, в котором специалисты и эксперты обмениваются ценным опытом и вдохновляют друг друга на новые цели.



Номинации

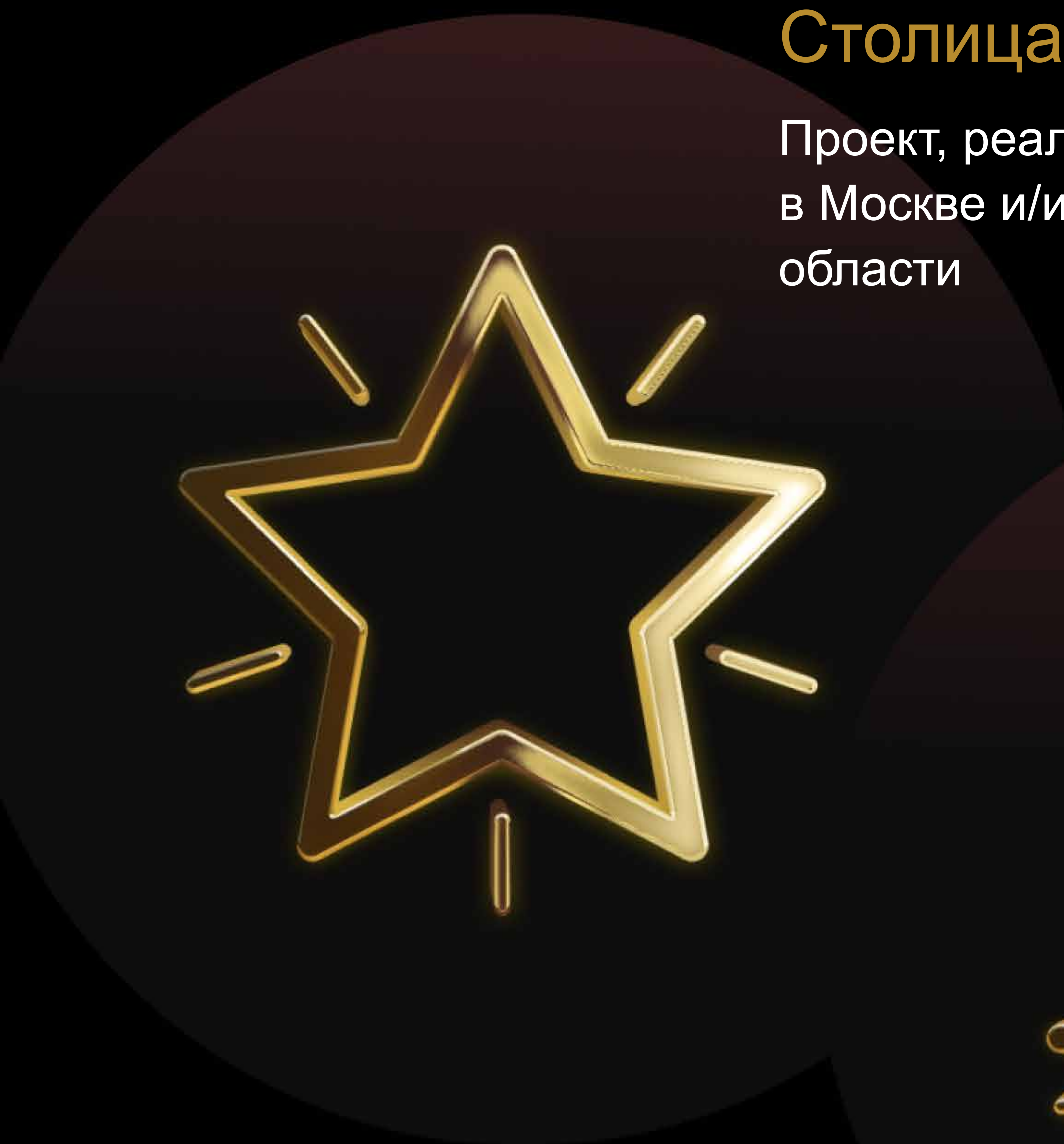
В этом году Премия HR-бренд проходит уже в 17-й раз.

На торжественной церемонии состоится награждение по 7 основным номинациям:



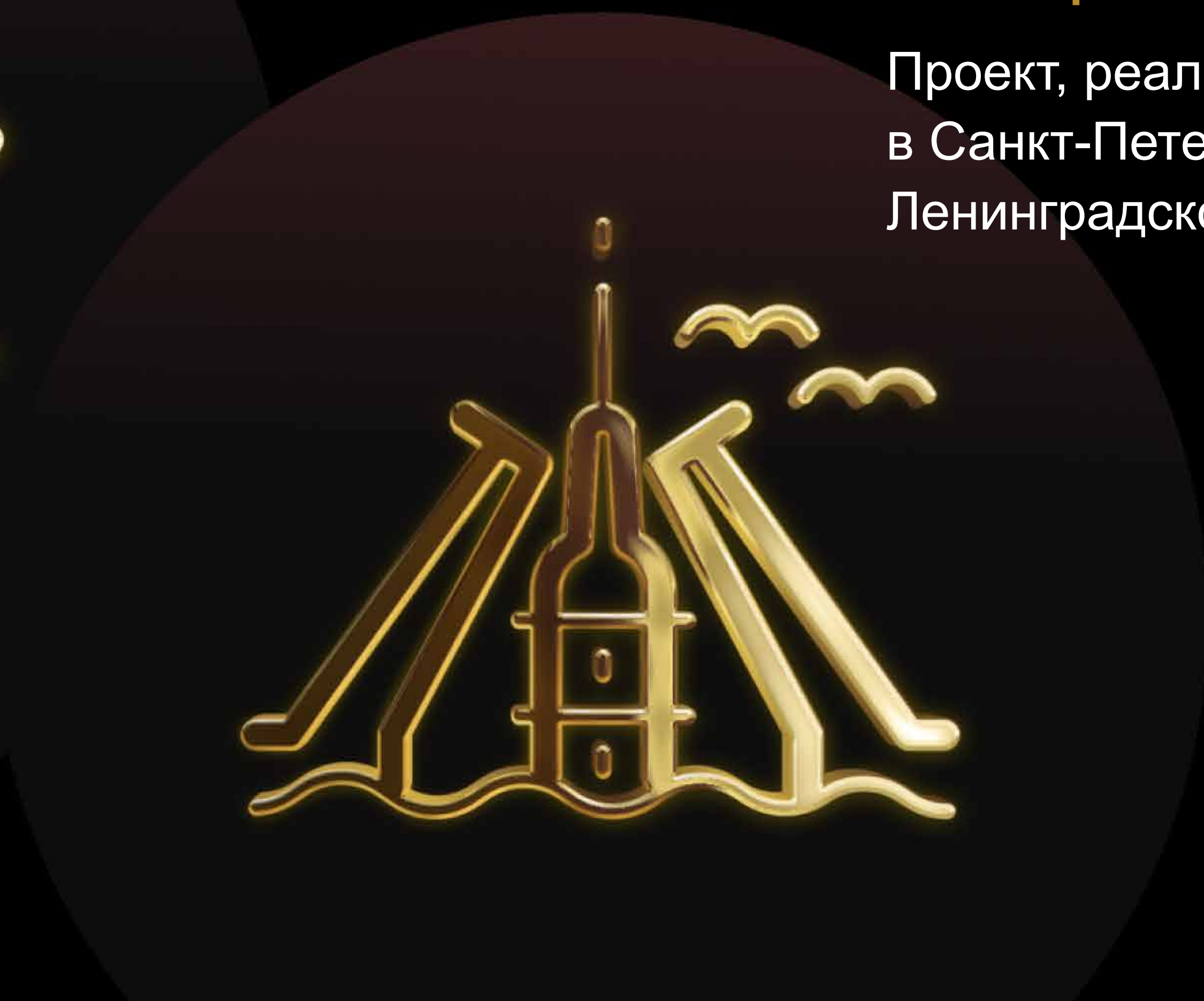
Регион

Проект, реализованный в одном или нескольких регионах России, исключая Москву и Санкт-Петербург



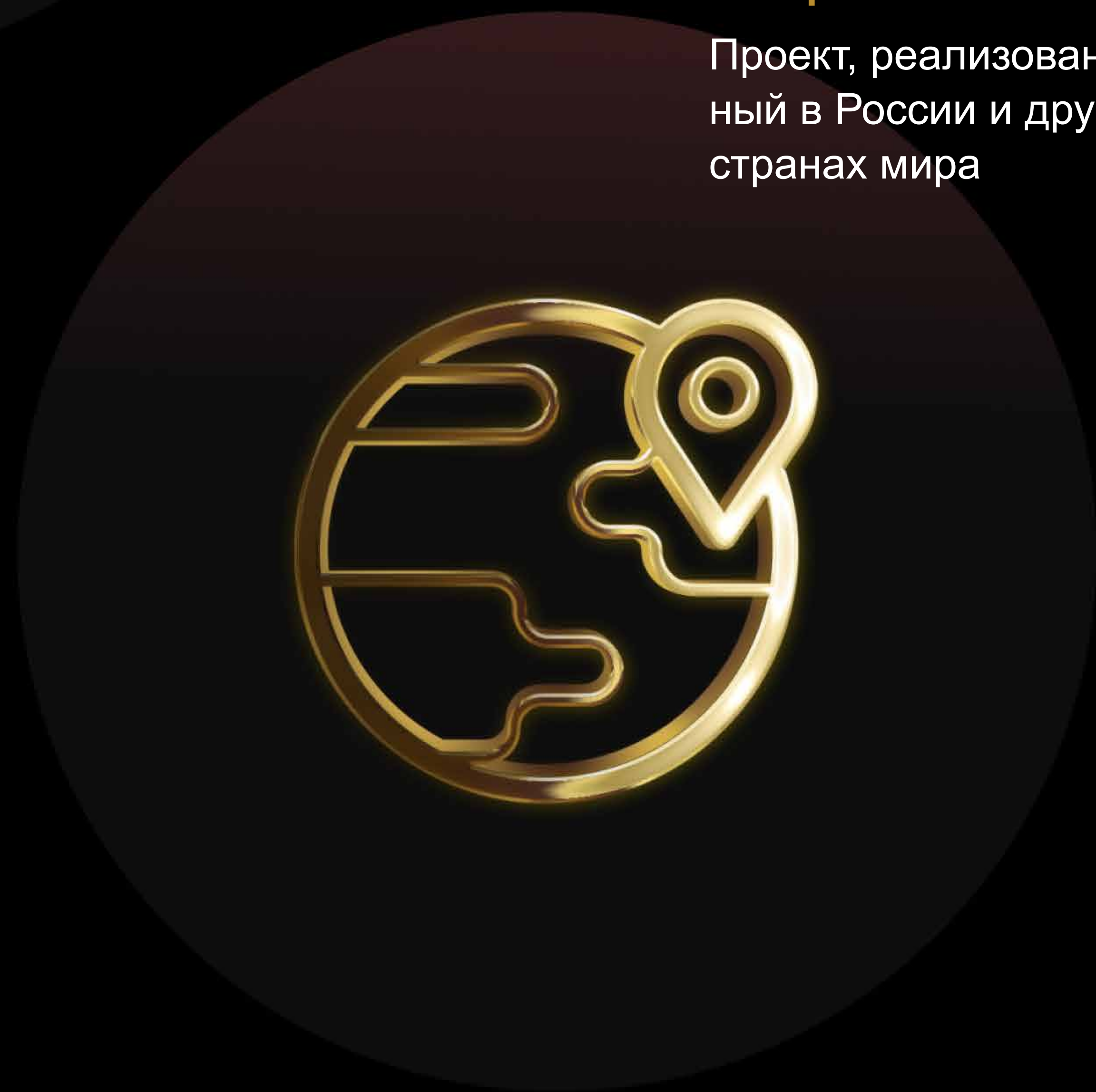
Столица

Проект, реализованный в Москве и/или в Московской области



Северная столица

Проект, реализованный в Санкт-Петербурге и/или Ленинградской области



Мир

Проект, реализованный в России и других странах мира

В каждой номинации (за исключением номинации «Северная столица» по итогам 2021 года) вручаются награды 1-й, 2-й и 3-й степени.

Федерация

Проект, реализованный в нескольких регионах России, включая Москву и/или Санкт-Петербург в компаниях численностью до 5000 сотрудников



Малый бизнес

Проект, реализованный в компании с численностью сотрудников до 250 человек и с выручкой за предыдущий год до 2 млрд



Федерация Гранд

Проект, реализованный в нескольких регионах России, включая Москву и/или Санкт-Петербург в компаниях численностью от 5000 сотрудников



Помимо основных номинаций в рамках Премии также вручаются специальные награды:



Game Changer

Специальная номинация от партнера Премии — Tele2

Награда достанется компании, которая реализовала инновационный проект в области управления персоналом и организационного развития, отражающий стратегическую роль HR как драйвера развития бизнеса и влияющий на общие бизнес-показатели



HR-коллаборация

Специальная номинация от партнера Премии — СБЕР

Награду получит компания, которая в 2022 году реализовала интересный и нестандартный совместный проект HR с другими подразделениями внутри компании или с внешними организациями, брендами, вузами, государством, которые принесли реальную ценность и измеримую пользу бизнесу и людям



Цифровое лидерство

Специальная номинация от партнера Премии — Альфа-банк

Награда будет вручена компании, которая представила лучший проект с использованием цифровых технологий и инструментов в области бренда работодателя, корпоративной культуры, внутренних коммуникаций, управления лояльностью и вовлеченностью персонала



Равные возможности

Специальная номинация при поддержке РООИ «Перспектива»

Награду получит работодатель, который нанимает людей с инвалидностью, обучает их и помогает им адаптироваться в коллективе, размещает вакансии на сайте hh.ru с маркировкой «Доступно для соискателей с инвалидностью»

Жюри



Дмитрий Зеленин

Президент ассоциации менеджеров



Михаил Жуков

Президент компании, hh.ru



Елена Черникова

Основатель «Культура Инноваций», PhD



Василий Лебедев

Основатель и генеральный директор, «ИКРА»



Марк Розин

Управляющий партнер «ЭКОПСИ Консалтинг»



Сергей Львов

Генеральный директор AXES Management



Елена Иванова

Заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом Tele2



Юрий Ефросинин

Генеральный Директор компании ООО «Вентра Сервисез Си-Ай-Эс» и Директор направления Ventra HR Services



Елена Масолова

Основатель, CEO, инвестор Eduson



Гор Нахапетян

Бизнесмен и филантроп, почетный профессор бизнес-практики и почетный член Ассоциации Содействия развитию Московской школы управления «Сколково»



Ольга Филатова

Основатель практики «People Innovations», независимый член Совета Директоров hh.ru, ментор/коуч топ менеджеров и команд, фасилитатор, спикер и тренер, профессор практики Высшей Школы Бизнеса НИУ ВШЭ



Ирина Зарина

Генеральный директор SHL Россия и СНГ (ООО «Бизнес Психологи»), сертифицированный директор Британского института директоров (Cert Director IoD)

Экспертный совет



Валентина Черных

Руководитель практики Практика подбора ООО «СИБУР», автор канала HRme



Анна Паршина

Директор по персоналу и внутренним сервисам Сберинтертеймент



Марина Вишнякова

Управляющий партнер PM TEAM



Елена Морозова

Партнер Atsearch Group



Ирина Петрова

Директор по организационной трансформации и персоналу Мвидео-Эльдорадо



Татьяна Тиунова

Директор Департамента людей Burger King Russia



Светлана Прохорова

ЕХ-Директор по персоналу LEVI'S RUSSIA



Ольга Бронникова

Руководитель отдела по внутренним коммуникациям и обучению компании «Теремок»



Оксана Бендюкова

Московский городской университет управления Правительства Москвы, Менеджер проектов



Марина Балябина

Заместитель генерального директора по персоналу, организационному развитию и системе менеджмента качества АО «ТЭК Мосэнерго»



Павел Рулев

Менеджер по работе с персоналом и корпоративной культуре (People&Culture Manager) Nokian Tyres



Ксения Яковлева

Вице-президент по работе с персоналом и организационному развитию Ренессанс Страхование

Экспертный совет



Татьяна Кожевникова

Chief People Officer, Home Credit Bank Russia



Гузель Гараева

Основатель и управляющий партнёр онлайн школы «HR компас», HR консультант



Анна Лаптинская

Директор по персоналу АО «НПО «Стример»



Анна Прищепова

Директор по HR и корпоративным коммуникациям Mediascope



Ольга Давыдова

Директор блока Управление персоналом, ЦФТ



Джамал Халилов

Управляющий директор Domodedovo Training



Алла Бедненко

Директор по персоналу и организационному развитию компании «Эконика»



Наталья Матусова

Управляющий партнер Addwise Executive Search, Партнер REMAP CEO Club



Артем Попов

Директор по организационному развитию и бренду работодателя VK



Анна Демешкина

Head of People and Organizational Development CoE/Руководитель центра экспертизы по организационному развитию и работе с персоналом



Валерия Дворцевая

Управляющий партнер кадрового агентства ВИЗАВИ Консалт и федеральной рекрутинговой сети ВИЗАВИ Метрополис



Сергей Щербаков

Директор департамента HR-сервисов Дирекции аутсорсинга и сервисов, Компания IBS

Экспертный совет



Лия Королёва

Директор по персоналу
MTS Digital



Лейла Бабаева

Директор по персоналу
ООО «Кондитерская фабрика
«ПОБЕДА»



Екатерина Барабанова

Директор по развитию персонала
Ростелеком



Татьяна Олейникова

Директор по персоналу, От-
крытое акционерное обще-
ство «Межрегиональный
ТранзитТелеком»



Ирина Спиридонова

Руководитель направления
по построению репутации компа-
нии и вовлеченности сотрудни-
ков, компания «Вкусно —
и Точка»



Светлана Тихонова

Руководитель департамен-
та внутренних коммуникаций
«СУЭК» — Сибирская Уголь-
ная Энергетическая Компания



Екатерина Грачёва

Управляющий директор, парт-
нёр по интегрированным
HR-коммуникациям, Сбер



Иоланта Саркисян

Основатель и руководитель
коммуникационного агентства
Brand Lovers



Андрей Будаев

Директор по организационно-
му развитию — Компания
Риалвеб



**Екатерина
Серебренникова**

Chief People Officer
АО «МХК «ЕвроХим»



София Семёнова

НИПИГАЗ, Руководитель на-
правления Корпоративная
культура и социальные
отношения АО «НИПИГАЗ»



Ольга Балицкая

Директор по персоналу
РОЛЬФ

Экспертный совет



Екатерина Фирсова

HRD Altenar, организатор
Vladimir Tech Talks и Python
Moscow breakfast



Эльвира Беликова

ИО Директора департамента
по работе с персоналом Mriya
Resort&Spa



Елена Король

HRD Группы Компаний
Askona Life Group



Михаил Архипов

Вице-президент по кадрам
и системе управления,
Группа НЛМК



Марина Попова

Директор по персоналу
AZIMUT Hotels Company



Ирина Гусакова

Директор по персоналу сети
дрогери «Улыбка радуги»



Мария Ермак

Директор по персоналу ООО
«Воздушные Ворота Север-
ной Столицы»



Лилия Дерябина

Директор по управлению пер-
соналом и организационному
развитию ТС Пятерочка



Захар Малахов

Директор по персоналу
и операционной эффективно-
сти АО «ДОМ.РФ».



Яна Белоножкина

Начальник Управления внутрен-
них коммуникаций и корпора-
тивной культуры, Департамент
коммуникаций и маркетинга,
«Газпромбанк» (Акционерное
общество)



Юлия Кирпиченкова

Менеджер по обучению и раз-
витию, Дирекция по корпора-
тивному обучению и работе
с вовлеченностью, ЕВРАЗ



Станислав Сугак

Начальник Центра бренда
работодателя и развития
человеческого капитала, ОАО
«Российские железные дороги»

Экспертный совет



Елена Константинова

HRD, Директор по персоналу
ГК «Эксперт», Федеральная
сеть медицинских центров



Елена Попова

Руководитель корпоративных
коммуникаций холдинга Restart
Vasilchuk Brothers (Чайхона №1)



Василина Соколова

Основатель и CEO,
Платформа HRBOX



Татьяна Стукалова

HRD Agama



Юлия Фомина

Руководитель управления
развития бренда работода-
теля Альфа-Банк



Полина Рассказова

Экс-руководитель отдела
по подбору персонала, BCG

Система судейства

Оценка проектов в основных номинациях Премии HR-бренд проходит в 2 этапа.

1

Отбор финалистов экспертным советом

Экспертный совет состоит из 6 комитетов, в каждый комитет входит от 5 до 9 человек. Комитеты рассматривают заявки, презентации и дополнительные материалы номинантов. Члены экспертного совета отбирают не менее 50 и не более 55 проектов, которые проходят в финал. Материалы финалистов передаются на рассмотрение жюри.

2

Оценка членами жюри конкурса

В жюри конкурса входят 11 человек, включая председателя. Каждый член жюри обладает правом 1 голоса и выставляет каждому финалисту оценку по 10-балльной шкале. Председатель жюри правом голоса не обладает, но имеет право вето на субъективные и недостаточно обоснованные оценки членов жюри.

Далее по сумме баллов формируется список претендентов на призовые места. Победители определяются по результатам открытого голосования членов жюри. В каждой номинации определяются победители 1-й, 2-й и 3-й степени («золото», «серебро» и «бронза»). Если в номинацию подано меньше 10 проектов, вручается одна награда.

Критерии оценки проектов

При выставлении оценок эксперты и члены жюри руководствуются следующими критериями:

- ✓ Актуальность реализованной идеи
- ✓ Современность методов реализации
- ✓ Эффективность, соответствие конечного результата поставленным целям и задачам



НОМИНАЦИЯ

Столица

Газпром-Медиа Холдинг

Образовательно-практический проект «PROфнавигатор»

Образовательно-практический проект, ориентированный на школьников и студентов Москвы. Основными задачами проекта является знакомство учащихся с медиаиндустрией и профессиями в ней, формирование пред-профессиональных навыков, а также повышение узнаваемости бренда Газпром-Медиа Холдинг и его привлекательности как работодателя. Охват проекта составил 2,5 тысячи школьников и студентов. Более 8 тысяч уникальных пользователей посетили канал проекта на платформе Rutube.

Проведено 73 мероприятия, среди которых лекции, экскурсии, мастер-классы и другие активности. Более 88% опрошенных оценили лекции как полезные и отмечали, что им удалось сделать значимые открытия. Более 500 школьников приняли участие в мастер-классах и попробовали свои силы в профессиях медиа: на радио, съемочных площадках, журналистике. Интерес школьников к работе в медиаиндустрии вырос в 1,5 раза. 76% студентов отметили, что лекции вдохновили их на изучение и работу в сфере медиа, а также на создание игры, фильма или сценария. Осведомленность студентов и школьников о деятельности «Газпром-Медиа» выросла в 2,5 раза. 88% профильных студентов и половина учеников медиа-классов, которые приняли участие в опросе, хотели бы работать в компании.



Георгий Рюмин

Креативный продюсер ГПМ «КИТ»



Альфия Гафурова

Куратор направления КСО, менеджер проекта



Наталия Насекина

Главный эксперт департамента по управлению персоналом



Антонина Приезжева

Директор по персоналу, руководитель проекта

Газпромбанк

Сценарное планирование бюджета на карьерное развитие

Цель проекта — даже при дефицитном бюджете иметь возможность реализовать справедливую систему продвижения высокоэффективного персонала. Была разработана модель сценарного планирования бюджета на карьерное развитие.

Данная модель позволяет гибко планировать затраты на карьерное развитие, удерживать ключевой персонал, продвигать его и развивать, обеспечивать реализацию ключевых мероприятий в отношении персонала. В основе модели лежит три компонента: внешний рынок оплаты труда, система грейдов и оценка персонала. Разработаны матрицы принятия управленческих решений, которые обеспечивают эффективное и справедливое карьерное развитие. Инструменты значительно сокращают сроки процедур по карьерному продвижению и повышению заработной платы.

Пилотирование модели показало ее стабильность, высокую точность определения бюджета на карьерное развитие персонала с выполнением всех заданных параметров и возможность использования в долгосрочной перспективе. Дальнейшее масштабирование модели позволит охватить все направления деятельности банка с численностью около 20 тысяч сотрудников.



Ирина Садулина

Управляющий директор
департамента по работе
с персоналом

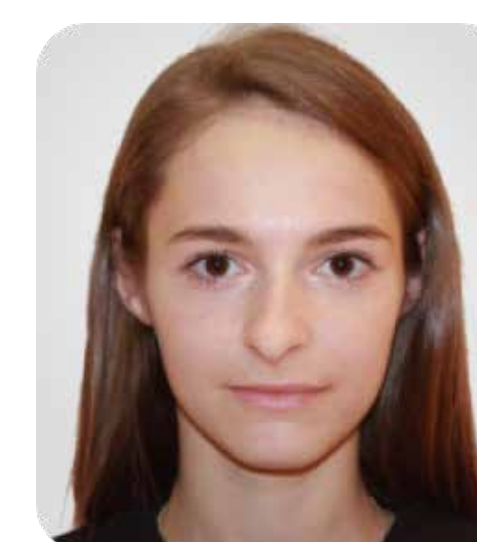


Татьяна Чичигина

Директор департамента
по работе с персоналом



Софья Удалова
Главный аналитик
департамента по работе
с персоналом



Екатерина Ерёменко
Ведущий аналитик департа-
мента по работе с персоналом



ГНИВЦ

HR-перезагрузка ГНИВЦ 20

С 2020 года в ГНИВЦ проходит глобальная трансформация корпоративной культуры и выстраивание HR-процессов с нуля. Целью трансформации стало создание первой IT-компании с госучастием с привлекательной культурой заботы о сотрудниках, понятными ценностями и системой развития.

С 2020 по 2022 год выручка компании увеличилась с 6 до 12,5 миллионов рублей. Стоимость подбора IT-специалиста составила 15,5 тысяч рублей.

Численность компании выросла с 960 до 1447 человек, Вовлеченность выросла до 95,4%. Текучесть персонала сократилась до 6%. По итогам исследования Harry Job уровень счастья сотрудников вырос до 89,4 %, eNps вырос до 71,7%. Закрепление наставника позволило сократить скорость перехода новичка в режим максимальной эффективности в 2,5 раза. 90% junior-специалистов в течение года под руководством наставника перешли на следующий уровень мотивации с учетом роста профессиональных компетенций.



Евгения Хизева
Директор департамента
управления персоналом



Екатерина Шакирова
Начальник отдела по работе
с персоналом



Наталья Гарипова
Начальник отдела обра-
зовательных проектов



Татьяна Сизова
Руководитель
проектов



Анастасия Цуканова
Руководитель направления
внутренних коммуникаций



Анна Игнатьева
Руководитель проек-
тов «Наставничество»
и «Адаптация»



Ирина Ромышева
Руководитель проекта
по подбору персонала



Издательство «ЭКСМО»

«Долина Эксмо» — центр
инноваций

Проект «Долина Эксмо» нацелен на генерацию и реализацию значимых проектов, которые направлены на повышение привлекательности бренда работодателя и рост издательства, а также на повышение вовлечённости сотрудников.

Лидерство на рынке — это способность замечать и внедрять инновации без нарушения гармонии текущих процессов, но улучшая и усиливая их актуальными трендами.

Компания завершила 17 проектов с экономическим эффектом в 75 миллионов рублей. Показатель вовлеченности вырос на 12%, а также привлекательность бренда работодателя среди сотрудников. Показатели обучения и развития выросли на 9%, а признание — на 22%.



Александр Кочетков
Руководитель проектов
по развитию дистрибуции



Евгений Капьев
Генеральный
директор



Евгений Тюрин
Директор по бизнес-
администрированию



Наталья Телепаева
Начальник отдела продаж



Дарья Куклина
Директор по персоналу
холдинга «Эксмо-АСТ»



Светлана Цепляева
Финансовый директор





Анатолий Норовяткин
Директор дистрибуции



Рамиль Фасхутдинов
Главный редактор
редакции «Нон-фикшн»



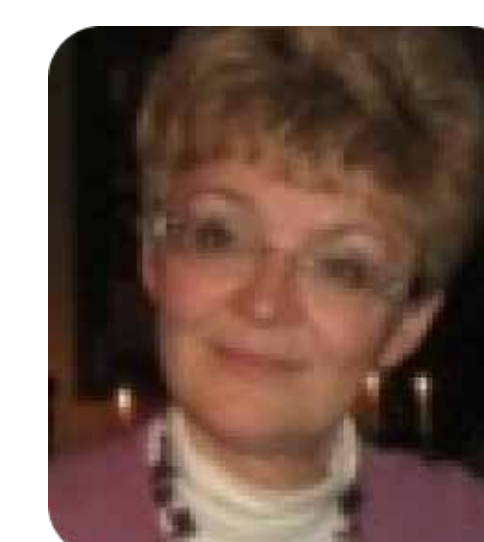
Александра Шипетина
Директор художественной
редакции



Людмила Кондрашова
Директор детской
редакции



Надежда Дубенюк
Исполнительный директор
редакции «Нон-фикшн»



Ирина Проскурня
Директор ТД «Эксмо»



Валерия Григорьева
Директор по цифровому
контенту



Клавдия Пирогова
HR-бизнес-партнер
«Эксмо»



Светлана Вдовина
Руководитель проектов
по аналитике



Сергей Корчнев
Руководитель проектов
по аналитике



Анна Кубовская
Заместитель директора
по развитию ТД «Эксмо»



Мария Петрова
Заместитель директора
художественной редак-
ции по производству

КРОК

TestDrive стажировки в КРОК

TestDrive стажировки в КРОК — это полное погружение студентов в проекты, задачи и культуру КРОК за один день. Эксперты проводят воркшопы и погружают студентов в одно из десяти направлений и внутреннюю кухню компании.

Для студентов это возможность протестировать профессию и узнать, насколько она подходит. Все этапы участия максимально приближены к реальным условиям: от выполнения тестового задания и общения с рекрутерами до командного обеда в фудворкинге.

Одна из задач проекта — показать студентам, что такое «Стажировка в КРОК», рассказать о компании, задачах, корпоративной культуре и выявить студентов, с которыми произошел match.

Проект охватил более 530 тысяч человек, количество переходов на страницу проекта — 12,5 тысяч. Компания получила 1238 регистрации на проект, 83 студента прошли TestDrive, из которых пять вышли на стажировку. Все участники оценили TestDrive на 8–10 баллов по всем параметрам. Более 30 экспертов впервые подключились в работу со студентами.



Данил Чибранов

Менеджер по развитию бренда работодателя



Тимур Акажанов

Менеджер образовательных проектов



Наталья Волкова

Менеджер образовательных проектов



Анастасия Трефилова

Менеджер по развитию бренда работодателя



Екатерина Лемба

Руководитель группы
по подбору молодых
специалистов

Московский аэропорт Домодедово

DMEMED: Культура заботы о здоровье

DMEMED — проект, направленный на формирование культуры заботы о здоровье у работников, членов их семей, кандидатов, которые трудоустраиваются, и дальнейшее сохранение принципов заботы о здоровье после окончания работы в компании. За время реализации проект перерос в отдельное направление деятельности. Благодаря автоматизации процессов, увеличению спроса и повышению качества услуг сформировалось отдельное предприятие — Airport health care.

Проект насчитывает 1,8 тысяч пациентов в месяц и оказывает более 1,5 тысяч лабораторных услуг. Открыта клиника, в которой создано четыре центра: остеопатии, вакцинации, психологической поддержки и косметологии. На базе центра вакцинации добровольно прошли вакцинацию и ревакцинацию 70% работников. За 2022 год численность медицинского персонала выросла в 1,7 раза.

Подготовлено 10 чек-листов здоровья. Каждый третий подписчик канала о здоровье читает опубликованные посты, а каждый пятый делает это в течение 24 часов. Время, затраченное на медицинский осмотр, сократилось на 75% за счет проведения медицинского осмотра на территории компании.

Средняя фактическая производительность труда персонала выросла на 3,5% за счет сэкономленного времени на проведении ежегодных медицинских осмотров, развития сервисов для заботы о здоровье на территории работодателя и общего улучшения состояния здоровья персонала. Производительность труда наблюдается в динамике и имеет тенденцию роста в зависимости от времени воздействия положительных факторов.



Сергей Махнев
Главный врач, лидер
проекта



Юлиана Саидова
Руководитель
HR-подразделения



**Татьяна
Добротворская**
HR-аналитик



Елена Новикова
Заместитель главного
врача



Андрей Коцюба
Начальник медицин-
ского подразделения



**Юлия
Сайфутдинова**
Врач функциональ-
ной диагностики



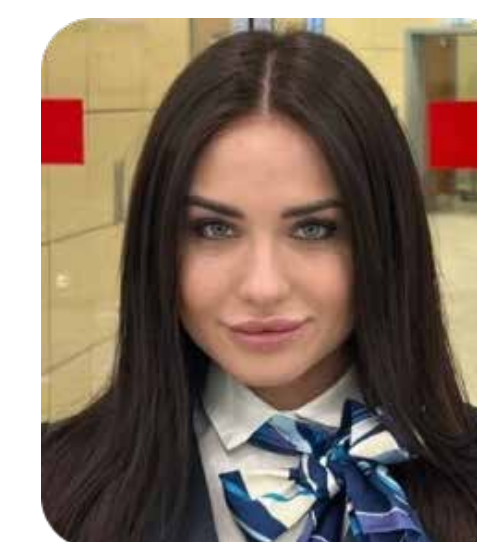
Мария Макулова
Специалист по меди-
цинским услугам



Юлия Латышева
Врач-нарколог



**Марина
Караулкина**
SMM-специалист



Юлия Сизых
Начальник подгруппы
медицинских услуг



Елена Казгунова
Дизайнер

Открытие Инвестиции

Финтехно

Финтехно — это программа оплачиваемых стажировок для начинающих IT-специалистов, которая стала первой для компании Открытие Инвестиции. Концепция, тесты для конкурсного отбора, промокампания и программа стажировок по 4 направлениям были разработаны специально под проект. Компания заявила о себе как о современном технологичном и ответственном работодателе, который заботится о сотрудниках и ставит интересные задачи перед молодыми талантливыми профессионалами.

Промокампания охватила 750 тысяч человек, 5,5 тысяч посетители лендинга, а 862 зарегистрировались на стажировку. 353 кандидата успешно прошли скрининг, 164 прошли телеинтервью, 70 прошли тест и 5 кандидатов получили офферы.



Нина Измайлова

Начальник отдела по подбору, адаптации и развитию персонала



Татьяна Наумкина

Руководитель направления IT-подбора



Иларион Журавлев

Старший специалист по подбору персонала



Прайдекс Констракшн

Популяризация профессии строителя

Цель проекта — создать прозрачный и интересный путь развития рабочих до экспертов, популяризировать строительные профессии, показать студентам, каким может быть современное строительство. Для этого компания погружает студентов в специфику работы с помощью экскурсий на реализованные проекты, а затем передает опыт работы с технологиями и инновационными материалами в «полях» в процессе стажировок.

Экономия около двух миллионов рублей ФОТ без учета налогов за три месяца. Себестоимость найма снижена на 68%, а также снижена нагрузка на оформление и подготовку документов в противовес оформлению иностранных рабочих. В штат наняты 29 студентов по бессрочному трудовому договору. Проведены 12 экскурсий на четыре объекта строительства для 248 участников. Компания приняла участие в четырех профильных мероприятиях по привлечению молодых специалистов.

Создан совет молодых специалистов, который принял участие в Стройслете — 2022. После участия в слете молодых специалистов количество посещений карьерного сайта за месяц увеличилось на 640 человек. В последующие два месяца сайт посетили еще 1,1 тысяча человек. На портале mos.ru размещены 7 публикаций о компании. Заключены партнерские соглашения с обучающими организациями: колледж «26 кадр» и «ОКГ Столица».



Тарас Лисогор

Партнёр, технический директор



Игорь Курапов

Директор по персоналу



Тимур Воронов
Директор проектов,
управляющий партнер



Федор Лазарев
Руководитель отдела
развития персонала



Максим Назаров
Заместитель технического
директора по электротех-
ническим системам



Сергей Неупокоев
Заместитель технического
директора по механическим
системам



Данила Богачков
Заместитель техни-
ческого директора
по электротехниче-
ским системам



Буллат Феткрахманов
Руководитель отдела
реализации стратегических
проектов по персоналу



Сергей Губин
Начальник механического
участка



Валерий Костин
Начальник участка



Ирина Лунева
Ведущий менеджер
отдела развития персо-
нала



Андрей Ротарь
Начальник электротехниче-
ского участка

Ренессанс Страхование

Skill Up

Skill Up — проект внутреннего обучения, в рамках которого любой сотрудник может научиться составлять обучающие программы и дистанционные курсы на экспертные темы. Учеба длится 1,5 месяца, совмещена с практикой и защитой проекта. В обучении есть 3 направления. По направлениям «сертифицированный тренер» и «разработчик» можно освоить новую профессию. Направление «эксперт» даёт возможность быстро поделиться экспертизой. На базе проекта выпускники могут создать собственные «школы» и сообщества.

Экономия для компании составила 21,9 миллионов рублей на офлайн-обучении и 12 миллионов рублей на электронных курсах. Сотрудникам предоставлены прозрачные возможности для развития по горизонтальным карьерным трекам. В рамках проекта 1864 сотрудника повысили экспертизу. Созданы 33 обучающих программы, четыре школы по актуальным профессиям.



Владимир Гоголев

Директор департамента обучения и развития



Ирина Чешля

Лидер направления по цифровым форматам обучения



Вера Столбова

Лидер направления офлайн обучения



Мария Арсеньева

Наставник проекта



Николай Колядин

Наставник проекта

Самолет

Четырёхдневная рабочая неделя

Самолет в течение 6 месяцев тестирует переход на четырёхдневный рабочий график среди группы сотрудников. Ключевая цель проекта — улучшить эффективность и производительность, при этом повысить уровень вовлечения и счастья сотрудников.

Участники проекта сохраняют объем задач и заработную плату. Их задача — перестроить рабочие процессы так, чтобы они не влияли негативно на общий результат. Чтобы помочь сотрудникам, Самолёт запустил обучающие тренинги и вебинары на тему тайм-менеджмента.

Участники проекта проходят еженедельные и бинедельные опросы, которые позволяют замерять динамику ключевых показателей. В апреле Самолёт подводит итоги и принимает решение о масштабировании проекта на всю компанию.

Промежуточные итоги проекта 4-дневной рабочей недели, которые подвелись в декабре 2022 года показывают положительную динамику по основным показателям и подтверждают наши гипотезы.

Производительность чел/ч по ключевым бизнес-метрикам всех подразделений участников проекта выросла на 3%. По оценке участников проекта, их производительность выросла на 13%. Рост уровня энергии на 70% в конце недели среди участников проекта. Улучшение настроения сотрудников-участников проекта. Динамика показателя в 26%. Показатель вовлеченности среди участников вырос на 7%. Сотрудники отмечают, что им удастся посвятить выходной день восстановлению и отдыху: динамика ответов показывает рост в 25%.



Александр Канивец
Директор



Рустем Терлекчи
Руководитель
проекта



Юлия Трушина
Менеджер



Андрей Добрынин
Менеджер



Мария Амелина
Руководитель
направления органи-
зационного дизайна



ТД Нефтьмагистраль

Индекс МАХ

Индекс МАХ (индекс максимальной вовлеченности) — это улучшение компании сотрудниками и система эффективной обратной связи между сотрудником и руководством. Благодаря данной системе компания увидит тех, кто умеет замечать проблемные места, находит уникальные решения и ценные идеи. Тех, кому хотят сказать «спасибо» коллеги, и тех, кого благодарят клиенты. Цель системы — стимулировать вовлечённость сотрудников и развитие корпоративной культуры компании.

В результате получено более 12,5 тысяч обращений: идей, предложений и благодарностей, 1700 идей успешно реализованы. Вовлеченность сотрудников в проект выросла с 5% до 89%. Реализованные идеи проекта приносят более 3,5 миллионов рублей в месяц к общей выручке компании. Количество жалоб на 10 тысяч чеков снизилось с 13 до 2 в месяц.



Екатерина Богданова
Директор по персоналу



Анна Апетьян
Руководитель корпоративной академии



Андрей Падалко
Руководитель центра развития лидеров, координатор проекта «Индекс МАХ»



Виктория Черникова
Руководитель отдела развития HR-бренда и корпоративной культуры



Валерия Полищук
Менеджер по дистанционному обучению



Университет Правительства Москвы

Комплексный проект поддержки организационных изменений ВДНХ

В 2020 году команда ВДНХ приступила к формированию стратегии, которая определяет развитие выставки на ближайшие годы в условиях нового исторического этапа. Экспертами Университета Правительства Москвы был разработан комплексный проект для сопровождения процессов трансформации и решения конкретных бизнес-задач заказчика.

В рамках проекта Университет Правительства Москвы помог руководству ВДНХ через организацию работы ключевых сотрудников переосмыслить концепцию выставки, поднять командное взаимодействие на новый уровень, расширить ряд компетенций по стратегическому планированию, развитию и управлению территорией, освоить технологию продуктового подхода. Проект был реализован в 2 этапа: командный трек «Искусство быть ВДНХ: надстройка смыслов» и «Акселератор ВДНХ».

В результате созданы 7 концепт-прототипов, которые легли в основу единой стратегии развития выставки. Большая часть идей и предложений включена в Стратегию ВДНХ на 2021 — 2023 года и отражена в меморандуме выставки.

Разработаны 11 продуктов для приоритетных направлений развития ВДНХ. Все проекты подготовлены к запуску или уже запущены. В рабочие процессы интегрирован продуктивный подход, у сотрудников сформировались базовые продуктовые компетенции. Началось и продолжается внедрение исследований потребителей и аудитории, проводится маркетинговый анализ перед запуском продуктов.

Сотрудники провели более 350 интервью с резидентами и гостями, протестировали более 30 гипотез, определили точки роста и возможности для развития выставки.



Яна Радионова

Руководитель направления «Развитие» проекта «Кадровые сервисы Правительства Москвы»



Анастасия Суворова

Руководитель направления «Взаимодействие с заказчиками» проекта «Кадровые сервисы Правительства Москвы»



Алексей Потапкин

Руководитель кадровых и образовательных проектов Университета Правительства Москвы



Юлия Юдакова

Методолог направления «Развитие» проекта «Кадровые сервисы Правительства Москвы»



Татьяна Краснянская

Методолог направления «Развитие» проекта «Кадровые сервисы Правительства Москвы»



Анастасия Лукина

Руководитель департамента по работе с персоналом и социальной политике ВДНХ



Анна Перова

Заместитель руководителя департамента по работе с персоналом и социальной политике ВДНХ

Easy Recruit

Платформа для массового подбора и управления персоналом ProfyJob

ProfyJob — платформа для массового подбора. Самописная CRM-система, которая была создана с нуля. Программа разработана в 2021 году в Москве, а в 2022 году расширен её функционал.

Цель программы — нанимать персонал под потребности заказчиков, удовлетворять процесс работы отдела по подбору, закрывать заявки на подбор в срок, следить за воронкой найма, быстро принимать решения по аналитике. За 15 лет работы компания объединила более 30 тысяч исполнителей и более 100 клиентов.



Антон Деметрашвили
Директор направления по аутсорсингу и аутстаффингу



Наталья Быкова
Руководитель отдела подбора персонала



Анастасия Якимова
Маркетолог

GLS PHARMACEUTICALS

Есть женщины в Рuzских селеньях

Проект по созданию внутреннего кадрового резерва на производственные вакансии среднего уровня. Программа подразумевает карьерное развитие для рабочих специальностей. К моменту мобилизации в сентябре 2022 года в компании уже были обученные и подготовленные сотрудницы, которые выполнили должностные обязанности призванных мужчин. Это позволило сохранить работоспособность производства без сокращения планов.

Среднее время закрытия вакансий по целевым позициям сократилось с 12 рабочих дней до нуля. Закрыты 24 вакансии младших операторов и младших рецептурщиков, 20 сотрудниц в резерве. Удовлетворенность компанией у сотрудников производства выросла на 13%, а вовлеченность — на 17%. Больше половины сотрудников отмечают улучшение системы карьерного роста в компании.



Алексей Карпов

Директор по персоналу



Алина Старовойтова

Менеджер по развитию и оценке персонала



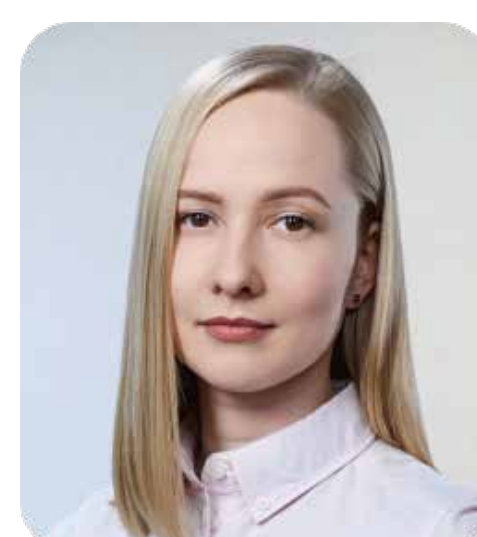
Мария Чекулаева

Старший менеджер по персоналу



Екатерина Галкина

Руководитель направления подбора персонала



Ольга Гусева

HR-бизнес-партнер



Кристина Лиханова

Менеджер

S8 Capital

Обучающая платформа «S8 Академия»

Образовательный проект, который направлен на создание цифрового пространства, объединяющего функции обучения и развития для сотрудников, аналитику клиентского пути и индивидуальный план развития. Создана отдельная платформа на базе корпоративного портала.

Количество переходов выросло в два раза. 84% сотрудников холдинга регулярно заходят на площадку. Количество кликов до получения образовательного контента сократилось с 8–9 кликов до трех.

Внедрен новый формат адаптации, процент прохождения адаптации повысился с 74% до 98%. Внедрен новый формат индивидуальных планов развития сотрудников. Процент прохождения ИПР повысился с 40% до 92%. Также вырос процент использования инструментов обучения и развития с 30% до 70%.



Алексей Минаков

Руководитель
управления



**Татьяна
Канайкина**

Методолог



Семен Рожков

Руководитель отдела
внутреннего обучения



**Сергей
Пархоменко**

Бизнес-тренер



Юлия Калинина

Тренинг-менеджер



**Марина
Бирюкова**

Менеджер образова-
тельных проектов



НОМИНАЦИЯ

Северная столица

Аптечная сеть 36,6

Игра ФАРМ РИНГ — это образовательно-развлекательный проект для провизоров и фармацевтов аптечной сети

ФАРМ РИНГ — это образовательно-развлекательный проект для провизоров и фармацевтов. Создан, чтобы усилить экспертизу сотрудников аптек в собственных торговых марках (СТМ), повысить престиж профессии среди молодых специалистов и тех, кто только выбирает будущую профессию.

Сотрудники узнают больше о составе препаратов, их свойствах и действии, отвечая на профессиональные и экспертные вопросы в игровом формате. Знания товаров собственных торговых марок позволяют сотруднику увеличивать их продажи и свой доход. Для сотрудников, которые стремятся расти профессионально, предусмотрено дополнительное развитие и включение в кадровый резерв компании.

Рост с 8,3% до 11,2% доли СТМ (собственной торговой марки) в ассортименте товаров для красоты и здоровья (в сравнении с 2021 г.).

Повысили мотивацию фармспециалистов к изучению СТМ: 95% составила обученность персонала аптечной сети продуктам СТМ. Это на 80% больше в сравнении с 2021 г. 2,2% составила средняя текучесть персонала в месяц в 2022 году. Это на 37% ниже в сравнении с 2021 г. 5% составил прирост укомплектованности в 2022 г. в сравнении с 2021 г. 10 000 руб. /мес., в среднем — финансовый прирост каждого участника игры в рамках мотивации по СТМ

Повысили лояльность и укрепили позитивный образ работодателя среди сотрудников макрорегиона: NPS игры составил 97%. 98% респондентов анкеты обратной связи по итогам мероприятия также отметили вовлеченность во внутреннюю корпоративную жизнь, создание и укрепление неформальных связей между сотрудниками макрорегиона.

Выявлены лучшие эксперты и сформирован пул экспертов для участия в телевизионном отраслевом проекте «Профессионалы» с целью повы-



шения статуса профессии провизора/фармацевта, а также усиления позитивного имиджа работодателя. 27% участников игры были включены в программу кадрового резерва. 45% — прирост подписчиков корпоративного Телеграм-канала 366LIVE.



Ольга Федорова

Руководитель отдела по корпоративной культуре и внутренним коммуникациям



Анна Давыдова

Руководитель отдела обучения



Елена Пачина

Бизнес-тренер



Ирина Бондарева

Фармацевт-тренер



**Наталья
Нименомайнен**

Руководитель отдела дистанционного обучения



Александр Отдельнов

Старший специалист по дистанционному обучению



ВЕРТЕКС

«Моя идея»

Программа «Моя идея» меняет привычный взгляд на управление процессами. Есть идея как изменить и улучшить компанию? Действуй!

В ВЕРТЕКС создали автоматизированную систему, в которой каждый сотрудник независимо от его должности и местоположения может влиять на развитие компании. Команда профессионалов поддержит и предоставит возможность высказаться, поможет с доработкой и посоветует, как вести себя на презентации.

Подать идею можно через систему, QR-код или на бумажном бланке. Отслеживать статус поданной идеи можно в онлайн-режиме. Главное — желание, а инструменты предоставит компания. Внедрение и развитие системы позволило получить более 1600 идей, из которых 627 идей уже приняты к реализации, 539 идеи уже воплощены в жизнь. Экономия от реализованных идей составила более 26 миллионов рублей в 2021 — 2022 гг. Лояльность сотрудников выросла на 31%, 50% сотрудников производства получили продвижение по карьерной лестнице. Сотрудники получают вознаграждения во внутренней валюте в виде звезд и комет, которые обмениваются на ценные подарки — от кружки до смартфона.



Семён Кузнецов

Руководитель проектного офиса



Оксана Адамчик

Заместитель генерального директора по управлению персоналом



Вячеслав Раицкий

Заместитель генерального директора по информационным технологиям



Анатолий Сметанкин

Менеджер проектов и программ



Алексей Жижин
Руководитель проек-
тов по бережливому
производству



Ульяна Вихарева
Ведущий специалист
по обучению и развитию



Газпром газификация

Первый шаг в профессию рекрутера

Проект включает обучение профессии рекрутера, подготовку команд школьников в возрасте 12–18 лет для участия в соревнованиях, организованных Агентством развития профессионального мастерства в сотрудничестве с Академией Цифровых технологий Санкт-Петербурга.

Цель проекта — содействие выбору профессии с помощью профессиональных проб с ориентацией на опережающую подготовку кадров.

Количество просмотров во «ВКонтакте» составило почти четыре тысячи. 100% просмотр постов о совместной работе с Академией цифровых технологий на внутреннем портале.

Компания получила благодарность от вице-губернатора Санкт-Петербурга Потехиной И. П. за содействие в подготовке и проведении проекта «Билет в Будущее».



Анна Титиевская
Начальник управления
по работе с персоналом



Ирина Егорова
Заместитель начальника
управления по работе
с персоналом



**Александра
Болдырева**
Руководитель группы
подбора персонала



Андрей Белов
Главный специалист службы
по связям с общественно-
стью и средствами массовой
информации



Снежана Сосницкая
Главный специалист
группы обучения



РИВ ГОШ

РИВ ГОШ — Дети

Проект направлен на стажировку детей сотрудников в подразделениях центрального офиса. Ключевая идея проекта заключалась в вовлечении детей сотрудников в бизнес-процессы компании, предоставление возможности поработать в офисе «по-настоящему», сформировать более глубокое понимание о ежедневной работе разных подразделений. Также в центре проекта были сотрудники, которые могли проявить себя как родители, заботящиеся об осознанном выборе профессии своих детей.

По окончании программы два стажера были приняты в штат компании, 13 участников проекта продолжили сотрудничество с компанией по договору ГПХ.

По результатам проведенного опроса удовлетворенности программой компания получила 10 из 10 баллов и среди родителей, и среди стажеров.

По результатам опроса всех сотрудников офиса, увеличилось количество желающих, чтобы их дети приняли участие в стажировке. На 1 января 2023 года получено 42 заявки на участие в следующей волне проекта.



Наталья Ускова

Директор
по персоналу



Мария Воробьева

Руководитель отдела
подбора персонала



Алиса Шемарова

Ведущий менеджер
по персоналу



Дарья Пахомчик

Специалист по внутренним
коммуникациям

Университет ИТМО

IT's MOre than Recruiting

За каждой новой технологией, проектом, инициативой стоят люди, которые ежедневно меняют этот мир. ИТМО развил единую для университета систему профессионального поиска и подбора талантов. Задачи по рекрутингу были делегированы специально созданному подразделению. По всем ключевым бизнес-процессам разработаны чёткие регламенты, введена аналитика и механизмы обратной связи.

Центр рекрутинга ИТМО каждый день помогает людям найти работу мечты в уникальном и неклассическом университете.

По итогам проекта все соискатели получают ответы, индекс вежливости на HeadHunter 65–80%, 242 человека в кадровом резерве. 100% вакансий закрыто со средним сроком закрытия 29 дней. Получено пять заявок от молодых ученых уровня Principal Investigator.



Злата Дьячкова

Ведущий менеджер центра рекрутинга и внутренних коммуникаций



Мария Кудряшова

Менеджер центра рекрутинга и внутренних коммуникаций

Эльба Мебель

Три волшебные HR-таблетки для лечения выгорания торгового персонала

Летом 2021 года сезонный спад в продажах оказался более глубоким, чем в предыдущие годы. Компания потеряла продавцов и руководителей. Оставшиеся сотрудники были вынуждены перерабатывать, что приводило к выгоранию.

Перед компанией стояло сразу несколько задач: за полгода укомплектовать штат, улучшить конверсию приживаемости новичков, восполнить кадровый резерв руководителей. Для этого компания реализовала 3 инициативы.

Проведено обучение руководителей по другим правилам. В формате марафона в течение полугода по 2 мероприятия в месяц. Обучение проходило по 3 блокам: бизнес-образование, управленческие навыки и продажи, трансформационные практики (игра Лила, арт-терапия, нейрографика). Усовершенствована система подбора персонала: привлечение по общим ценностям. В этом помогли брендинг страниц на hh.ru, ребрендинг контента соцсетей, корпоративных ценностей и эволюционной цели компании.

Компания создала благоприятную среду для новичков с плавным погружением в адаптационный период, а также новые условия мотивации для наставников и стажёров. В результате конверсия «приживаемости» новичков увеличилась на 21%, каждый 2-ой новичок работает более 6 месяцев.

Обучили 50% сотрудников розницы, что привело к повышению процента выполнения планов продаж в среднем на 17%, росту объема продаж на 38%, каждый пятый участник марафона получил карьерное повышение, еще 20% составили кадровый резерв.



Карина Головина
Директор
по персоналу



Татьяна Крамарь
Директор розницы



Дмитрий Фёдоров
Коммерческий
директор



Роман Горбовцев
Генеральный
директор



BIOSCAD

Комплексная программа нематериальной мотивации сотрудников B-well 4.0

B-Well 4.0 — гибкая система программ нематериальной мотивации, направленная на привлечение и удержание персонала, которая призвана повысить общий уровень удовлетворённости сотрудников компании.

Особенность проекта заключается в том, что система изменяется и модернизируется исходя из аналитики потребностей сотрудников и их вовлечённости в программы.

Благодаря B-Well 4.0 в первые месяцы запуска удалось повысить показатель eNPS в 2,5 раза, а количество вовлечённых сотрудников, которые регулярно участвуют в активностях проекта, составляет более 60%. Вовлеченность сотрудников в корпоративные активности выросла в пять раз, общая вовлеченность — до 91%. Удовлетворенность программами нематериальной мотивации повысилась в 2,7 раза.

Систематизировано использование бюджета для нематериальной мотивации сотрудников, разработан гайд с критериями и лимитами. Оптимизированы расходы бюджета за счет аналитики востребованности программ. Невостребованные программы заменяются на предложения сотрудников.



**Александра
Арендарь**

Заместитель генерального
директора по персоналу



Анна Анохина

Руководитель отдела корпоративной культуры и внутренних коммуникаций



Яна Ларюхина

Менеджер по корпоративной культуре



Юлия Илларионова

Руководитель направления компенсации и льгот

Garage Eight

Лонч-маркетинг бренда работодателя Garage Eight

Проект включает комплексную разработку прогрессивного и привлекательного бренда работодателя, проработка уникального конкурентного преимущества и запуск предложения на внутреннюю и внешнюю аудиторию. Менее чем за год команда сформировала привлекательный HR-бренд из компании, известной только в узких кругах.

В результате компания вошла в ТОП-100 компаний России по узнаваемости на основе данных отчета «ЭКОПСИ Хабр». На 35% в сравнении с прошлым годом сократилось время от заявки на поиск специалиста до принятия оффера. Конверсия из просмотра вакансии в отклик выросла в 6 раз, из выставленных офферов к принятым — на 10%.

За год коллектив вырос в два раза, присоединились 176 сотрудников уровня senior и middle. Текучесть персонала сократилась на 9%, а eNPS вырос на 17%.



**Наталья
Епифанова**

Специалист
по HR-бренду



**Елизавета
Чернова**

DevRel-специалист



**Григорий
Грибной**

Product Marketer



Арина Лесикова

Marketing Lead



**Дарья
Маринович**

HR-Generalist



Ирина Андреева

HR-Generalist



Анастасия
Лиходеевская
HR Team Lead



Nexign

Nexign Leaders Jet: как развивать руководителей при помощи креативных методик

Nexign Leaders Jet — это комплексная программа развития управленческой экспертизы с максимальным вовлечением всех уровней управления от топ-менеджмента до линейных руководителей.

Компания сделала ставку на креативные мероприятия. В течение всего года использовались механики с максимальным уровнем вовлечения: игровые семинары, тематические квизы и бизнес-квесты.

Яркой активностью стало задание для сплочения менеджмента. Руководители были объединены в команды по принципу наличия кросс-функциональных связей и проблем во взаимодействии. Они должны были придумать и снять новогодние видеоролики, которые транслируют ценности компании и продвигают идею эффективности. Итоговые ролики планировались к публикации на корпоративном портале компании.

Механика обеспечила условия, при которых коллегам пришлось перестать придерживаться типичных сценариев взаимодействия. При этом игровая тематика позволила снизить напряжённость, перейти к более открытому и продуктивному формату общения, который позитивно сказался на бизнес-результатах.

За год проведено 60 карьерных консультаций, 12 онлайн-обучений, 26 вебинаров от внутренних экспертов, 8 ретроспективных фасилитаций и три стратегические сессии. Средняя оценка удовлетворенности программой составила 9,5 из 10.

Более 150 руководителей принимают участие в проекте. 70% обучающих программ для менеджеров проведено в креативном формате. Обеспечена защищенность руководящих позиций: в 2022 году состоялось 9 внутренних назначений из числа преемников.



Любовь Альянова

Руководитель центра
обучения



Ольга Тарасова

Руководитель проекта
и тренер по навыковому
обучению



Александр Баранов

Директор по бренду
и корпоративным комму-
никациям



Selectel

Удержать нельзя релоцировать

Комплекс антикризисных мер, направленных на сохранение бизнеса и удержание персонала. Комплекс включает в себя: организационные меры, затрагивающие стратегию и структуру компании, меры поддержки сотрудников: материальные меры, меры по поддержке работоспособности, моральная поддержка, меры по усилению бренда работодателя.

Успех проекта во многом стал возможен благодаря культуре Selectel — адаптивной, гибко и быстро реагирующей на вызовы и изменения. Один из главных выводов проекта — коммуникация и поддержка от лица компании должна быть равной для каждого сотрудника и учитывать разные взгляды и решения коллег.

В результате проекта 10% сотрудников работают удалённо на конец 2022 года. eNPS вырос с 70,7% в 2021 году до 75,1% в 2022 году. Количество рекомендаций сотрудников выросло на 40% при равном количестве вакансий: 261 в 2021 году до 369 в 2022 году.

Текучесть по собственному желанию снизилась с 11,5% до 10,3%. В рейтинге IT-брендов работодателей 2022 года от Хабр компания поднялась с 16 на 5 место.



Надежда Курлат

HR-директор



Роман Венедиктов

Директор направления дата-центров, руководитель направления GR



Владимир Дергачев

Заместитель генерального директора по операционной деятельности



Ольга Коробцова

Руководитель отдела кадрового делопроизводства



НОМИНАЦИЯ

Регион

Битрикс24

Битрикс24/Университет

В проект включены учебные курсы по программированию, тестированию и клиентскому сервису. Проект полностью реализован сотрудниками компании. Они разработали учебную программу, провели интервью со студентами, выбрали лучших и бесплатно обучили тому, что знают сами. За 3 года обучение в корпоративном университете прошли 265 человек. Каждый седьмой студент присоединился к команде.

Результаты потока 2021–2022: 37 преподавателей-экспертов компании, 398 человек прошли тестирование, 197 человек прошли обучение, из которых 17 стали частью команды «Битрикс24».



Евгений Шеленков

Руководитель проекта
Битрикс24/Университет



Алексей Кирсанов

Руководитель разработки



Олег Строкатый

Руководитель
контроля качества



Марина Вострикова

Директор по клиентскому
сервису



Денис Котлярчук

Ведущий разработчик,
руководитель курса
«Веб-разработчик»



Максим Тишковский

Ведущий специалист отдела
QA, руководитель курса
«QA-инженер»



Наталья Михайлова

Тимлид отдела клиентской
поддержки, куратор курса
клиентского сервиса



Элеонора Золошкова

Руководитель направления
подбора персонала

Дентал-Сервис

Лучший работодатель в стоматологии

Врачи клиник берутся за сложные случаи и показывают высочайшую квалификацию. Суть проекта — сохранить действующих сотрудников, увеличить численность «Золотого» и «Серебряного» фондов, а также подготовить кадровый резерв. Компания стремится создать систему непрерывного развития и обучения, которая вовлекает внешних кандидатов, обеспечивает расширение сети клиник, улучшает качество жизни пациентов и поддерживает сотрудников.

Увеличение численности «Золотого и «Серебряного» фонда на 2%. Сформирован кадровый резерв из 20 молодых врачей и 22 сотрудников среднего медицинского персонала. Из 141 сотрудника, которые прошли аттестацию, больше половины получили повышение своей профессиональной категории.

Первичный опрос удовлетворенности сотрудников составил 89%. Текущая врачевенного персонала снизилась на 5% и составила 5,58%. В два раза выросло число сотрудников, которые пришли по рекомендациям. Компания провела профориентационное обучение для 30 школьников и 190 семинаров для сотрудников. Более 150 сотрудников приняли участие в волонтерском движении.



Анна Сафронова

Директор
по персоналу



Евгения Шугаева

Заместитель директора
по персоналу





Жанна Аббасова

Старший менеджер
по персоналу



Ксения Перлина

Менеджер по внутренним
коммуникациям и корпора-
тивной культуре



**Оксана
Георгиевская**

Директор по развитию
сети клиник



Вадим Мазура

Заместитель генерального
директора по безопасности



Константин Засыпкин

Технический директор



Елена Кудрявцева

Главная медицинская
сестра



Олег Пахомов

Главный врач клиники,
функциональный руко-
водитель направления
хирургии



Елена Бурдина

Главный врач клиники,
функциональный руко-
водитель направления
детской стоматологии



Евгений Регузов

Главный врач клиники,
функциональный руко-
водитель направления
ортопедии



Дом Здоровья

Успеху все возрасты покорны

Проект был организован совместно с партнёрами, генеральными директорами и HR-отделом компании в Уральском федеральном округе и Пермском крае. Главные задачи — увеличить поток соискателей за счёт расширения возрастных границ и мотивировать сотрудников на рост и развитие в компании.

Компания проводила опросы, тестирования, интервью с претендентами в кадровый резерв и аттестации, которые помогали понять готовность кандидата начать работу. Важным был не столько опыт кандидата, сколько его желание и потребность в развитии. Новая понятная и поэтапная система обучения позволила кандидатам структурировать работу под себя и под будущие команды.

Симбиоз «энергии» в лице молодых сотрудников и «опыта» сотрудников возраста 45+ принёс хорошие результаты по прибыли в сравнении с магазинами с сотрудниками одного возраста. В результате входящий поток увеличился в полтора раза в сравнении 2021 — 2022 гг., в том числе сотрудников в возрасте 45+. Три сотрудника в возрасте 55 лет приступили к новым обязанностям руководителя.

В 2022 году за полгода, благодаря кадровому резерву, было открыто три магазина. Вовлеченность сотрудников в обучение в группе кадрового резерва достигала 90%.

Каждый день на протяжении четырех месяцев сотрудники выполняли задания по различным направлениям: мотивация сотрудников, удержание стажеров, проведение собеседований с кандидатами, проведение встреч и другое. Магазины с директорами в возрасте 55 лет и командами от 20 до 35 лет регулярно попадали в общероссийский рейтинг магазинов «Дом Здоровья».



Дарья Павлова
Руководитель
HR-отдела



**Александра
Кравцова**
Помощник руководителя
HR-отдела



Мария Кравцова
Генеральный
директор



Павел Кравцов
Генеральный
директор



Иркутская нефтяная КОМПАНИЯ

«Наша молодая нефть»

«Наша молодая нефть» — проект по работе с молодёжью (школьники, студенты вузов и ссузов), направленный на раннюю профориентацию и рост популярности рабочих и инженерных профессий.

1. Сформирована практико-ориентированная экосистема школа-вуз-предприятие, позволяющая эффективно привлекать молодежь на проекты компании.
2. Сроки подбора были сокращены на 7 дней.
3. Рост укомплектованности молодыми специалистами составил 7%.
4. Рост показателя эффективности воронки отбора увеличился в 6 раз.
5. Более 75% участников после прохождения стажировочной вахты соответствуют профилю профессионально-технических компетенций.
6. Рост интереса к проекту на примере количества поданных заявок на практику вырос более чем в 3 раза.



Виктория Илюхина

Директор департамента
управления кадровым
потенциалом



Оксана Баженова

Ведущий менеджер
по персоналу



Ольга Кресс

Руководитель группы
по оценке персонала



**Марина
Мелякина**

Главный специалист





Сергей Баловнев

Руководитель направления по непрерывности бизнеса, председатель молодежного совета



Оксана Дмитриева

Ведущий специалист по взаимодействию с органами государственной власти, заместитель председателя Молодёжного совета



Татьяна Марактаева

Руководитель группы методологии и автоматизации



Курорт Красная Поляна

«Искусство совершенного сервиса»

«Искусство совершенного сервиса» — система управления сервисом, знаниями и развития культуры гостеприимства. В основе проекта лежит персонализированный подход к обучению каждого сотрудника, развитие культуры сервиса, процессный подход и управление качеством на базе стандартов и автоматизации. А также создание всесторонних программ развития сотрудников, чтобы сократить текучесть кадров.

По итогам 2022 года принято решение о масштабировании этого успешного проекта на другие объекты холдинга ООО «Мантера»: «Сочи Парк», гостиничный комплекс «Богатырь», курортный комплекс Mantera Seaview Residence.

Эффективность для бизнеса за 2021 — 2022 год:

- Прибыль курорта за период внедрения системы выросла на 50% (несмотря на ковид и последующие ограничения).
- Уровень возвращаемости гостей вырос с 800 тыс. до 1,2 млн гостей.
- Текучесть снизилась с 72 п. п. до 57 п. п.
- Уровень eNPS вырос с 50 п. п. до 60 п. п.
- Уровень удовлетворенности сервисом вырос на 4 балла (с 90 до 94) — лучшие в своем регионе.
- Повышение индекса возвращаемости гостей до 88% (прирост более 30%).
- Обучено 120 профессиональных наставников.
- Обучено 100 внутренних тренеров (в качестве дополнительного функционала — среди них сотрудники разных должностей).
- Более 6000 часов очного и индивидуального обучения, 12000 турбо-тренингов.

- 35 идей по оптимизации процессов сервиса и внутреннего взаимодействия внедрены в действие сотрудниками.



Галина Анохина
Начальник управления
обучения и сервиса



Елена Ушакова
Директор по управле-
нию персоналом



Ольга Найденова
Руководитель по направ-
лению сервиса



**Елизавета
Круковская**
Руководитель по направ-
лению обучения



Евгения Молокова
Руководитель направления
по мотивации и развитию



Мария Малоглазова
Менеджер по обучению
и сервису отелей ACCOR



Дмитрий Прутян
Менеджер по качеству
объектов курорта



Алена Луковская
Менеджер по обучению
и сервису объектов курорта



Елизавета Золотуева
Менеджер по обучению
и сервису отелей сети
«Марриотт»



**Маргарита
Минуллина**
Менеджер по обучению
продажам

Научно-производственная фирма «Микран»

Акселератор компетенций MICRANstart

Акселератор компетенций MICRANstart — программа стажировки для студентов — будущих R&D разработчиков, которые обучаются радиоэлектронике и по смежным инженерно-техническим специальностям. Стажировка засчитывается студентам как производственная практика. В основе проекта лежит практико-ориентированная технология опережающей подготовки кадров. Это позволяет стажёрам сформировать навыки командной работы, проектной деятельности, структурировать знания в предметной области через разработку и выполнение реальных проектов.

Продолжительность стажировки — 9 месяцев, 3 из которых оплачиваются. Лучших стажёров приглашают на позиции лаборантов, если ещё нет диплома о высшем образовании, или на позиции инженеров при наличии диплома. Проект реализуется с 2019 года и готов к масштабированию на предприятиях радиоэлектронной отрасли.

В 2019 году в штате компании было более 350 разработчиков. За период реализации проекта принято ещё 52 сотрудника, которые ранее были стажерами. Прирост составил 15%.

Со стороны опытных разработчиков вырос интерес к проекту и желание стать наставниками. За четыре года проведения сформировался пул из 22 наставников из числа senior- и middle-разработчиков.

Издержки на адаптацию молодых специалистов снизились на 21,5%. Технология акселератора компетенций MICRANstart успешно испытана и готова к масштабированию в университетах и на предприятиях радиоэлектронной промышленности России.



Анна Шрам

Специалист по внутренним коммуникациям



Татьяна Краснова

Главный специалист по управлению персоналом



Наталья Шрайбер

Заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию



Дмитрий Полетаев

Эксперт в области бизнес-презентаций и выступлений, топ-100 спикеров России по версии российского общества «Знание»



Дарья Мунгалова

Специалист по адаптации



Анастасия Шрайбер

Специалист по внутренним коммуникациям

НовосибирскЭнергосбыт

КЭДО для гарантирующего поставщика электроэнергии

Суть проекта заключается в переводе оборота кадровых документов в электронный формат для максимального числа сотрудников. Подготовка и реализация проекта заняла полгода. В результате компании удалось существенно сэкономить временные и материальные ресурсы в процессе документного оборота.

В результате проекта 98% сотрудников переведены на КЭДО. Это сократило среднее время на подписание кадровых документов с двух рабочих дней до 15 минут и высвободило 15% рабочего времени сотрудников.

За счет сокращения затрат на почтово-курьерские услуги и закупку бумаги экономия составила более миллиона рублей в год.



Ольга Адамовская
Руководитель HR-службы



Юлия Резник
Начальник отдела кадрового администрирования



Норникель (ГРК Быстринское)

Есть ли жизнь на вахте?

Навигатор Быстринского ГОКа — онлайн-путеводитель, который с заботой сопровождает нового сотрудника со дня получения приглашения на работу. Навигатор помогает наглядно показать, что «жизнь на вахте Быстры есть!».

Вахта — это космические возможности роста, развития, комфорта и быта. С помощью проекта компания меняет отношение к вахте, инвестирует время в настройку процессов внутри, создавая тот самый космический потенциал своего предприятия. Экономия бюджета на привлечение и подбор персонала в 2022 году составила 15% относительно 2021 года.



Михаил Сальков

HR-директор



Елена Романова

Руководитель пресс-службы



Татьяна Бочкарева

Руководитель отдела подбора персонала, адаптации и развития бренда работодателя



Вероника Капышева

Руководитель отдела кадрового администрирования



Сергей Фещенко

Руководитель отдела оплаты труда и мотивации



Марина Трегубова

Ведущий специалист отдела подбора персонала, адаптации и развития бренда работодателя



Мария Чернышова

Руководитель отдела обучения

ОМК

«Горизонты карьеры» производственного персонала на заводе ОМК в Выксе

«Горизонты карьеры» — это программа универсализации производственного персонала ОМК. Цель программы — оптимизировать волатильность заводов, сократить время простоев оборудования в условиях дефицита сотрудников, сэкономить финансовые средства. Задача программы — создать систему повышения квалификации и обучения новым специальностям и сделать это за счёт мотивации сотрудников осваивать смежные профессии. Также компания планирует увеличить доход и повысить вовлечённость сотрудников.

За 2022 год компания подготовила 214 универсальных специалистов, оформила две тысячи реверсивных переходов по смежным профессиям и сэкономила более 3,5 миллионов рублей на простое и подборе. Результаты показали, что заработок у универсалов в среднем больше на 20%. Вовлеченность сотрудников выросла на 6%.



Светлана Исаева
Директор по персоналу



Ирина Пугачева
HR-партнер



Екатерина Яшина
HR-партнер



Юлия Демина
Руководитель филиала
корпоративного университета



Ольга Бедина
Руководитель направления
филиала корпоративного
университета



Евгения Симонова
Руководитель направления
филиала корпоративного
университета





Екатерина Рысёва
Руководитель направления
по оплате труда



Дмитрий Балясников
Начальник цеха

Проектное бюро R1

Проект «ONBOARDING» для новых сотрудников

Проект создан с целью адаптации новых сотрудников и представляет собой комплексную платформу, которая позволит использовать современные цифровые инструменты, ознакомить с продуктом и бизнес-процессами с применением интерактива, геймификации и качественного контента. Реализация проекта от подготовки до оценки результатов была полностью осуществлена сотрудниками компании.

За 2022 год выросла производительность труда за счёт ускорения адаптации новичков. Срок адаптации составляет 4,5 месяца. Метрика знания, т. е. охват процессом обучения, составляет 97%. До внедрения цифровой платформы охват составлял 30%.

Автоматизированный инструмент «Менеджмент счастья» сократил рутинную работу HR-специалистов на 4 часа в неделю и не оставил без внимания ни одного нового сотрудника.

По итогам 2022 года трудоустроены 244 сотрудника. 39% вакансий были закрыты с помощью реферальной программы, что на 5% выше, чем в 2021 году. Каждый пятый сотрудник является амбассадором компании и рекомендует ее как работодателя.



Анна Романовская
Руководитель отдела персонала



Мария Яковлева
Интернет-маркетолог



Мария Дьячкина
Директор по персоналу

РНКБ Банк

GEEK SEA — только ты, море и технологии

С чем сталкивается начинающий ИТ-специалист в банке? Если это РНКБ, то нового сотрудника ждет переезд к морю, стабильная зарплата и реальные проекты с первого рабочего дня.

Получить необходимый для старта карьеры опыт на реальных проектах, завести новых друзей, путешествовать и наслаждаться жизнью на морском побережье — все эти возможности предоставляет программа стажировки Geek Sea.

География проекта охватила 100 городов. Рекламные кампании были проведены в 130 вузах, а охват проекта составил 200 тысяч просмотров. В результате 1495 желающих подали заявки на участие, из которых были выбраны 57 стажеров. По итогам проекта 31 участник стажировки был принят в штат.



Антонина Аулова

Начальник Управления внутренних коммуникаций



Дарья Сурова

Эксперт по развитию персонала Управления внутренних коммуникаций



Марат Новиков

Креативный директор



Мария Саженкова

Эксперт группы Управления внутренних коммуникаций



Екатерина Колдашова

Начальник Отдела привлечения талантов



Татьяна Кащенко

Эксперт Отдела привлечения талантов





Татьяна Жалдыбина
Начальник Отдела кадров



Наталья Маслова
Руководитель Службы
обучения



Полина Ктиторчук
Начальник Отдела раз-
работки и внедрения
учебных программ,
Служба обучения



ЭР-Телеком Холдинг

Корпоративный сериал «Однажды в ЭР-Телеком»

Новогодний сериал в формате фиджитал — соединение офлайн — и онлайн-форматов. Сериал был снят в филиалах «ЭР-Телеком». Главный герой Николай Наумов начинает работу в компании. Президент компании Андрей Кузяев поручает герою важнейшее задание — организовать новогодний День достижений для всей страны «ЭР-Телеком». Вся надежда на Колю и коллег, которые помогают в этом.

Компания реализовала новый для себя фиджитал-формат. В съёмки сериала были вовлечены сотрудники из 21 региона. Сериал подчеркнул ключевые события компании в уходящем году и дал возможность с юмором посмотреть, как справлялись с вызовами.

Сериал посмотрели все сотрудники компании, а всего сериал набрал 23 тысячи просмотров. Более 5 тысяч сотрудников приняли участие в офлайн-мероприятиях, которые были связаны с сериалом. На корпоративных каналах проект собрал более 5 тысяч реакций и тысячу комментариев. Это привело к росту вовлеченности и лояльности на 0,1% и 0,2%.



Вадим Добровлянин

Старший специалист по внешним коммуникациям



Тарас Гамазинов

Руководитель проектов



Юлия Швецова

Руководитель проектов

Danaflex

«I'll be back! — Я вернусь!»

Проект «I'll be back! — Я вернусь!» реализован для продвижения принципов устойчивого развития (ESG) через бренд работодателя Danaflex. С помощью непрерывных коммуникаций и социального проекта компания показала, как можно применить переработку для развития городской среды и вовлечения жителей и сотрудников компании в ESG-повестку.

Благодаря этому произошло повышение уровня узнаваемости бренда работодателя компании на внешнюю аудиторию, промотирование EVP и повышение уровня вовлеченности команды.

В результате более 800 килограммов производственных отходов переработаны в радость — городские предметы и уникальный новогодний арт-объект. Индекс eNPS вырос на 20%. Количество упоминаний в СМИ превысило планируемое в четыре раза. Все упоминания — органические. Охват составил более пяти миллионов человек.



Елена Бочарова

Директор по персоналу



Диана Тимерзянова

Бренд-менеджер



Аида Хуснутдинова

Администратор учебного центра



Евгений Караганов

Мастер участка утилизации



Полина Курмузакова

Ведущий менеджер по внутренним коммуникациям и корпоративной культуры



Ирина Прокофьева

Руководитель группы внутренних коммуникаций и корпоративной культуры

Innostage

Открытый офис

Открытый офис – это тип регулярных мероприятий для сотрудников компании с целью живого общения, знакомства, развития и повышения soft skills. Ключевая идея – открытость, общение, на одной площадке проводится мероприятие, отвечающее запросам и сотрудников, и бизнеса. Идея оправдала себя появлением тематических сообществ внутри компании, быстрой адаптации новичков и снижения процента увольняющихся новых сотрудников.

За время проекта было проведено более 20 мастер-классов, которые посетили 800 сотрудников. Средняя оценка мероприятий составила 4,7 из 5. По итогам образовались 7 сообществ по видам спорта, экологии, кино- и книжный клуб, а также клуб любителей собак.

Сотрудники стали активнее посещать офис, а процент увольнений до истечения испытательного срока сократился на 2,2%.



Армине Погосян
HR-директор



Ксения Муравьева
Менеджер по организации мероприятий



Алсу Фаттахова
HR-бизнес-партнер



Ксения Быстрова
Дизайнер



Римма Самотой
HR-бизнес-партнер



Лилия Шайхиева
HR-бизнес-партнер



**Светлана
Благодарова**
Руководитель отдела
внутренних коммуни-
каций



**Екатерина
Фомичева**
HR-бизнес-партнер



iSpring

«Йошкар-Ола настоящая»: как iSpring рвёт стереотип о работе и жизни в малых городах

iSpring целенаправленно сосредоточила операционную деятельность в головном офисе в Йошкар-Оле. Это небольшой город с населением 250 тысяч человек. Один из принципов компании — создавать проекты мирового уровня из родного региона.

Кратный рост бизнеса потребовал увеличения штата сотрудников на 40% за год. Компания решила активнее привлекать кадры из других регионов.

Через формирование сильного HR-бренда iSpring раскрывает Йошкар-Олу как место, где можно реализовывать свои самые амбициозные цели, комфортно и интересно жить.

В 2022 год к iSpring присоединились 59 сотрудников из других регионов. Это в пять раз выше показателей предыдущих лет. За 2022 год 8 сотрудников из других регионов переехали в Йошкар-Олу. 19 удаленных сотрудников регулярно приезжают в штаб-квартиру компании и в перспективе рассматривают переезд в Йошкар-Олу.

Количество откликов на сайте hh.ru выросло на 322%: 8,5 тысяч откликов в 2021 году и 27,5 тысяч в 2022 году. Количество откликов на сайте hh.ru в 2022 году выросло на 322%. За 2022 год зарегистрировано 27 622 отклика, в 2021 — 8 576 откликов.



Юрий Усков
CEO и основатель
iSpring



София Королёва
Менеджер проекта
«Команда 2021»



**Малика
Красильникова**
Руководитель проек-
тов Института iSpring



Максим Фоминых
Видеопродюсер



Полина Фирсова
Руководитель
креативной команды



Борис Прошкин
Дизайнер



НОМИНАЦИЯ

Федерация

Банк ДОМ.РФ

Зачётный курс ДОМ.РФ

Бесплатный кейс-интенсив «Зачётный курс ДОМ.РФ» — общедоступная просветительская программа для молодёжи по развитию финансовой грамотности и погружению в специфику работы банковской системы России.

Эта программа не имеет аналогов и позволяет молодым специалистам и учащимся средних и высших образовательных заведений получить актуальные знания по использованию банковских продуктов и карьере в банковской сфере. Проект разрабатывался и проводился в основном силами сотрудников с минимальным вовлечением подрядчиков.

Благодаря этому проекту HR-бренд банка стал более узнаваемым среди молодежи, а лучшие участники присоединились к команде банка. Рекламная кампания охватила 80 тысяч уникальных пользователей, из которых 20 тысяч обучаются в регионах, 12 тысяч — в Москве.

По результатам опроса участников программы 83% хотели бы работать в ДОМ.РФ, а средняя оценка полезности, новизны и качества проведения курсов — 9,3 из 10. По итогам курса 91% участников успешно сдали тест на проверку знаний. В Москве и регионах закрыты 27 позиций.



Захар Малахов

Директор по персоналу,
заказчик проекта, идей-
ный вдохновитель



Олимпиада Окунева

Руководитель подразделения
«Центр развития карьеры
и бренда работодателя»,
куратор проекта



Анастасия Митькина

Руководитель
проекта

ВЕРТЕКС

Агенты ВЕРТЕКС

Люди — главная ценность компании ВЕРТЕКС. Поэтому Агенты ВЕРТЕКС стали основным инструментом для решения HR-задач.

Агенты — это амбассадоры HR-бренда. Это люди, которые любят компанию и готовы делиться своими эмоциями с окружающими. Агент ВЕРТЕКС — посланник бренда компании, который олицетворяет её и повышает доверие к ней. Амбассадор «горит» идеей проекта и несёт свой энтузиазм в массы — внутри компании и за её пределами.

Аудитория проекта состоит из 2 групп: внешняя аудитория — студенты профильных вузов и внутренняя аудитория — сотрудники.

В результате компания смогла повысить осведомленность о компании как работодателе на 21%, 40% заявок на стажировку в компании пришло через амбассадоров и их информирование в вузах. В результате лояльность сотрудников увеличилась на 31%. Впервые сотрудники производства приняли участие в HR-мероприятиях.

С 2020 по 2022 год количество заявок от сотрудников на участие в проекте выросло в 7 раз. Количество заявок от студентов также выросло с 5 до 147 заявок.

Программа оказала влияние на достижение целей компании: увеличение уровня лояльности сотрудников, удержание сотрудников из важных подразделений. В период экономических и политических изменений удалось сохранить процент текучести в пределах нормы — 5%. Количество заявок на программу стажировок «Новое поколение ВЕРТЕКС» выросло за год в два раза и составило 620 штук. Эти студенты попадут в кадровый резерв.



Екатерина Шевченко

Руководитель центра привлечения талантов



Елена Манкевич

Старший специалист по продвижению бренда работодателя



Елена Бархвиц

Специалист по продвижению бренда работодателя



Дарья Воскресенская

Ведущий специалист по дистанционному обучению



ГОСТ Отель Менеджмент

Школа успешного менеджмента (ШУМ)

Ключевая идея проекта — развивать внутренний кадровый резерв и формировать базу кандидатов из числа сотрудников для замещения позиций топ-уровня. В отдалённых субъектах страны отмечается отсутствие развитой культуры гостеприимства. Для оказания качественного сервиса требуется высокий уровень операционного и командного управления.

В задачи проекта входит формирование системного подхода к подготовке менеджеров и развитие их компетенций, создание кадрового резерва на управленческие позиции, повышение эффективности и сокращение сроков запуска объектов за счёт назначения на управленческие позиции выпускников проекта. Целевая аудитория проекта — менеджеры среднего звена: супервайзеры, старшие администраторы, заведующие производством, руководители отделов.

В результате проекта 12% выпускников получили назначения на вышестоящие должности, 17% зачислены в кадровый резерв компании, 4% получили назначения на должности на новых объектах.

Уровень развития управленческих компетенций вырос на 20%, обученность сотрудников группы компаний на 18%, уровень профессиональных знаний на 14%. Индекс NPS увеличился на 13%, результаты проверки качества сервиса Mystery Guest на 14%, Mystery call — на 23%. На 7% сократился срок закрытия вакансий на должности генерального директора и директора департамента.



Екатерина Ларкина

Директор
по персоналу



**Маргарита
Спиридонова**

Руководитель направления
обучения и развития



**Фатима
Петровская**
Региональный менеджер по обучению



Анна Мальцева
Менеджер по оценке персонала



ЕАПТЕКА

Внутренние коммуникации Объединяемся

Ключевая идея — поддержать, вовлечь и сохранить каждого сотрудника даже в самых отдалённых уголках страны. Для этого компания создала 6 сообществ в Телеграм, чтобы вовлечь команды в корпоративную жизнь компании. В сообществах сотрудники общаются по интересам, решают бизнес-задачи, усиливают кросс-функциональные связи, обмениваются опытом и знаниями, вдохновляют и мотивируют друг друга.

На начало 2023 года в 6 внутренних сообществах состоят 180 сотрудников. Количество активных участников сообществ выросло в 2,2 раза. За 8 месяцев проекта проведено более 30 мероприятий. За 2022 год текучесть персонала в период адаптации снизилась с 7% до 5%.



Сергей Николаенко

Руководитель центра экспертизы



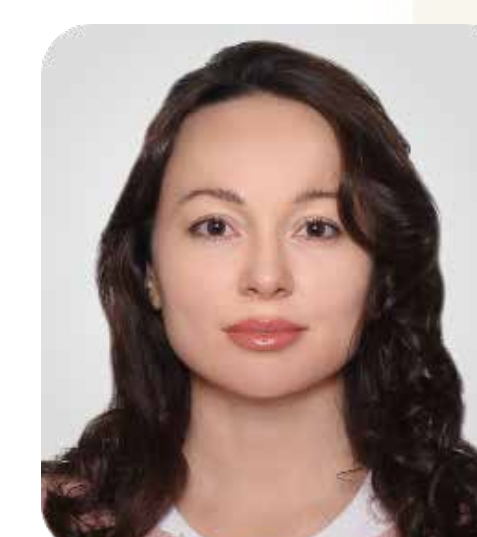
Марина Эртель

HR-бизнес-партнер



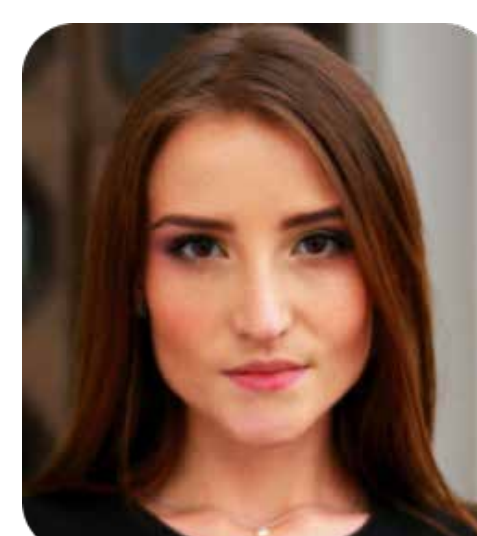
Ксения Тимакова

HR-специалист



Оксана Овчинникова

HR-бизнес-партнер



Яна Осыка

ИТ-рекрутер



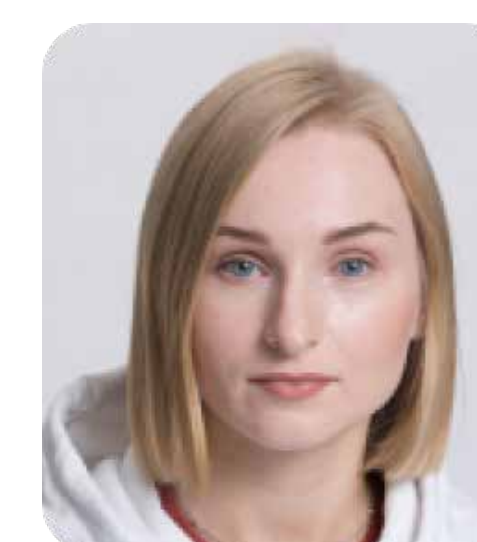
Светлана Новикова

Руководитель направления по корпоративной работе



**Андрей
Степанов**

Руководитель группы
сопровождения 1С



Мария Яacobсон

Дизайнер



**Екатерина
Артюшенко**

Дизайнер



Антон Великанов

Дизайнер



Просвещение

Школа модератора

Основная цель проекта — прямая эффективная коммуникация с внутренними и внешними клиентами, открытый разговор о проблемах и «болях», совместный поиск решений, совместная адаптация бизнес-процессов и задач под клиента, чтобы решения на 100% соответствовали потребностям клиента.

Методы решений — инструменты фасилитации и модерации. Для внешних клиентов предлагается заменить лекционные форматы на совместный поиск решения в конструктивном и открытом диалоге на стратегических сессиях. Для внутренних клиентов встраиваются инструменты фасилитации и модерации в совещания, планирование целей и задач и ретроспективные сессии.

Проведенные мероприятия принесли в абсолютном выражении сверхплановых показателей 125 миллионов рублей выручки. За 2022 год с апреля по сентябрь 500 внешних клиентов приняли участие в сессиях. Список инициатив по кросс-функциональным проектам вырос в 2,5 раза — с 67 до 170. Количество сертифицированных внутренних модераторов — 64.



Татьяна Филатова

Директор по персоналу



Оксана Гриценко

Руководитель корпоративного учебного центра



Ксения Дрейт

Ведущий специалист по оценке и развитию персонала



Диана Карпухина

Начальник отдела социальной политики и внутренних коммуникаций



Алена Брагина

Ведущий менеджер отдела
социальной политики и вну-
тренних коммуникаций



Ренессанс Страхование

Атлас — цифровое рабочее место

Атлас — это цифровое рабочее место, в котором сотрудник компании из любой точки может выполнять рабочие задачи с помощью автоматизированных сервисов, строить план индивидуального развития внутри компании, следить за новостями и полноценно участвовать в корпоративной жизни.

Атлас — цифровой путь к сердцу сотрудника.

«Атлас» позволил автоматизировать 30 внутренних процессов, на 20% экономить время HR-сотрудников, eNPS вырос на 22%. На 20% улучшилась информированность сотрудников за счет открытой горизонтальной коммуникации. После запуска «Атласа» сроки предоставления данных для департамента кадрового учета уменьшились с 20 до 10 дней, а согласование отпуска — с 10 до 5 дней. Минимизированы проблемы с отчетностью и некорректные расчеты заработной платы. Более тысячи сотрудников активно пользуются «Атласом». С помощью системы бронирования каждый сотрудник сможет найти свободное место в офисе.



Роман Харапут
Продакт-менеджер



Нина Русадзе
HR-бизнес-партнер в ИТ,
и.о. владельца продукта



Руслан Сколотий
Разработчик



Тимур Юлдашев
Разработчик



Анна Силуянова
UI/UX дизайнер



Степан Разин
Тестировщик



Татьяна Ковалевская
Директор департамента кадрового учета



Елена Калиновская
Ведущий специалист по кадровому администрированию



Елена Карпухина
Ведущий специалист по кадровому администрированию



Владимир Гоголев
Директор департамента обучения и развития



Лариса Игумнова
Директор департамента по компенсациям и льготам



Ольга Горбунова
Руководитель по бюджетированию и автоматизации

РТ Лабс

**Айтишники без опыта в ИТ:
как найти, нанять, обучить
и не прогадать**

Продуктовая трансформация и появление новой компетенции CJM потребовало экстренного усиления команд. Компании было важно, чтобы специалисты были погружены в Госуслуги и понимали боли пользователей. Поэтому она сделала ставку на юниоров с опытом работы в МФЦ.

В кратчайшие сроки РТЛабс отобрала и обучила команду наставников, внедрила эффективные программы и инструменты: бадди, взаимную оценку, тестирования и опросы, тренинг по дизайн-мышлению, оценку компетенций и скилл-карты CJM. За 11 месяцев проекта наняты 31 юниоров, 28 CJM-специалистов, сформирована команда из 18 внутренних экспертов-наставников.

Компания получила 1153 резюме, отобрала 200 кандидатов и трудоустроила 31 сотрудника. 15 наставников выросли в должности.

Ежегодная экономия ФОТ составляет 76,5 млн рублей. В результате удалось в два раза увеличить количество одновременно обрабатываемых услуг, закрыть более 150 задач в бэклоге, в три раза увеличить пропускную способность обработки задач.



**Евгения
Колывагина**
Заместитель генерального
директора



Ольга Шашкарова
Директор по персоналу



Анна Волкова
Начальник отдела
по обучению и развитию



Олеся Розанова
Специалист отдела
по обучению персоналом



Александр Мелешков

Директор департамента
цифрового развития госу-
дарственных услуг



Андрей Лебедев

Заместитель генерального
директора по управлению
клиентским опытом



Центр корпоративных решений (ЦКР)

Программа Благополучия и здоровья

Главная цель — создание культуры осознанного отношения к здоровью. Программа стартовала в середине года без дополнительного финансирования с использованием внутренних резервов и доступных инструментов. Она включает пять направлений: физическое и ментальное здоровье, карьерное развитие, социальное благополучие и финансовую грамотность. Разные форматы и темы поддерживают интерес и вовлеченность: спортивные и развлекательные мероприятия, вебинары с экспертами, публикация материалов для самостоятельного поддержания здоровья. В программу активно вовлекаются амбассадоры — сотрудники и все топ-менеджеры.

Половина сотрудников участвуют в мероприятиях программы, для каждого направления подобрана команда амбассадоров, в программу вовлечены все руководители компании.

В результате повысилась лояльность и заинтересованность: 77% сотрудников готовы рекомендовать компанию знакомым, 69% стремятся делать больше, 80% гордятся компанией. Офисные пространства стали более комфортными, а онлайн-разминки позволяют заниматься физической активностью.

63% сотрудников чувствуют себя счастливыми на работе, 73% оценивают уровень стресса как приемлемый. Улучшилось качество работы с клиентами по показателям «Удобство сервисов», «Сроки», «Клиентоориентированность» и «Удовлетворенность ЦКР в целом».



Наталья Стешенко

Главный специалист направления HR-бизнес-партнерство



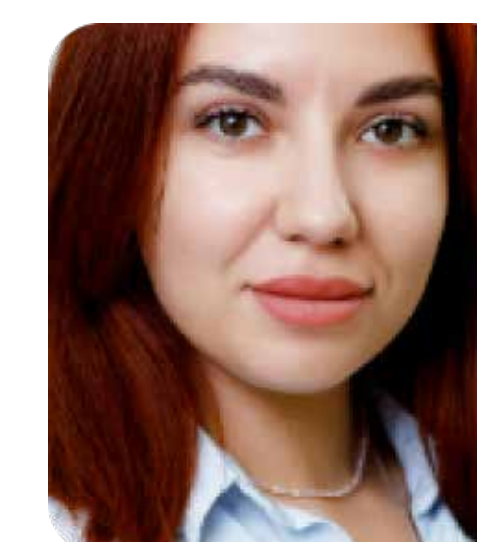
Элиза Ильязова

Ведущий специалист внутренних корпоративных коммуникаций



Наталья Кремер

Специалист контактного центра по работе с обращениями



Ксения Миронова

Специалист отдела сверки расчетов с поставщиками и подрядчиками



Марина Коробова

Специалист управления сопровождения закупок ТМЦ



Екатерина Милютина

Специалист филиала ООО «Центр корпоративных решений» в г. Воронеж



Анастасия Кохановская

Специалист управления сопровождения закупок ТМЦ



Арина Архипова

Руководитель направления, Центр экспертизы, методологии и развития процессов Р2Р



Татьяна Егоркина

Начальник отдела учета финансовых операций и движения денежных средств



Ирина Ткачук

Ведущий специалист направления по сопровождению закупок услуг владельцев инфраструктур



Галина Мелькова

Специалист управления сопровождения закупок ТМЦ

IBS

Adaptation first: перезагрузка онбординга в IBS

Система цифрового онбординга — удобное веб-приложение на базе интранет-портала для эффективной первичной и вторичной адаптации любого количества сотрудников одновременно.

Она полностью окупилась в первые полгода. Система повысила удовлетворённость новичков, которые получили цифровой инструмент с геймификацией, интерактивным героем-помощником и быстрой онлайн-коммуникаций. Система IBS не имеет аналогов и является готовым продуктом для быстрого внедрения в любой компании.

В 2022 году за первый год работы системы более 1,5 тысяч новых сотрудников прошли цифровой онбординг. Финансовые затраты на адаптацию снизились в три раза. Реальный срок входа новичка сократился с четырех до одного месяца, а уровень негативных отзывов в период адаптации с 66% до 10%. Количество увольнений в этот период сократилось на 6%. Система на 100% создана силами команды IBS. Это особо значимо для коммерческой компании.



Вероника Чибисова

Автор и владелец проекта, функциональный архитектор



Андрей Степанов

Руководитель проекта



Павел Роденков

Технический архитектор



Наталья Савенкова

Аналитик





Павел Назаров
Разработчик



Мария Филиппова
UI-дизайнер



**Богдан
Игнатенков**
UX-дизайнер



Татьяна Киселёва
Младший разработчик



Зоя Никитина
Контент-менеджер



IEK GROUP

Технолидеры IEK

Проект «Технолидеры» является частью комплексной программы Digital School. В рамках проекта коллеги могут повысить цифровую грамотность, самостоятельно реализовать проекты и освоить новую специальность из числа наиболее востребованных в Департаменте информационных технологий. В рамках проекта участники работают с реальными задачами, оцифровывают рутинные процессы, вовлекают внутренних экспертов и перенимают их знания.

Конверсия первого потока программы составила 52%. К лекциям второго потока присоединились 60 слушателей. Выпускники проекта создали 30 новых дашбордов, карьерный сайт IEK GROUP, лендинги промокампаний. Благодаря этому проект уже полностью окупился. 15% технолидеров получили карьерное развитие, а 50% являются активными участниками комьюнити.

Пятая часть кураторов второго потока — участники предыдущего набора. Общий охват второго потока в три раза больше первого. Организаторы проекта строят программу на запросах бизнеса, поэтому во втором потоке студенты изучают основы SQL и Python. IT-департамент освобождается от рутинных задач, а сроки цикла цифровых продуктов от идеи до запуска сокращаются.



Дмитрий Лосев

Руководитель
по цифровой транс-
формации



Наталья Бельская

Директор
по персоналу



Сергей Флоренов
Руководитель отдела развития и обучения



Евгения Постникова
Руководитель образовательных IT-проектов



Ирина Вохмянина
Специалист отдела



Nexign

Neon: от корпоративного портала до интранет-решения в масштабах всей страны

Neon — это интегрированная интранет-платформа для организации корпоративных коммуникаций и управления персоналом.

Это полностью российская разработка, которая включена в реестр отечественного ПО. Решение соответствует высоким стандартам качества и безопасности и способно заменить популярные зарубежные сервисы.

Neon представляет собой площадку для совместной работы с удобной навигацией и мобильным доступом к единому информационному полю, где можно узнавать новости, обмениваться мнениями с коллегами, легко находить данные о любом сотруднике и оргструктуре, планировать работу и карьеру.

Сотрудники активно используют интранет-платформу: 85% посещают портал ежедневно, через него 98% ставят и контролируют цели, 99% сотрудников прошли ежегодный опрос. Отзываются о сервисах положительно почти 90% сотрудников. Ежегодный платеж за лицензии сокращен на 3,5 миллиона рублей. Команда технической поддержки уменьшена на 60%. 50 тысяч сотрудников из 8 компаний пользуются порталом Neon в ежедневной работе.



Валерия Теняева

HR-директор



Артём Чернявский

Руководитель
проекта



Пётр Панькив

Архитектор решения

Softline

Среда Лидера

Среда Лидера — проект, который направлен на возвращение внутри компании лидеров нового времени, мощного сообщества единомышленников. Среда Лидера предлагает единый лидерский стандарт, 12 форматов развития и эффективные инструменты по работе с талантами. Концепт «Среда по средам»: и экосистема, и день недели для запуска и проведения активностей.

В рамках проекта мы:

- привлекли в сообщество «Среды Лидера» 400 руководителей;
- сократили сроки закрытия вакансий на 17%;
- закрыли 42% управленческих вакансий внутренним наймом;
- снизили текучесть сотрудников на 1,6%;
- увеличили вовлеченность сотрудников компании с 71% до 84,4%;
- повысили количество эффективных команд с 38% до 90%;
- показали рост продаж российских решений на 171%.



**Наталья
Лиходиевская**
Директор управления
персоналом



Дарья Васильева
Руководитель отдела
HR-бизнес-партнеров



**Ирина
Максимова**
HR-бизнес-партнер



Елена Холстинина
Руководитель отдела
оценки и обучения



Андрей Сидоров
Бизнес-тренер



Людмила Сенина
HR-бизнес-партнер



Марина Беляева
Старший HR-бизнес-партнер



Ольга Архиповская
Ведущий бизнес-тренер



Евгения Барановская
HR-бизнес-партнер



Светлана Ингликова
Руководитель направления по работе с талантами и кадровым резервом



Маргарита Золотарева
Редактор



Summit Group

Снизу вверх, или как сотрудники меняют компанию

В рамках формирования доверительной и открытой корпоративной культуры компания запустила систему получения обратной связи от сотрудников через автоматизированную форму ежемесячного отчета. Каждый сотрудник может открыто поделиться своими жалобами и предложениями по работе в компании и получить обратную связь. Проект позволил увеличить вовлечённость и инициативность персонала.

Вовлеченности персонала выросла с 86% до 90%. 38% сотрудников ежемесячно предлагают предложения по улучшению компании или делятся своими трудностями. За год компания получила 1,2 тысячи предложений, 60% из которых перешли на стадию реализации.

100% сотрудников получили обратную связь по своим жалобам и предложениям. 96% сотрудников положительно отвечают на вопрос: «Учитывается ли ваша точка зрения?». 95% сотрудников положительно отвечают на вопрос: «Считаете ли вы, что ваш руководитель или кто-то на работе заботится о вас как о личности?».



Антон Моисеев

Основатель
компании



Елена Малышева

Коммерческий директор



Вероника Бурова

Операционный
директор



Екатерина Захарова

Финансовый директор





Алексей Имховик
Директор по рискам



Дмитрий Брянцев
Директор
по развитию ИТ



**Амира
Васильева**
Директор
по персоналу



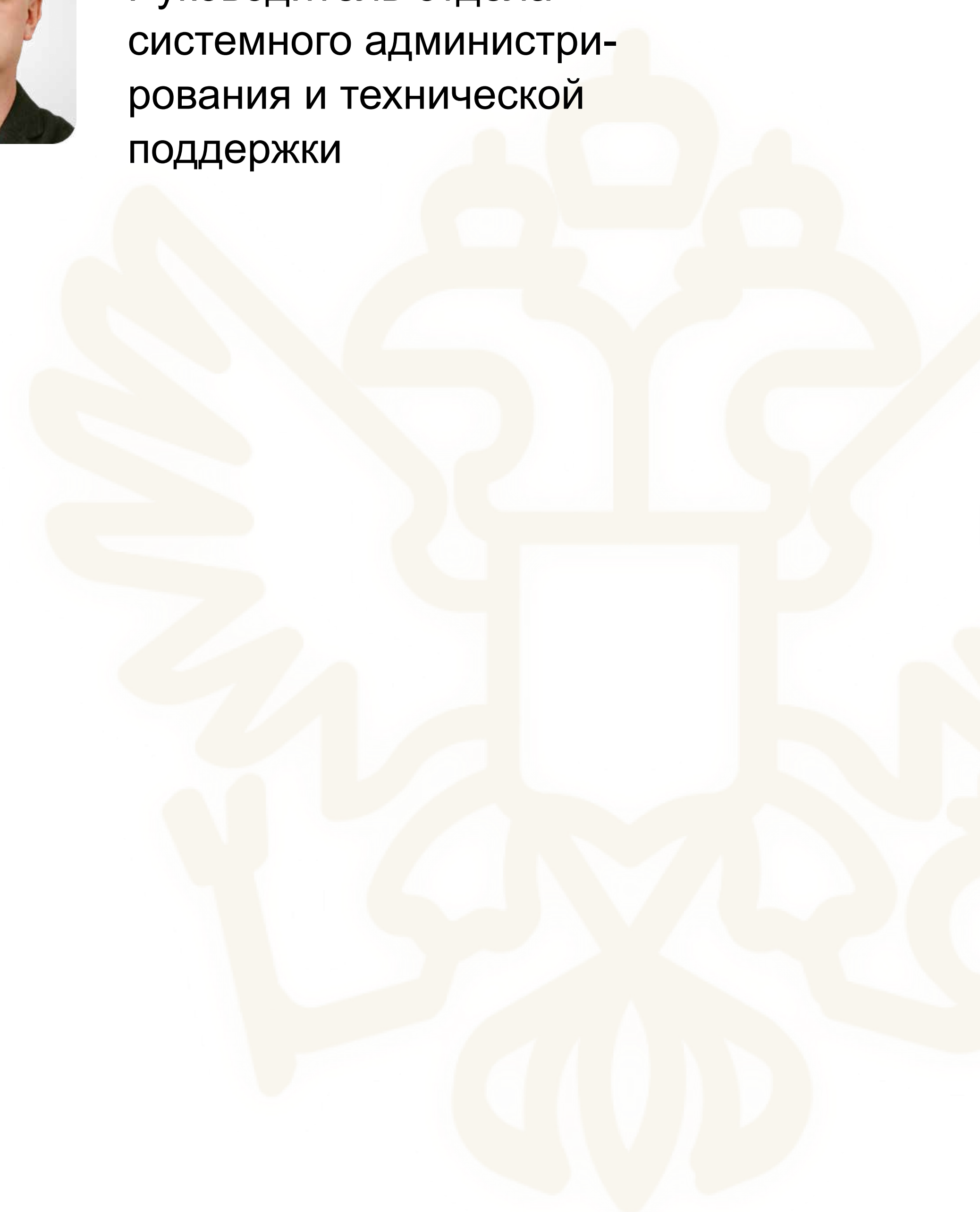
Евгения Автейкина
Руководитель службы
клиентского сервиса



Борис Мосунов
Руководитель
направления
онлайн-проектов
и веб-разработки



Максим Егоров
Руководитель отдела
системного администри-
рования и технической
поддержки





НОМИНАЦИЯ

Федерация Гранд

Газпромбанк

**Экосистема сервисов развития
«Сфера — Импульс — Outbox»:
трансформация обучающего опыта
сотрудника**

Экосистема сервисов «Сфера — Импульс — Outbox» полностью изменила взгляд сотрудника на обучение и развитие, на удобство пользования HR-сервисами, на заботу и поддержку со стороны банка. Экосистема стала одним из флагманов цифровой трансформации.

Экосистема позволяет быть в повестке изменений, оперативно реагировать и решать задачи на трех уровнях: Мир — Компания — Сотрудник. Благодаря трансформации обучающего опыта сотрудника компания даёт возможности для его всестороннего развития — профессионального и личного. Это позволяет реализовать комплексный и человеко-центричный подход к сотруднику. Дизайн, архитектура, наполнение и функциональность порталов полностью изменились.

Инtranет-портал «Сфера» стал мастер-системой для всех HR-сервисов, а смежные сервисы реализованы «бесшовным» переходом пользователя через «переключатель порталов». Портал содержит более 50 разделов и 20 сервисов. Персональный подход помогает сегментировать аудиторию и настраивать релевантный контент. Также организованы интерфейсы для групп пользователей: с разделением по роли «руководитель — линейный сотрудник», по стажу работы в банке, по принадлежности к бизнес-подразделению, геолокации. Портал содержит различные сервисы, такие как «Подбор в команду», «Кабинет руководителя», экосистему сервисов заботы о сотрудниках и другое.

Учебный портал «Импульс» предоставляет равные возможности для обучения 26 тысяч сотрудников банка. Система помогает выбрать подходящие курсы под профиль сотрудника или подбирает обучение по параметрам. «Импульс» содержит сервисы по работе с командой, адаптации, медиа-контенту, каталог внутренних и внешних программ.



На портале размещена инновационная программа подготовки будущих лидеров цифровой трансформации «Флагманы».

Outbox — мобильное приложение для постоянного обучения сотрудников. В нём собраны новейшие курсы для развития цифровых и гибких навыков. Обучение проходит в формате микролёрнинга с использованием видео, подкастов, подборок книг из онлайн-библиотек. Равные возможности в использовании HR-сервисов и обучения для 26 000 сотрудников. Единое окно входа в сервисы банка в 2,5 раза сократило время на запуск. 9500+ обращений обработал HR-бот автоматически.

Уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников интранет-порталом «Сфера» по результатам исследования по методике Harry Job в 2022 году составила 89%. NPS учебного портала «Импульс» — 89%.

93% — доходимость до конца программы «Флагманы». По итогам 2 месяцев работы над учебными проектами команды подготовили 19 работающих технических прототипов. Вовлеченность в использование кабинета руководителя по годам 2021— 2022 выросла на 350%. Рост показателей самостоятельного назначения обучения на портале к обучению по годам: +450% за 2021, +40% за 2022. Более 10 000 сотрудников используют внешние обучающие сервисы — библиотеки, тренажеры, курсы. Более 3200 консультаций сотрудников провели психологи, юристы, специалисты по финансам в рамках сервиса «ГПБ Забота».

7000 сотрудников изучают soft & digital skills в мобильном приложении Outbox.

Более 5000 сотрудников приняли участие в проектах всестороннего развития личности сотрудников GPB Transform. Без личных изменений невозможны глобальные перемены в масштабах компании!





Виталий Фуфаев

Управляющий директор,
Управление развития
цифровых HR-технологий
и сервисов



Анна Каменская

Исполнительный директор,
Управление развития бренда
работодателя



Игорь Тулин

Исполнительный дирек-
тор, Управление развития
цифровых HR-технологий
и сервисов



Елена Кожурина

Менеджер проекта, Управление
развития цифровых HR-техно-
логий и сервисов



Группа М.Видео — Эльдорадо

Цифровая экосистема управления персоналом в рознице

Группа М.Видео — Эльдорадо объединила и синхронизировала системы планирования и учета рабочего времени. Система сделала сотрудника активным участником планирования и использования рабочего времени через «маркетплейс» рабочих смен и онлайн-дашборды результативности. В результате сотрудники работают эффективнее и лучше понимают связь между усилиями и оплатой. Компания может быстро и гибко реагировать на изменения рынка, контролировать операционную эффективность без резких изменений.

Компания сократила административные и прочие расходы на персонал в среднем на одного сотрудника на 30% год к году без учета ФОТ, обучения, страхования. Рабочие смены, которые выбраны через «маркетплейс» рабочего времени, принесли миллиарды дополнительных продаж. Результативность участников «маркетплейса» выросла на 5–10%. Дополнительный доход в рамках «маркетплейса» составил +20% к среднему ежемесячному заработку.



Илья Яковенко

Технический руководи-
тель продукта «Верме»



Валентина Харламова

Менеджер по управлению
продуктом «Верме»



Антон Денисов

Руководитель департамента
вознаграждения и эффек-
тивности персонала



Павел Катуров

Старший менеджер проектов
(проект «Биржа смен»)



Андрей Стацевич
Руководитель продукто-
вого кластера «Рабочее
время и эффективность»



Вадим Мальгин
Функциональный
архитектор



Анастасия Чернова
Менеджер по управлению
продуктом «Sales KPI»



Группа НЛМК, Корпоративный университет НЛМК

Первый Форум Лидеров корпоративного обучения России 2022

Группа НЛМК провела первый в России форум корпоративного обучения. Актуальные задачи в обучении и развитии сотрудников в меняющейся среде обсуждали более 300 руководителей и экспертов ведущих корпоративных университетов и бизнес-школ страны, руководители HR-подразделений предприятий и EdTech-компаний.

Форум прошел в новом кампусе корпоративного университета НЛМК в Липецке. Участники обменялись лучшими практиками, обсудили запросы компаний, передовые форматы развития персонала, способы оценки эффективности корпоративного обучения.

Ключевыми трендами эксперты назвали возрастающую роль корпоративных университетов в трансформации компаний, формировании единой управленческой культуры, развитии навыков работы в условиях постоянных изменений и создание экосистемы развития, которая вовлекает в обучение сотрудников компаний, бизнес-партнёров и клиентов.

Результаты Первого Форума Лидеров корпоративного обучения России 2022:

- более 300 участников из 85 организаций, 70 спикеров, 45 активностей за 4 дня мероприятия;
- NPS мероприятия – 74%;
- 13 стартапов;
- обновлен портфель КУ НЛМК на более чем 50%;
- CSI КУ в 2022 году вырос с 81% до 84%.





Михаил Архипов

Вице-президент
по кадрам и системе
управления



**Валентина
Сатарова**

Директор Корпоратив-
ного университета



Полина Колесова

Начальник Управления
образовательными про-
ектами Корпоративного
университета



Васиф Фараджов

Руководитель проекта,
Корпоративный уни-
верситет



Группа Совкомбанк

**«Не советский коммунистический,
а современный коммерческий!»
Развитие внешнего бренда
работодателя Группы «Совкомбанк»**

Одна из сильных сторон Совкомбанка — яркая корпоративная культура. Сотрудники умеют не только продуктивно работать, но и круто отдыхать. В компании арендуют теплоходы, катаются на джипах на Камчатке и на сноубордах в Сочи, ночуют в палатках на Алтае, обожают тематические вечеринки, много танцуют и поют ночами под гитару. Каждый сотрудник имеет возможность свободно общаться с топ-менеджерами, которые вместе со всеми проводят время. В Совкомбанке предлагают и реализовывают собственные инновационные проекты на «Лиге Достижений», выявляют и устраняют несовершенства на «Чемпионате глупостей».

Сотрудники сами создают Совкомбанк.

Для сотрудников доступен широкий спектр возможностей для профессионального развития и построения карьеры, комфортные условия для работы и большое количество социальных программ. Банк заботится об эмоциональном и физическом здоровье каждого.

Совкомбанк — это современный коммерческий банк, который любит свое название и не планирует его менять. При первом взаимодействии с Совкомбанком кандидаты представляют консервативную и бюрократическую компанию, «советский коммунистический банк». Именно поэтому компания решила трансформировать подход к продвижению бренда работодателя и провела огромное количество рекламных кампаний и карьерных мероприятий. Благодаря этому большое количество кандидатов узнали, как здорово работать в Совкомбанке.

Основные результаты по отношению к 2021 году:

995 публикаций в медиа о работе в Совкомбанке — прирост на 915%.

Охват рекламных кампаний — 200 миллионов — прирост на 1900%.

Количество упоминаний банка сотрудниками в социальных сетях — 7 тысяч — прирост на 23%. Индекс вовлеченности — 86% — прирост на 10 баллов и 15%. Количество трудоустроенных по программе «Приведи друга» — 1838 — прирост на 21%. Количество откликов на hh.ru — более 800 тысяч — 63%. Индекс вежливости — 94% — прирост на 32%.



**Надия
Имаметдинова**
Руководитель
департамента корпоративных ценностей



Людмила Горбунова
Руководитель направления по развитию HR-бренда



**Антон
Запольский**
Руководитель управления по связям с общественностью



Дарья Пивень
Заместитель руководителя по связям с общественностью



Олег Нечаев
Руководитель проектов по дизайну



Александр Зрячих
Графический дизайнер



Татьяна Земенкова
Начальник управления производства рекламных кампаний



Светлана Маракина
Руководитель направления, управление производства рекламных кампаний

Группа «Черкизово»

Level up

Группа Черкизово создала проект Level up, чтобы больше молодых сотрудников с интересом к агропромышленной сфере хотело работать в компании. Цель проекта — показать привлекательность и возможности для развития в отрасли АПК.

С 2021 года компания привлекает студентов и выпускников, которые посещают обучающие программы, получают мотивацию и трудоустраиваются на производство. Уникальность проекта заключается в комплексном подходе. Группа Черкизово популяризирует профессии агропромышленного комплекса, работает со школьниками и привлекает их на программы целевого обучения. Компания вносит вклад в развитие преподавателей и помогает актуализировать учебные программы. Кроме этого, работает со студентами вузов и ссузов с первого курса, формирует интерес к профессии и демонстрирует карьерные возможности и перспективы в компании.

Компания развивает внутренних экспертов: обучает их, предлагает проводить лекции и практические занятия для преподавателей, а также привлекает их в качестве наставников для молодых специалистов. Организаторы используют разные форматы и подходы: от традиционных очных до современных цифровых. Например, кейс – чемпионаты, точки кипения, онлайн-лекции и встречи.

В разработке запуск студенческого комьюнити — единой информационной среды внутри компании, а также карьерных треков для молодых специалистов. В 2022 году компания трудоустроила 600 студентов. Это 5,5% от общего числа вакансий и на 0,5% превышает план.

В 2021 —2022 гг. компания провела 400 мероприятий, в которых приняли участие более 20 тысяч студентов. Эта аудитория познакомились с «Черкизово» и может стать новыми сотрудниками в будущем.

Более 400 выпускников и 300 студентов младших курсов сейчас проходят обучение. К декабрю 2022 года был сформирован внешний кадровый резерв из 317 студентов, которые закончили обучение.

В 2022 году 443 студента успешно прошли испытательный срок и сейчас работают в компании. На конец 2022 года текучесть сотрудников в возрасте до 25 лет сокращена на 5%. В компании запустили программу целевого обучения: первые 37 школьников поступили в вузы.

Была сформирована партнерская сеть из 84 учебных заведений в 17 регионах присутствия компании. 70 преподавателей прошли обучение и стажировки на производственных площадках компании. Они являются амбассадорами и формируют положительный имидж компании среди студентов.



Евгения Дубынина

Руководитель центра по работе с молодежью



Ольга Лукина

Ведущий специалист центра по работе с молодежью



Лилия Старых

Специалист центра по работе с молодежью



Ксения Сумбаева

Руководитель группы рекламы и продвижения



Наталья Линейцева

HR-marketing специалист



Ольга Куприянова

Руководитель направления по развитию бренда работодателя

ЕВРАЗ

Сам себе аналитик, или как сделать из инженеров Data Science специалистов

ЕВРАЗ поставила цель — совершить цифровую трансформацию с опорой на инженеров и производственных руководителей. Такая трансформация требует владения инструментами инженерной аналитики и принятия решения на основе данных.

Для этого компания разработала программу обучения, которая позволяет быстро масштабировать необходимые знания и компетенции. Двигателем проекта и программы обучения стали сотрудники, которые владеют инструментами инженерной аналитики и навыками менторинга.

Кросс-функциональные и кросс-дивизиональные группы принесли дополнительный эффект обмена опытом. 80% участников программы — самовыдвиженцы. По итогам 2022 года уровень удовлетворенности вырос до 85%, вовлеченности — до 90%, лояльности — до 80%.

В IV квартале 2022 года 88% сотрудников гордятся компанией, 81% останутся в компании в будущем, 87% рекомендуют компанию, 85% остаются сейчас, 80% стремятся делать больше. По результатам цель перевыполнена — 94% знают и понимают ценности «МегаФона».

Демонстрация поведения по ценностям представлена в следующих результатах: 83% — «Делаем так, чтобы гордиться результатом», 78% — «Создаем лучший клиентский опыт», 83% — «Действуем как одна команда», 79% — «Становимся лучше каждый день».



Елена Санина

Менеджер по обучению и развитию персонала



Софья Матюнина

Ведущий специалист по обучению и развитию персонала



Елена Махинько
Ведущий специалист
по обучению и разви-
тию персонала



Андрей Захаров
Менеджер по разви-
тию Бизнес-системы
ЕВРАЗ



Сергей Ежов
Старший менеджер
центра по развитию
Бизнес-системы



Максим Булхов
Менеджер по разви-
тию Бизнес-системы
ЕВРАЗ



**Сергей
Макаренко**
Главный специалист
технического управ-
ления



**Владислав
Милехин**
Руководитель иссле-
довательского центра
ДТТР



**Татьяна
Белякова**
Инженер исследо-
вательского центра
ДТТР



**Дмитрий
Черепанов**
Главный специалист
по техническому раз-
витию обогатительной
фабрики

МегаФон

**«В кругу наших ценностей» —
продвижение корпоративных
ценностей**

Новая стратегия «Стать лучшим мобильным оператором, и быть поводом для гордости» требовала изменений в корпоративной культуре и введения новых ценностей. Для реализации потребовалось создать коммуникационную экосистему по продвижению ценностей, в которой все активности органично дополняют друг друга и создают накапливающийся эффект в восприятии ценностей. Особенности проекта заключаются в создании среды, где интеграция ценностей происходит на каждом этапе жизненного цикла сотрудника, в разнообразии активностей по формату и охвату. А также в использовании главных каналов восприятия и вовлечении сотрудников в активности через серию интерактивов.

Такой целостный подход и точечное попадание в каждого члена команды позволили каждому сотруднику пройти в нативной форме путь от узнавания и понимания ценностей до принятия и применения — 94% по итогам года. Компания сократила административные и прочие расходы на персонал в среднем на одного сотрудника на 30% год к году без учета ФОТ, обучения, страхования.

Рабочие смены, которые выбраны через «маркетплейс» рабочего времени, принесли миллиарды дополнительных продаж. Результативность участников «маркетплейса» выросла на 5–10%. Дополнительный доход в рамках «маркетплейса» составил +20% к среднему ежемесячному заработку.



Марьяна Тоноян

Старший менеджер
HR-проектов



Евгения Маркова

Директор дирекции развития
бренда работодателя, корпора-
тивной культуры и внутренних
коммуникаций

МТС

HR-дашборды Celonis Process Mining — аналитика, меняющая процесс

До 2020 года в МТС отсутствовала прозрачная автоматизированная система аналитики подбора персонала.

После изучения лучших практик компания приняла нестандартное решение и адаптировала под потребности HR-систему Celonis Process Mining, которую раньше применяли для аналитики только в области продаж, маркетинга и закупок. Это первая в России единая система HR-аналитики, которая помогает оценивать эффективность рекрутмента и качество работы с каждым кандидатом, управлять процессом подбора на каждом этапе воронки, делать процессы подбора более быстрыми, управляемыми и комфортными для всех участников процесса, улучшить взаимопонимание между функцией подбора и бизнесом.

Результаты не заставили себя ждать. За год количество откликов на вакансии выросло на 50%, время закрытия вакансий сократилось на 25%, а срок закрытия вакансий — на 3 дня. Стоимость трудоустроенного уменьшилась на 5%, а их количество увеличилось на 18%, обработанные отклики и целевые собеседования выросли на 34%, разрыв между планом и фактом по подбору составил 20%.



Денис Малышев

Руководитель центра по развитию бренда работодателя и HR-маркетинга



Юлия Пономаренко

Руководитель группы HR -маркетинга



Оксана Коновалова

Системный аналитик



Дмитрий Черников

Архитектор





Даниил Виноградов
Разработчик



Сергей Горский
Системный аналитик



Степан Шарипов
Владелец продукта



Норникель

**«Настоящее для будущего:
развиваем инженерный потенциал»**

В 2014 году компания «Норникель» пересмотрела собственные подходы к обучению и вовлечению сотрудников, взяла за основу принципы устойчивого развития бизнеса и территорий. Компания начала создавать новую образовательную инфраструктуру — экосистему, которая направлена на долгосрочные задачи по изменению уровня и качества жизни в Заполярье. Она закрывает текущие потребности предприятия в обучении и мотивации сотрудников и создаёт образ будущего. Демографические и профессиональные тренды формируются благодаря многолетней работе, в которую могут инвестировать только крупные игроки. Компания обладает волей, потребностями и ресурсами, чтобы вчера, сегодня и завтра создавать потенциал для будущего технологий и отрасли.

Норильск стал редким примером с положительной демографической динамикой. Население растёт с каждым годом, несмотря на общую тенденцию в Красноярском крае. По данным переписи в 2000 г. в Норильске проживало 140 тысяч человек, а в 2022 г. численность населения составила более 180 тысяч человек. Компания оказывает помощь сотрудниками при переезде: для 549 сотрудников — в 2020 г., 1461 — в 2021 г., 3169 — в 2022 г. Возросший интерес к отрасли наглядно иллюстрирует количество входящих резюме, которые получил Норникель в 2022 году. Рост к предыдущему году составил 44%. За последние четыре года компания стала получать в 7 раз больше заявок и в 2022 году наняла более 2 тысяч сотрудников.

В 2020 г. количество сотрудников до 29 лет составляло почти 11 тысяч, в 2022 г. выросло до 12,5 тысяч, т.е. увеличилось на 15%. В экосистеме социальных инициатив и сообществ ежегодно принимают участие тысячи сотрудников.

Это способствует их удержанию, повышению эффективности бизнес-процессов и формированию привлекательности работы в компании и в горнодобывающей отрасли в целом.



Дарья Крячкова
Вице-президент
по кадровой политике



**Татьяна
Смирнова**
Директор департа-
мента общественных
связей



Ирина Жуйкова
Директор департа-
мента социальной
политики



ОМК

Программа по социальному предпринимательству «Начни свое дело»

Программа социального предпринимательства «Начни свое дело» направлена на поиск бизнес-идей для решения острых социальных проблем, обеспечение альтернативных способов занятости, а также на развитие социальной сферы. Программа с 2016 года реализуется в 3 моногородах: Чусовом, Благовещенске и Выксе. Она состоит из образовательной части, грантового конкурса и акселерационной программы сопровождения для лучших проектов. Прохождение всех этапов программы позволяет создать профессионально подготовленный устойчивый бизнес-проект, актуальный для конкретного региона.

Прошли обучения более 1000 жителей моногородов, из которых около 10% являются бывшими или настоящими сотрудниками Группы компаний «ОМК». Поддержано 248 бизнес проектов, из которых инициаторами пяти стартапов стали люди с инвалидностью.

Создано более 430 рабочих мест, из них — более 70 рабочих мест для людей из социально незащищенных категорий граждан.

Общий бюджет программы за все годы проведения составил 56 млн рублей, привлечено софинансирование — 62 млн рублей. Предприятия пользуются услугами социальных предпринимателей, заказывая определенные сервисы. Например, туристические сплавы или экскурсии для тимбилдинга, сувенирная продукция, образовательные услуги) со скидкой 20%–30%.

Сотрудники пользуются образовательными услугами (обучение английскому языку, клубы робототехники, школа ментальной арифметики и др.) со скидками до 20%. Сотрудники, имеющие детей инвалидов, могут пользоваться инклюзивными услугами социальных предпринимателей (обучение, развитие, дополнительные медицинские услуги).



Создаются новые сервисы, за которыми жителям не надо ехать в крупные города 100 – 200 км (например, пошив одежды, барбершоп для мужчин, парикмахерские услуги, химчистка и др).

Социальные предприниматели привлекают дополнительное финансирование в свои моногорода в размере 11 млн рублей ежегодно. Согласно оценки SROI в 2021 году финансовое благополучие 17% социальных предпринимателей и их сотрудников возросло. С начала запуска программы на 20% увеличился показатель вовлеченности персонала в социальную повестку компании



Ольга Миронова
Руководитель
направления КСО АО ОМК



Ирина Медведева
Руководитель
проектов АО ОМК



Светлана Гусева
Менеджер благотвори-
тельных проектов АО ВМЗ,
куратор программы «Начни
свое дело» в городе Выкса



Юлия Ларионова
АО БАЗ, куратор программы
«Начни свое дело» в городе
Благовещенск

Пятёрочка

#ЭТОПОЛЮБВИ

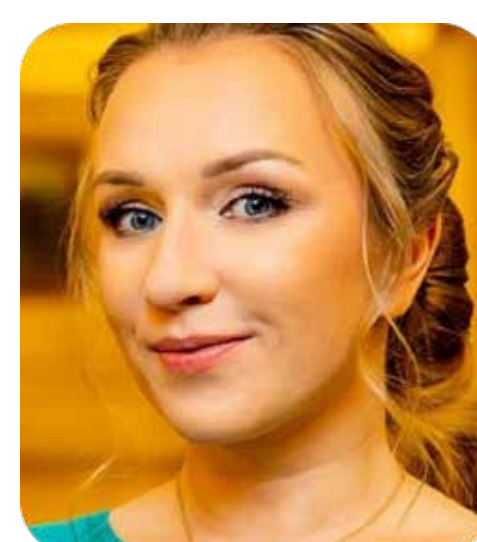
Для сотрудников «Пятёрочки» День работника торговли — событие, которое наполнено признанием заслуг, благодарностью каждому за труд и гордостью быть частью компании-лидера российского ритейла. В то же время этот профессиональный праздник может быть полноценным только с гостями магазинов, ради которых работает торговая сеть. Так родилась концепция #ЭТОПОЛЮБВИ.

HR впервые интегрировали во внутрикорпоративный проект возможности других подразделений: маркетинговые технологии, магазины, сервисы доставки и ESG-направление. Это стало фишкой проекта. Таким образом получился комплексный проект на 360°, который охватил сотрудников, клиентов и партнёров.

Общий охват активностей бренда в рамках проекта — 14 миллионов гостей и 260 тысяч сотрудников. В День работника торговли все 19 тысяч магазинов получили поздравления от руководителей компании и сладкие комплименты. Отдельно отмечены особые достижения 419 сотрудников. Они получили награды от Министерства промышленности и торговли России.

«Пятёрочка» впервые реализовала трогательную идею: корпоративные волонтеры поздравили с профессиональным праздником 160 бабушек и дедушек «Пятёрочки» — людей, которые больше 10 лет отработали в компании и завершили трудовой путь выходом на пенсию. Клиенты осуществили более 5,5 тысяч активаций промокода «ЭТОПОЛЮБВИ». Это позволило увеличить товарооборот на 11% к аналогичному выходному дню предыдущей недели.

«Пятёрочка» получила более двух тысяч позитивных комментариев в социальных сетях к публикациям о праздничных активностях бренда.



Наталья Белоусова
Директор департамента
развития бренда работода-
теля и коммуникаций



Елена Соловьёва
Руководитель направления
организации корпоративных
мероприятий



Анастасия Дёмина
Менеджер направления
организации корпоративных
мероприятий



Анастасия Ярёмченко
Руководитель направления
нематериальной мотивации
и исследований



Александра Лозовик
Менеджер направления
внутренних коммуникаций
и корпоративной культуры
территории «Юг»



Артём Чебалкин
Менеджер направления
внутренних коммуникаций
и корпоративной культуры
территории «Волга»



Екатерина Лаврёнова
Менеджер направления
по оформлению внутренних
коммуникаций



Ирина Пласконь
Менеджер направления
по продвижению внутреннего
бренда работодателя



Надежда Шевцова
Руководитель направления
внешних коммуникаций
и развития бренда работо-
дателя



Екатерина Тенгелиди
Менеджер направления
внутренних коммуникаций
и корпоративной культуры
территории «Центр»

РОЛЬФ

Как перепрофилировать сотрудников на новую должность быстро и без потери эффективности для бизнеса

Суть проекта заключается в переобучении сотрудников для работы в новой востребованной профессии. Обучение проходило с применением различных онлайн- и офлайн-форматов. Благодаря проекту больше половины сотрудников компании получили новую профессию, а компания сохранила бюджет и увеличила долю рынка.

Компания переквалифицировала 58% сотрудников в новую востребованную профессию. 98% сотрудников после переобучения уже в первый месяц работы вышли на выполнение плановых показателей по продажам автомобилей с пробегом.

Компания сохранила рабочие места и дала возможность продавцам заработать больше в новом направлении бизнеса. Доход сотрудников, которые перешли в направление автомобилей с пробегом, в среднем увеличился на 10%.

За месяц компания разработала и реализовала программу мультимедийного обучения новой профессии и адаптации сотрудников, которая содержит 15 уроков.

Бюджет на поиск и подбор персонала сохранен в размере 10,5 миллионов рублей. Сотрудники с новой квалификацией за 9 месяцев принесли 6% прироста доли рынка по продажам автомобилей с пробегом. В 2023 году происходит масштабирование проекта.



Андрей Балицкий
Руководитель РОЛЬФ Академии



Поль Литковский
Разработчик учебных программ



**Михаил
Кондратенко**
Ведущий тренер



Виталий Кураго
Руководитель Digital
Learning Team



Росбанк

People Sharing

Компания разработала и внедрила технологичное решение, которое позволило справиться с дисбалансом загруженности подразделений. В рамках проекта соединили подразделения-доноры и подразделения-реципиенты для временного обмена сотрудниками, чтобы сохранить эффективность работы Банка и управлять численностью команд. В связи с отсутствием сокращений и внешнего подбора было сэкономлено 50 миллионов рублей.

Проект People Sharing реализовывался на высоких скоростях. Срок от старта до запуска составил 3 недели. Срок закрытия вакансии уменьшился на 90%. Срок перевода сотрудника составил не более 24 часов. 11 из 20 доменов воспользовались программой для организации эффективного и обоснованного использования рабочего ресурса — высвобождение и привлечение. 43% от общего числа вакансий в них были закрыты с помощью People Sharing.

Таким образом компания сэкономила значимую часть бюджета, улучшила свои показатели вовлеченности и удовлетворенности.



Мария Мосина

Директор по персоналу



Юлия Щербинина

Директор департамента HR-бизнес-партнерства, проектов и подбора



Екатерина Булюбаш

Начальник управления HR-проектов



Ирина Драгунова

Директор центра управления человеческими ресурсами



Григорий Ходачник
Начальник управления
компенсаций и льгот



Елена Рязанова
Руководитель направ-
ления аналитических
инструментов HR



Марина Золотухина
HR-менеджер



Елена Клеина
HR-бизнес-партнер



Алексей Лагашкин
Старший
ИТ-менеджер



Сеть «РЖД-Медицина»

Внутрикорпоративное тренерство как источник ресурса команды

Создание института внутренних тренеров в медицинской организации. Сегодня институт внутренних тренеров «РЖД-Медицины» включает 45 медиков-амбассадоров. Они провели более 75 очных тренингов в своих учреждениях и обучили более 950 медицинских руководителей.

В организациях отмечают снижение уровня выгорания с 55% до 37,5%*, текучести персонала — с 15,7% до 12,8%, количества жалоб — на 49,6% по сравнению с показателями 2021 г.

*Диагностика по методике В. В. Бойко.



Наталья Волкова

Заместитель начальника Центральной дирекции по кадрам и правовым вопросам Сети «РЖД-Медицина»



Людмила Кравченко

Методист отдела развития и обучения управленческим компетенциям



Егор Смирнов

Начальник отдела развития и обучения управленческим компетенциям



Ольга Давыдова

Начальник отдела по работе с персоналом

Страховой Дом ВСК

«Забота на работе»

Корпоративный социальный проект «Забота на работе» в формате ВСК-шеринг — это уникальный для компании пример востребованных видов помощи для сотрудников, результаты которого нашли отражение не только в вовлечённости сотрудников, но и в бизнес-результатах. За короткое время проект развился в четырёх направлениях: программа «Благополучие сотрудников ВСК», помощь родителям сотрудников, которые далеко живут, сервис для путешествия по РФ, «плюшки» от ВСК сотрудникам в формате ВСК-шеринг.

В связи с мобилизацией проект «Забота на работе» получил дополнительный вектор развития — помощь мобилизованным сотрудникам и их семьям.

При минимальных расходах, а именно 0,28% от годового ФОТ, удалось выполнить цели проекта «выше ожиданий». Выросли ключевые HR-показатели: лояльность — 85,7%, вовлеченность — 89,5%, удовлетворенность — 84,3, eNPS — 45,3%, happy-индекс — 82,3%.



Сергей Цикалюк
Председатель Совета директоров



Степан Лысенко
Руководитель Блока общих и административных вопросов



Евгений Демиденко
Руководитель Департамента корпоративной культуры и внутренних коммуникаций

Центр КОММУНИКАЦИЙ VOXYS

**Онлайн-академия VOXYS —
инструмент, который формирует
ключевые навыки аутсорсинговых
проектных команд клиентского
сервиса**

Проект трансформировал систему очного корпоративного обучения. Компания перешла к автоматизированному и гибриднему формату подготовки, адаптации и оценки персонала. Проект позволяет эффективно развивать знания и навыки распределённых команд в 30 городах.

Компания создала 40 дистанционных курсов для развития важных профессиональных и гибких навыков. Ключевые 20 проектов компании, каждый из которых включает 15 курсов, переведены в смешанный формат. Автоматизация позволила организовать первое обучение стажеров в формате «80/20». Стажеры изучают 80% материалов самостоятельно, а тренер их сопровождает. Это сократило объем нагрузки на тренера на 10%.

Среднее количество групп на каждом проекте в асинхронном формате увеличилось с 10 до 12. Кроме этого, автоматизация сократила продолжительность проектного обучения на 25%. В Академии впервые внедрили практику индивидуальных траекторий дистанционного обучения.

Реализованы 5 новых программ долгосрочного развития для сотрудников разных профилей. Показатель COR по итогам тестового периода — 58,2%, что на 8,2% выше запланированного уровня. Определены 5 траекторий для введения в должность наиболее востребованных категорий сотрудников. Показатель COR по итогам тестового периода — 61%, что на 11% выше запланированного уровня. Все учебные форматы и курсы Академии VOXYS стали доступны сотрудникам через персональные мобильные устройства.

Ежедневно к ресурсам Академии обращаются более тысячи пользователей. К декабрю 2022 года 9 тысяч человек уже прошли обучение на платформе.



Юлия Костикова
Руководитель отдела
обучения и развития
персонала



Виктория Воронина
Руководитель группы
методологии бизнес-
обучения



Татьяна Дегонская
Руководитель направ-
ления методологии
бизнес-обучения



Ольга Малахова
Руководитель отдела
по корпоративной
культуре



**Максим
Макаренко**
Ведущий методолог



Лидия Шевелева
Руководитель направ-
ления дистанционного
обучения и развития
персонала



**Екатерина
Ефименко**
Руководитель отдела
маркетинга



BELUGA GROUP

Золотой резерв Академия эффективности

Глобальная программа развития, которая охватывает команды производства, логистики и коммерческого блока, и направлена на повышение эффективности ключевых бизнес-подразделений, напрямую влияющих на операционные и финансовые показатели BELUGA GROUP.

Команда HR-департамента при участии внутренних и внешних экспертов разработала уникальную практико-ориентированную программу, которая объединяет очные и онлайн-сессии, референс-визиты, реализацию проектов по эффективности при поддержке коучей-практиков, переговорные практики, бизнес-симуляции.

В проекте выстроена система обучения, которая позволяет подготовить сильную команду лидеров изменений для трансформации культуры и реализации бизнес-задач. Программа позволила развить потенциал команды лидеров, вовлечь в процессы трансформации всю вертикаль и обеспечить рост финансовых и HR-показателей. По коммерческом блоку доходность контрактов увеличилась на 6%, дистрибуция по ключевым брендам выросла на 25%. В производстве и логистике выросла производительность на 23% и эффективность производства — на 4%.

Ежегодный опрос показал рост вовлеченности персонала: по группе компаний — на 8%, в производстве — на 7%, логистике — на 9%, в коммерческом блоке — на 10%. Текучесть персонала по трем направлениям бизнеса снижена на 9%. Количество вакансий, закрываемых из кадрового резерва, выросло на 19%.



Татьяна Тимошина
Директор по обучению и развитию



Елена Рылова
Региональный тренинг-менеджер, коммерческий блок





Наталья Ворожайкина

Руководитель отдела персонала, «Завод Георгиевский. Традиции качества»



Ozon

Лига Переговорщиков

Лига переговорщиков — комплексная разнонаправленная программа, которая развивает навыки продаж и ведения переговоров сотрудников коммерческого блока. Благодаря продуктовому подходу и ориентации на сотрудников создан и улучшен путь пользователя в программе. Сотрудники основывались на рекомендациях, потребностях и нагрузке и выбирали обучение и форматы. За активность и прохождение модулей пользователи получали подарки и дополнительные возможности, а после обучения — многоуровневую оценку навыков и рекомендации по дальнейшему развитию.

Это позволило достичь нужных бизнес-показателей, и при этом максимально удовлетворить потребности сотрудников. Проект показал ценность и востребованность. В конце 2022 года проект масштабировали на всех офисных сотрудников Ozon. В обучении приняли участие сотрудники из 171 подразделения из 16 городов, что составило 86% целевой аудитории. Компания провела 96 обучающих мероприятий, в среднем на участника пришлось 18 часов обучения. В обратной связи сотрудники оценили полезность программы на 9,3 балла, а профессионализм спикеров на 9,8. Динамика развития навыков увеличилась на 40%. Итоговый индекс качества разговора с продавцом вырос на 28%.

Развитие сотрудников коммерческого блока способствовало росту бизнес-показателей. По итогам III квартала 2022 года количество активных продавцов выросло в три раза и достигло 180 тысяч. Ассортимент товаров также вырос в три раза и превысил 150 миллионов SKU.



Елизавета Князева

Директор по обучению и развитию, инициатор проекта

VK

Программа заботы о сотрудниках «VK рядом»: заботимся о физическом и ментальном здоровье сотрудников

В 2022 году компания масштабировала экосистему well-being-проектов для закрытия потребностей сотрудников в условиях неопределённости. Чтобы поддержать физическое и ментальное здоровье и нивелировать внешние негативные факторы, на основе опросов сотрудников организаторы расширили существующие, запустили новые постоянные и ситуационные проекты. Последние представляют собой набор инструментов и действий, которые HR-команда оперативно запускала в особых случаях для минимизации тревоги и стресса сотрудников.

К 2021 году отмечен рост eNPS на 9.3%, повышение уровня лояльности сотрудников — на 2,5%. Увеличилось количество откликов на hh.ru на 106% и количество нанятых сотрудников на 54%. В рейтинге «Хабр. Карьера» компания выросла на 5 позиций и занимает 2 место.



Артём Попов
Директор по организационному развитию и бренду работодателя



Мария Кульмухаметова
Специалист по автоматизации HR процессов



Виктория Шипилова
Руководитель отдела компенсаций и льгот



Ольга Сидорова
Начальник Отдела кадрового делопроизводства

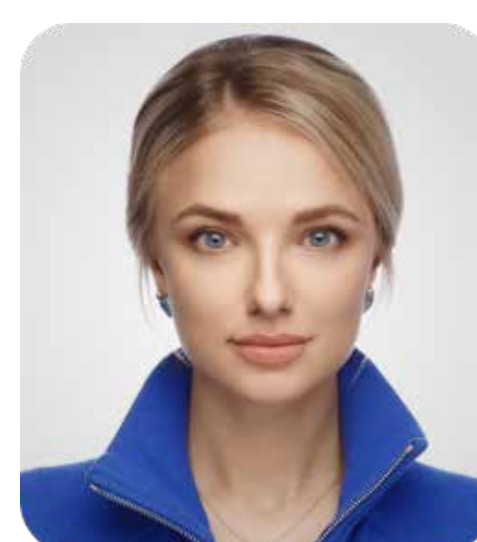


Анастасия Усова
Ведущий менеджер по компенсациям и льготам



Дарья Белина
Менеджер по компенсациям и льготам





Елена Козлова
Ведущий менеджер
по льготам



Ирина Богуш
Ведущий менеджер
по компенсациям
и льготам



**Анастасия
Печатникова**
Заместитель вице-пре-
зидента по персоналу
и образовательным
проектам



Олеся Химич
Младший специалист
по льготам





НОМИНАЦИЯ

Мир

билайн

Программа благополучия сотрудников BeeWINNER

BeeWINNER — корпоративная программа благополучия, в которую входят все возможности для роста качества жизни сотрудников. Программа включает 5 направлений: ментальное и физическое здоровье, финансы, отношения, карьера и причастность к окружающему миру.

43% сотрудников компании участвуют в программе. Готовность рекомендовать билайн как работодателя выросла на 20%. При этом eNPS участников программы на 10% выше. Число сотрудников, которые отмечают высокий уровень стресса на работе, снизилось на 26%.



Мария Тищенко

Руководитель по инновационным проектам корпоративного университета



Зоя Иванова

Руководитель департамента по развитию внутрикорпоративной среды



Анастасия Зыкова

Старший менеджер по благополучию



Марина Тарабрина

Ведущий менеджер по развитию внутрикорпоративной среды



Анастасия Бефус

Менеджер по развитию внутрикорпоративной среды



Сергей Щеблыкин

Менеджер по развитию внутрикорпоративной среды



Василий Пешкин

Старший менеджер по развитию внутрикорпоративной среды



Раиля Закирова

Менеджер по развитию внутрикорпоративной среды



Мария Гусева

Менеджер по развитию
внутрикорпоративной
среды



Анастасия Сливчанская

Руководитель по региональным
коммуникациям и развитию
внутрикорпоративной среды



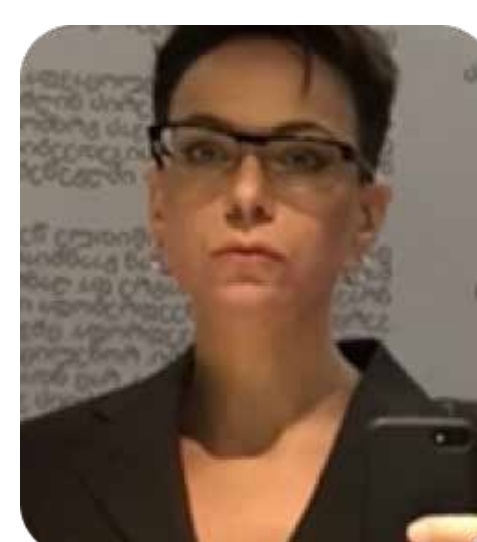
Кирилл Евстратьев

Менеджер по развитию
внутрикорпоративной
среды



Людмила Колыхалова

Руководитель по льготам
и служебной сотовой связи



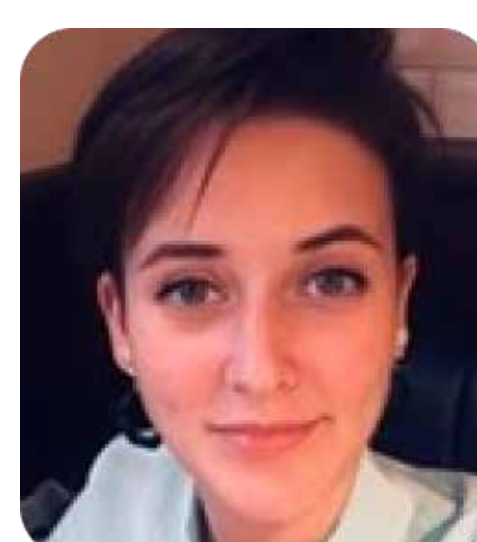
Татьяна Семенова

Менеджер по разви-
тию внутрикорпоративной
среды



Мария Гурьева

Менеджер по развитию
внутрикорпоративной среды



Ирина Дарсания

Менеджер по разви-
тию внутрикорпоративной
среды



Зарина Рузиева

Стажер Департамента по разви-
тию внутрикорпоративной среды



Анна Годяева

Менеджер
по коммуникациям



Светлана Давидчик

Менеджер по развитию
внутрикорпоративной среды



Жанна Королева

Ведущий специалист
по исследованиям и специ-
альным проектам



Константин Владимиров

Старший менеджер
по развитию персонала техни-
ческого блока

Биннофарм Групп

Стратегия HR в условиях интенсивного роста компании и выхода на международные рынки

Изменение продуктового портфеля Биннофарм Групп потребовало построения эффективной модели функционирования и управления всеми HR-процессами в новой структуре Департамента продаж и продвижения компании. За 6 месяцев была разработана структура Департамента с увеличением численности на 270 сотрудников в 7 странах, внедрена система Performance Management. Разработаны и внедрены корпоративные компетенции, создана новая система адаптации и обучения сотрудников, пересмотрены KPI и бенефиты. А также реализована обширная программа мероприятий для повышения эффективности и сплочённости удалённых сотрудников.

99% сотрудников департамента прошли оценку по компетенциям. 10 руководителей проходят обучение по программе MBA. Средний срок закрытия вакансий — 31 день. Проведено более 500 ассесмент-центров. 30 сотрудников включены в кадровый резерв. Процент прохождения испытательного срока — 88%. Текучесть персонала снизилась до 12%. Разработана и внедрена система гибких льгот. 15 миллионов рублей направлены на социальные и благотворительные проекты.



Татьяна Федченко

Директор по персоналу и организационному развитию



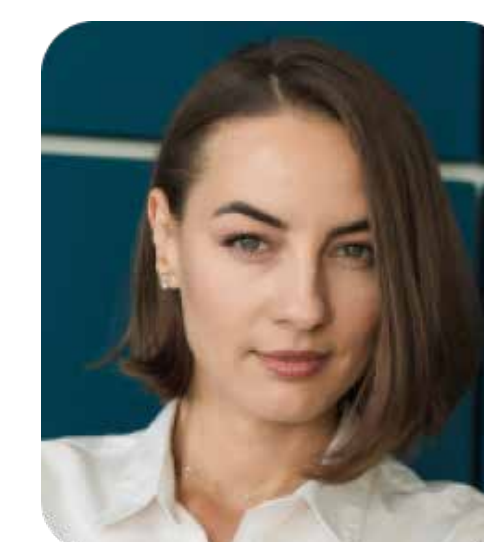
Екатерина Славгородская

Директор по продажам и продвижению



Илья Кашин

Бизнес-тренер по фармацевтическому продвижению



Ольга Оксюзова

HR-бизнес-партнер дирекции по продажам и продвижению



Дарья Ломтева

Руководитель департамента по подбору и адаптации персонала



Елена Киреева

Бизнес-тренер по медицинскому продвижению



Александр Сухов

Руководитель управления продвижения экспортных продаж



Алексей Вериченко

Руководитель управления эффективности и развития продаж



Дарья Ступакова

Руководитель отдела по работе с персоналом дирекции по продажам и продвижению



Екатерина Ставраки

Руководитель группы по обучению дирекции по продажам и продвижения



Группа компаний «Эксперт»

Единая коммуникационная
площадка «Карьерный сайт»

Карьерный сайт — площадка, которая интегрирована с рекрутинговой CRM-системой, привлекает целевую аудиторию и транслирует бренд работодателя. Проект, который был создан собственными силами, автоматизировал рутинные процессы подбора и позволил по-новому управлять процессом привлечения кандидатов. Например, создавать трафик из социальных сетей, с сайтов группы компаний, поисковых запросов и информировать аудитории о мероприятиях и корпоративной культуре.

На 22% снизился средний срок закрытия вакансий. На 29% увеличилось количество закрытых вакансий. Разработана предварительная формулировка ценностного предложения для продвижения Группы компаний как работодателя. Общее количество посетителей сайта за 3 месяца — 8464, из них новые — 7824, вернувшиеся — 1660. Целевые визиты — 1722, конверсия в отклик — 13,1%.



**Елена
Константинова**

Директор
по персоналу



Светлана Королева

Руководитель бизнес-школы



Полина Раянова

Маркетолог
направления образо-
вательных проектов



**Екатерина
Царева**

Программист



Ксения Теплякова

Консультант-аналитик
департамента инфор-
мационных систем



Марина Налимова

Руководитель отдела
привлечения и подбора
персонала



Евгений Пчелкин
Инженер ИТ



Зарубежнефть

Создание и функционирование единого института экспертов по ГК АО «Зарубежнефть»

Институт экспертов предполагает организацию деятельности, которая включает в себя развитие экспертизы, проведение исследований, экспертную поддержку в реализации проектов, ежегодный мониторинг деятельности кандидатов.

Также в рамках проекта проводится оценка, развитие и мотивация высококвалифицированных работников.

В результате проекта определены 20 ключевых компетенций в 20 бизнес-процессах, а также оценка покрытия этих компетенций экспертами. Составлен рейтинг 77 бизнес-процессов, в рамках которых выделены 112 стратегически важных компетенции и оценка их покрытия экспертами. В процессе работы с экспертами отобраны 117 кандидатов, и в результате утверждены 64 финалиста.



Ирина Стручкова

Заместитель начальника управления кадровой политики и мотивации персонала



Анастасия Воронова

Руководитель направления управления перспективного и организационного развития



Владимир Иванушкин

Заместитель начальника управления перспективного и организационного развития



Наталья Фасевич

Руководитель направления по обучению

Келлогг Рус

Трансформация корпоративной культуры

В турбулентное время 2020 года проявились моменты, которые стояли внимания. Компания задумалась, как объединить сотрудников вокруг ценностей и целей, как создать амбициозную корпоративную культуру, чувство заботы и безопасности, как удерживать сотрудников и эффективно привлекать новых?

На волне изменений создан проект по трансформации корпоративной культуры, который делает её визитной карточкой компании. Перед проектом стоял ряд задач: повысить уровень вовлечённости сотрудников, сформировать комплексную программу заботы и поддержки, повысить привлекательность HR-бренда для сотрудников и соискателей, создать программу признания достижений и сформировать культуру здоровья, безопасности и осознанности.

Благодаря новым инструментам текучесть офисных сотрудников сократилась на 5%, а среди производственных сотрудников — на 2%. Текучесть на испытательном сроке сократилась на 3%.

Общая вовлеченность персонала выросла до 89%.

Новая программа заботы Total Health охватила четыре уровня здоровья и показала удовлетворенность программой на 90%. Удовлетворенность программой признаний достижений выросла на 10%. С развитием культуры здоровья и безопасности за последние два года не было случаев с потерей трудоспособности.



Ксения Шманкевич
Директор
по персоналу



Мария Храпова
Менеджер по вознаграждениям





**Татьяна
Севостьянова**

Менеджер по развитию персонала и корпоративной культуры



**Валерия
Пальчикова**

Менеджер по развитию бренда работодателя и корпоративных сообществ



Вера Ярмач

Руководитель отдела охраны труда и экологии



Евгения Плаксина

Старший специалист по развитию персонала и корпоративной культуры

ОТП Банк

ОТР Next Generation Твоя карьера начинается сейчас

Чтобы соответствовать трендам и требованиям рынка банковских продуктов и услуг, нужны свежий взгляд и новый майндсет на процессы и сервисы. Программа ОTR Next Generation помогает решить эти задачи. Это уникальный комплексный продукт, который включает продуманную кампанию привлечения молодых талантов, тщательный отбор из smart-этапов, наставников, координаторов, смешанную программу обучения навыкам для стажёров и их наставников. Участники программы с первых дней работают с реальными бизнес-задачами и общаются с топ-менеджерами по выбору стажеров. Бывшие участники программы становятся частью сообщества выпускников.

Участие в ОTR Next Generation — это первый шаг к развитию карьеры молодого специалиста в ОТП Банке во время обучения в вузе.

Экономия затрат на отбор и найм стажеров по сравнению со специалистами за один период программы — 4,8 миллиона рублей.

Ежегодный охват рекламной кампании составляет более 250 тысяч. За три сезона программы было получено 6 тысяч регистраций, из которых 300 заявок пришло до начала регистрации. Конкурсный отбор на программу — 64 человека на одно место. По итогам набора закрыто 100% потребностей в стажерах от бизнес-функций.

По итогам программы 84 участника завершили программу, 88% стажеров получили офферы на постоянные позиции. Ежегодно 30% стажеров получают предложения о переводе еще до завершения программы. Средний срок выхода стажеров на эффективность — 1–2 месяца.

В два раза выросло число запросов на стажеров по сравнению с первым стартом программы, что свидетельствует о росте лояльности руководителей к программе стажировок. Больше 10% выпускников программы

получают кадровое продвижение в первый год работы. Создано комьюнити стажеров, которое на 90% состоит из стажеров всех выпусков ОТП Next Generation.



Наталья Роцина

Директор Дирекции по персоналу и организационному развитию



Екатерина Ильина

Руководитель направления развития бренда работодателя

Риалвеб

«Триалогия» — эффективный формат проведения стратегической сессии для топ-менеджмента

«Триалогия» — опыт проведения стратегической сессии для топ-менеджмента. От идеи до реализации прошло всего 1,5 месяца. Основная задача — создать бизнес-идеи на основе реалий рынка, которые помогли бы сохранить бизнес и команду. Компании удалось достичь поставленных целей с помощью синергии креативного инструментария и телесных практик.

Мы увезли с собой 5 бизнес-проектов, что было основной задачей мероприятия — идеи для новых юнитов и продуктов.

Мы запланировали усиление портфеля продуктов, в результате приобрели платформу Epic Growth и разработчика аналитических решений DataGo. Открыли дополнительный офис в Ереване и начали работу с международными клиентами. По итогам получили комплексное исследование рынка с разных точек зрения: текущее состояние и будущие тренды.

Мы укрепили взаимоотношения с партнёрами и клиентами: гости отметили данную сессию, как одну из самых сильных среди всех, в которых они участвовали.

После сессии мы также провели дополнительный мозгошторм в формате форсайт «Я хочу от тебя идей» с сотрудниками компании. Самые смелые и нереальные идеи, варианты развития событий на рынке и прогнозирование появления новых трендов — всё это собрали для дальнейшего исследования. В итоге получили 80+ бизнес-идей для проработки.

В результате сессии мы приняли необходимость внедрения компетенции «креативное мышление и гибкость» среди сотрудников компании. По горячим следам мы прошли обучение креативным методикам и фреймворкам, в 2023 это также один из наших главных фокусов в обучении.



Андрей Будаев

Руководитель проекта, директор по организационному развитию



УГМК

**Академия бизнес-системы УГМК,
или как комплексно развивать
лидеров трансформации через
практико-ориентированный
модульный подход**

В основе проекта лежит практико-ориентированное обучение для лидеров изменений, которые должны владеть методиками изменений, уметь применять инструменты бережливого производства, проектного управления и вовлечения персонала.

Проект реализован внутренними сотрудниками с минимальными бюджетными затратами. Уникальность проекта заключается в модульной программе под разные уровни персонала. Каждое обучение проходило на новой производственной площадке, а в качестве спикера выступал локальный эксперт. Ежегодно в проекте участвуют 150 лидеров изменений, которые реализуют проекты после обучения.

Созданы новые курсы продолжительностью более 100 часов, 9 курсов дистанционного обучения и сообщество экспертов. Обучение прошли 182 сотрудника, из которых 31 сотрудник назначен на новую должность.

Разработаны, согласованы и приняты к реализации 200 инициатив с общим экономическим эффектом более пяти миллиардов рублей.



Павел Бухалов

Менеджер управления
службы директора транс-
формации



Ирина Аитова

Менеджер управления
службы директора транс-
формации

AB InBev Efes

16 методов привлечения, или как быстро запустить работу новых команд в новом месте

Компании было необходимо перенести все процессы, которые поддерживают основной бизнес, в Ульяновск.

Для выполнения амбициозной задачи по закрытию 300 вакансий команда запустила одновременно 16 каналов по привлечению соискателей. Яркими проектами стали обучающие вебинары по Excel и Power BI для нашей целевой аудитории соискателей, мероприятие «1 day offer» и разработка слогана «Мы друг другу подходим!» для единого стиля коммуникационной кампании. Кроме учебной составляющей проекта, социальная миссия проекта заключалась в создании рабочих мест в регионе.

306 закрытых вакансий за 6 месяцев (формирование команд с нуля в новой локации). 6,8% — уровень текучести среди новых сотрудников в бизнес-сервис-центре (при условиях удаленной работы и формирования совершенно новых команд).

70+ составленных профилей кандидатов за 1 месяц. 250+ рекомендаций от внутренних сотрудников (из них — 45 наймов). 95 % — уровень вовлеченности сотрудников по итогам года. 16 каналов привлечения кандидатов. 150 тысяч охвата целевой аудитории. 9 000+ откликов на вакансии компании в Ульяновске. 1 700+ запросов в «Яндексе». 5700 переходов по ссылке среди размещений в Telegram-каналах.



Ирина Плютина

Руководитель направления по работе с персоналом

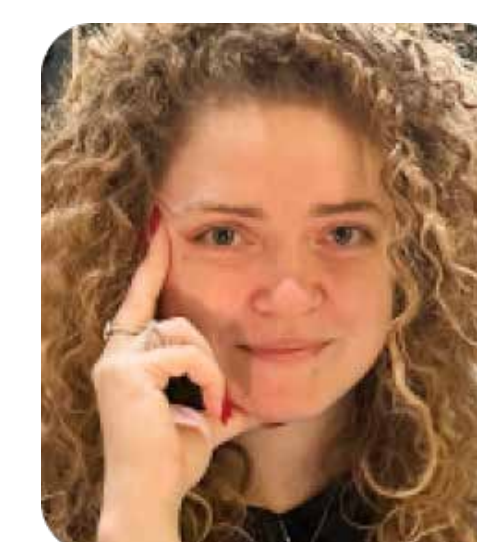


Галина Петрушкина

Руководитель направления по организационному развитию



**Анастасия
Смирнова**
Менеджер
по трансформации
бизнес-процессов



**Анастасия
Валеева**
Руководитель направ-
ления по работе
с персоналом



Ирина Коваленко
Менеджер
по персоналу



Анна Костерова
Менеджер
по персоналу



Алена Малыгина
Менеджер
по персоналу



Карина Санда
Менеджер по привле-
чению талантов



**Арина
Засимкина**
Специалист по при-
влечению талантов



**Екатерина
Кузьмина**
Специалист по при-
влечению талантов



**Ирина
Мирошникова**
Специалист по при-
влечению талантов



ENERGON

ENERGON — заряжаем мир

В основу проекта легла цель компании — выйти на международные рынки и войти в топ-10 мировых поставщиков решений в области хранения и накопления энергии. В Проекте «ENERGON — заряжаем мир» перед HR-департаментом стояла задача — впервые в истории компании выйти на международный рынок и создать структуру бэк-офиса и фабрики по производству литий-ионных аккумуляторов с высококвалифицированными и узкоспециализированными сотрудниками. Кроме этого, при участии корпоративного университета передать экспертизу, компетенции и знания по продуктам компании. HR-департамент сформировал новую команду в Турции удалённо и без привлечения кадровых агентств.

В результате компания запустила производство в Турции, получила и удерживает значительную долю рынка. В производстве достигается минимальная доля брака за счет инновационных подходов и сокращено время выпуска единицы продукции. Компания закрыла 20 вакансий в кратчайшие сроки и успешно сохраняет штат.



Дмитрий Дрыкин

Исполнительный директор



Максим Москалёв

Руководитель проекта



Елена Прийма

Руководитель проекта



Дарья Фёдорова

Управление персоналом



**Вячеслав
Щербань**
Корпоративный
университет



Вадим Губачев
Производство



Иван Аверин
Производство



Олег Иванов
Производство



Денис Дрожжин
Координатор



FM Logistic

Охрана труда 2.0

Компания создала уникальный подход к подаче материала по охране труда, который позволяет в запоминающейся и общедоступной форме продвигать тему безопасности на складе. Программу используют на складах компании в других странах за счет универсальной формы подачи материала.

В результате проекта уровень травматизма снизился в 7 раз.

93% сотрудников посещают мероприятия по охране труда.

478 сотрудников компании прошли глобальный опрос HappyAtWork. 76% сотрудников готовы рекомендовать компанию как работодателя, а лояльность составила 74%, что на 1,1% выше, чем годом ранее. Почти 75% сотрудников отметили, что компания в достаточной мере решает текущие социальные и экологические проблемы, что выше на 9,7% относительно ответов по логистической отрасли.



Иван Панфилов
Директор по охране труда



Надежда Климанова
Руководитель отдела коммуникаций



Юлия Бурлаченко
Специалист отдела коммуникаций

Ozon Tech

Route 256

Route 256 — бесплатные курсы для разработчиков middle-уровня, которые созданы экспертами Ozon Tech. С первых дней участник попадает в комьюнити: чаты, каналы, онлайн-встречи, наставничество и неформальное общение. Эксперты и тьюторы проекта стали амбассадорами Ozon Tech. Все разработчики могут услышать их на самых популярных IT-конференциях или прочесть их статьи в блоге компании на Хабр. Проект прокачивает слушателей и экспертов, вовлекает в креативное пространство с уникальной айдентикой, мерчем, неформальными встречами и весёлыми выпускными.

За четыре потока Route 256 организаторы получили больше 20 тысяч регистраций и обучили 1,2 тысячи студентов. В проекте приняли участие 170 экспертов от Ozon Tech, из которых 44 участвуют повторно, а пять — бывшие студенты. Всего проведено 335 занятий, а это больше 890 часов.



Ани Степанян

Руководитель группы обучения



Анастасия Кучай

HR-директор в IT



Алина Романова

Руководитель направления Технобренда



Анна Тихая

Куратор экспертов



Александра Щепакина

Продюсер образовательного контента



Александр Ванурин

Аналитик



Юлий Сон
Проджект-менеджер



Азалия Фаттаева
Куратор образова-
тельных проектов



Полина Гнедкова
Администратор образо-
вательной платформы



Алена Кутепова
Маркетолог



**Ксения
Тонконогова**
Методолог



VK

Комьюнити внутри VK

Для поддержания кросс-функциональных взаимодействий запущены три категории комьюнити, которые охватывают 65% сотрудников: профессиональные, спортивные и сообщества по интересам. Благодаря комьюнити компания построила прочные коммуникации и способствовала быстрой интеграции сотрудников из разных бизнес-юнитов.

Опрос руководителей показал, что за год удовлетворенность кросс-функциональным взаимодействием выросла на 35% и достигла показателя в 88%. А по результатам опроса вовлеченности eNPS вырос на 9,3% в сравнении с 2021 годом.



Артём Попов

Директор по организационному развитию и бренду работодателя



Анастасия Мокрушина

Менеджер по работе с брендом работодателя и профессиональными сообществами



Анастасия Белякова

Менеджер по работе с брендом работодателя и профессиональными сообществами



Мария Левина

Специалист по нематериальной мотивации



Валерия Москаленко

Менеджер проектов для сотрудников



Сергей Егоров

Руководитель направления нематериальной мотивации и работы с сообществами





НОМИНАЦИЯ

Малый бизнес

Звук Бизнес

Работаем соЗвучно

Предпосылкой проекта «Работаем соЗвучно» стало объединение трех компаний, которое привело к увеличению штата в два раза, смешению процессов и команд с разными корпоративными культурами. Из-за этого снизилась вовлеченность сотрудников и эффективность работы, ослабились кросс-функциональные связи.

В основе проекта лежит метод «гемба». Для полного погружения в процессы и продукт все топ-менеджеры выполняли задачи каждого подразделения в течение 2–3 часов. Это позволило выстроить кросс-функциональное взаимодействие, под новым углом посмотреть на глобальные процессы в компании, оптимизировать работу команд, выстроить здоровую рабочую атмосферу, в среднем увеличить процент выполнения KPI в командах на 22% и повысить уровень лояльности к компании на 18%. 100% сотрудников ответили, что их руководитель полностью ориентирован на достижение результата, а вовлеченные и заряженные руководители поддерживают такую же целеустремленность и в своих командах.

Это позволило лучше узнать продукт, погрузиться в работу других команд. А еще выстроить кросс-функциональное взаимодействие и под новым углом посмотреть на глобальные процессы в компании. В проекте приняли участие все топ-менеджеры. NPS программы составил 82%. По результатам опроса вовлеченности в августе 2022 года лояльность сотрудников выросла до 88%, а вовлеченность — до 93%, 87% сотрудников удовлетворены работой в компании.

Готовы рекомендовать компанию для трудоустройства 90% сотрудников и 97% готовы рекомендовать руководителя. 98% сотрудников предлагают идеи для улучшений. 94% сотрудников интересуют задачи и процессы, над которыми они работают.

Информированность сотрудников о стратегии компании возросла до 93,3%, средний процент выполнения KPI в командах повысился на 22%. В два раза сократилось чувство дискомфорта при работе с коллегами до 1,7%.



Виктор Христенко

Генеральный директор



Юлия Иванова

HR-бизнес-партнер

Профиланс Групп

Внутреннее предпринимательство

Любой сотрудник вне зависимости от должности и профессии может предложить компании свой бизнес-проект. Если идея проходит отбор, сотрудник получает финансирование и профессиональную помощь для вывода проекта на рынок. Внутреннее предпринимательство — это безопасный способ превратить свою идею в бизнес без рисков.

Также это возможность приобрести бесценный опыт, на который многие не могут решиться. В случае удачного запуска владелец идеи может стать руководителем проекта, получить материальное вознаграждение или долю от будущей прибыли проекта. В рамках проекта проработано 19 идей из разных бизнес-сфер, 7 проектов было отобрано для запуска, два проекта уже работают и показывают стабильный рост. Компания начала работать в новой сфере B2B с крупными партнерами.

Компания открыла 6 новых вакансий и расширила команду запуска проектов в два раза. В трех проектах руководителями стали сотрудники, которые предложили идею. Появилась дополнительная материальная мотивация — идейный вдохновитель проекта будет получать дополнительный доход в 10% от чистой прибыли проекта после выхода на самоокупаемость.

По данным ежеквартальных интервью с сотрудниками средний уровень удовлетворенности сотрудников вырос на 15%, вовлеченность — на 31%, индекс лояльности вырос с 1 до 37.



Марк Страмоусов

Основатель компании, идейный вдохновитель проекта



Елена Колпакова

Руководитель команды запуска проектов, куратор проекта



ПРОФИЛАНС ГРУПП

РОВИ Факторинг ПЛЮС

Трансформация системы управления: гибкие методы управления в практике продуктовых команд

Компания осуществила переход к гибким методам управления продуктовой командой, что позволило сохранить команду и дало новый импульс развития продукту «Банковские гарантии». Компания стерла административные границы между функциональными подразделениями и выделила команду «Банковских гарантий» в самостоятельную продуктовую команду с опорой на философию Agile с использованием методологии SCRUM. Новая парадигма управления позволила раскрыть потенциал всех участников. Трансформация позволила повысить вовлеченность команды. За счет новых идей и решений, которые выдвинула команда, почти в два раза улучшились финансовые результаты продукта в сравнении с прошлым годом. За счет производительности и технологических решений, которые реализовала команда, компания сохранила численность на уровне 2021 года.

Уровень вовлеченности команды «Банковских гарантий» по результатам исследования в декабре 2022 года составил 82%. Процент сохранения команды составил 100% в команде продукта и 88,6% в команде «фабрики».

В 2022 году команда предложила и реализовала 23 инициативы, которые затрагивали подходы к образованию тарифов продукта, вопросы партнерства, автоматизацию процессов и развития сервисов личного кабинета. Реализованные инициативы отразились на росте производительности сотрудников и позволили улучшить бизнес-результаты. В 2022 году были обработаны 200 тысяч заявок на банковскую гарантию, что в 1,7 раз больше по сравнению с прошлым годом. По итогу выдано в два раза больше банковских гарантий. Объем действующего портфеля по гарантиям вырос в 1,8 раза в сравнении с 2021 годом. Уровень риска при этом ниже бенчмарка рынка. Каждая четвертая банковская гарантия, выданная в России в 2022 году, это гарантия команды.



Илья Зайцев
Директор
по персоналу



Сергей Тамбовцев
Архитектор програм-
многo обеспечения



Елена Сафронова
Менеджер продукта



Илья Кузнецов
Менеджер по управлению
департаментом развития
цифровых банковских
гарантий



ТвойТай

Адаптация иностранного персонала

Цель проекта — создать максимально комфортные рабочие места для мастеров, которые приезжают из других стран.

Чтобы создать чувство комфорта для иностранных сотрудников, разработан процесс адаптации, отмечаются праздники и корпоративы, проводятся встречи с психологом, оказывается помощь в трудных жизненных ситуациях. Компания организует встречи с представителями Тайланда, которые навещают мастеров, общаются с ними и оценивают уровень их проживания.

В результате в 2022 году eNPS вырос с 8,3% до 9,7%, NPS — до 94%. Продажа услуг увеличилась на 111%.



Максим Суранов
Основатель компании



Дарья Устинова
Исполнительный директор



Полина Тукмакова
Руководитель отдела подбора персонала



Алиса Зоткина
Офис-менеджер

Технократия

Идеальный треугольник

Важно наладить правильное распределение грейдов в команде, чтобы обеспечить стабильность и эффективность разработки в IT-проектах.

Компания обратила внимание, что команды с определенным количеством джунов, мидлов и сеньоров работают лучше, в них ниже риски оттока или выгорания. Принято решение построить в отделах разработки модель, при которой на одного сеньора приходится 2–3 мидла, на одного джуна — 2–3 мидла. Такое распределение напоминает треугольник.

Чтобы его достичь и придерживаться, компания создала автоматизированную систему управления рисками оттока персонала, которая позволила руководителям и лидерам направлений и команд превосходить изменения в команде, а HR-службе почти в два раза снизить текучесть и увеличить жизненный цикл сотрудников с 11 до 15 месяцев.

В результате общая текучесть снизилась до 13,7%, нежелательная текучесть — до 12%, желательная — до 1,7%. Текучесть на испытательном сроке сократилась до 7,66%, а интенсивность текучести — до 88%.

Жизненная ценность сотрудника выросла с 11 до 15 месяцев.



Василиса Казаченок

Лидер направления
People management



Гузель Кислова

HR-аналитик



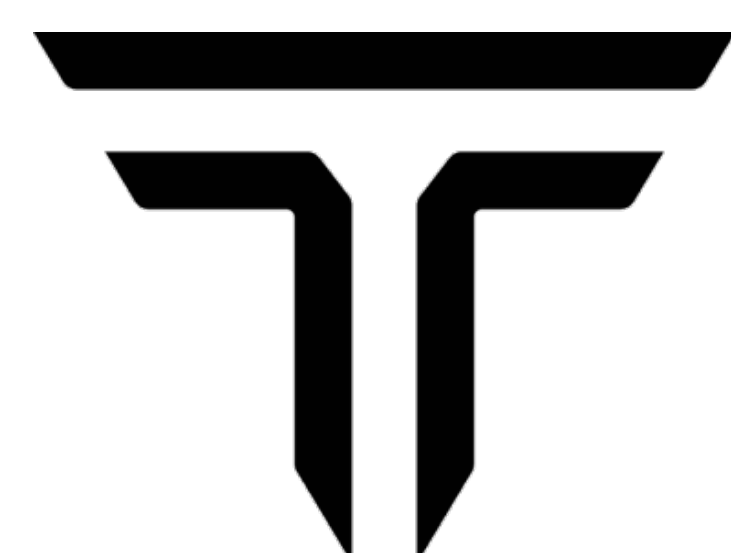
Алина Габидуллина

Директор
по персоналу



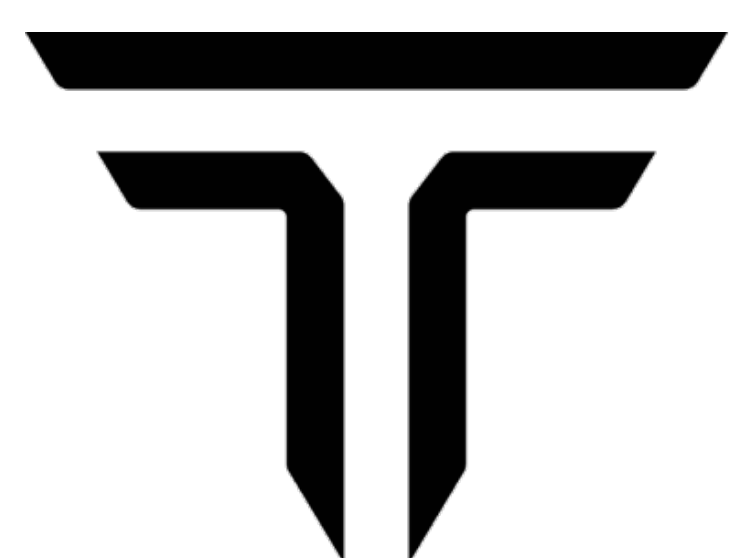
Анна Кудрявцева

HR-менеджер





Алексей Бусыгин
Дизайнер



ARTW

Цифровая трансформация: HR-стрим, или как «Леночка» спасла корпоративную культуру при переходе на удаленку

Цель проекта — сохранить комфорт и удобство для коллег, несмотря на удаленную работу. Была спроектирована и разработана инфраструктура: чаты, корпоративный портал, введены онлайн и офлайн встречи. На корпоративном портале «Леночка» созданы календарь, авто-напоминания, шаблоны митингов, welcome-презентации для новичков, внедрена система бонусов и поощрений. Встречи планируются автоматически на протяжении срока работы сотрудника и интегрированы в рабочий процесс. Проводятся опросы, встречи руководителя и HR с каждым сотрудником. Компания организует мероприятия в онлайн и офлайн: неформальные встречи ARTW camp, пятничные митинги ARTW.Sync, мастер-классы с медийными личностями, тематические чаты и клубы, профессиональные митапы.

По результатам опроса в 2022 году выросла удовлетворенность корпоративной культурой до 89%. Снизился уровень тревоги по сравнению с 2021 годом. На 7% увеличилась внутренняя ротация сотрудников в другие проекты и отделы. Количество сотрудников, которые не прошли испытательный срок, сократилось до 3%. Пульс корпоративного портала показал, что более 90% сотрудников в настоящее время онлайн.



Елена Фатова

Руководитель отдела персонала



Антон Рачко

Руководитель корпоративных внедрений



Ярослав Шаповал

Креативный директор



Александра Прокшина

Руководитель отдела разработки

getmatch

Коммуникации, которые не бесят

Из-за объединения двух компаний и перехода коллектива на удаленку компания столкнулась с сложностями в коммуникациях. Это привело к потере времени, информации и снижало скорость обработки задач. Цель проекта — наладить процессы личной и командной коммуникации в условиях нового формата работы.

Компании предстояло поработать над тоном и стилем общения, навигацией по информационным каналам и зонам ответственности, а также подходом к перепискам и встречам. Для реализации этой цели команда разработала и провела «Марафон по коммуникациям», финальным продуктом которого стал информационный борд с шестью тематическими разделами, которыми сотрудники руководствуются для общения в разных форматах.

По результатам проекта удалось прокачать часть показателей по коммуникационным направлениям. Основной массив письменной коммуникации теперь строится по предложенным сотрудникам шаблонам, что сокращает временные затраты примерно на 60%.

Благодаря четкой навигации по базам знаний количество «пустых» запросов к коллегам уменьшилось на 17%, на 35% меньше «пустых» запросов в адрес менеджеров, HR и лидеров блоков.

Все встречи проводятся по заранее опубликованной повестке, что позволяет подготовиться и уложиться в тайминг. Прозрачность в отношении графика общих встреч компании снимает тревожность.

До 15% выросла скорость работы с каналами коммуникации за счет внедрения регулярного постинга технических фишек. Показатель Engagement Rate в постах от компании вырос на 10% благодаря использованию авторских HR-мемов. За счет повышения неформальных

касаний между сотрудниками удалось снизить уровень тревожности и выгорания.



Любовь Мартыненко
Административный
менеджер



**Наталья
Дмитриченко**
Операционный директор

HR Prime

Работа для работа: digital-среда,
в которой хочется жить

Создание масштабируемой и гибкой IT-инфраструктуры под нужды бизнеса для повышения лояльности и вовлеченности сотрудников, а также повышения эффективности штата и формирования культуры сопричастности за счет привлечения сотрудников к «обучению» и настройке такой IT-инфраструктуры под конкретные задачи.

Общая результативность повышена на 11%. Снижено время на выполнение рутинных задач сотрудниками в среднем на 4,5 часов в неделю. В среднем около 100 кандидатов в месяц виртуальные ресерчеры реанимируют из внутренней базы и возвращают к коммуникации.



Михаил Прохоров

Руководитель
агентства



Анатолий Гребенюк

Операционный директор



Ксения Рожко

Административный
директор



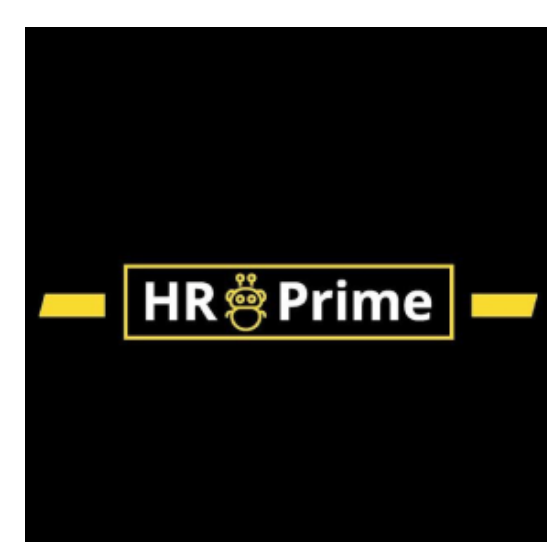
Полина Жагула

Бизнес-ассистент



**Александра
Волосова**

СТО



MS. Phone

MSКарьера

Проект направлен на создание среды, которая поддерживает и развивает сотрудников на всех этапах жизненного цикла в компании. Проект включает в себя три направления: наставничество, управление карьерой и консультирование, клуб выпускников. Данный проект является уникальным для малого бизнеса. За год в компании были внедрены мировые и российские HR-практики в сфере управления карьерой. Это привело к достижению впечатляющих для отрасли мобильного ритейла результатов.

В результате заполненность штата достигла 103%. Снизилась среднегодовая текучесть среди сотрудников с опытом в компании до трех лет с 35% до 13%. Среднегодовая текучесть среди всех сотрудников розницы сократилась с 30% до 6%.



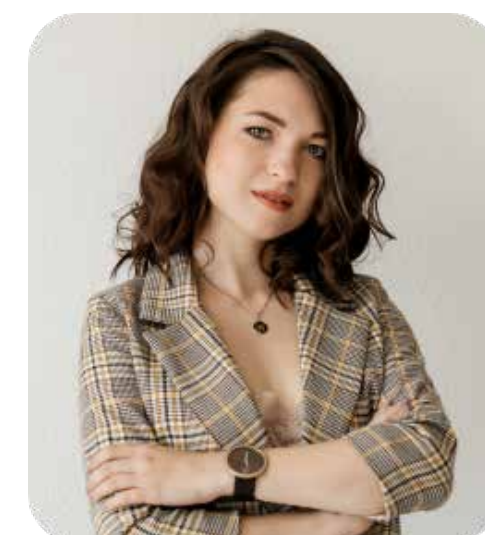
Вячеслав Мелихов

Генеральный директор



Дмитрий Башмаков

Директор по персоналу



Виктория Бахмат

Ведущий специалист по обучению и развитию персонала



Сюзанна Арутюнян

Помощник генерального директора

Rubius

Rubius для региона

Перед компанией стояло несколько задач: развивать и увеличивать кадровый потенциал в регионе, создать IT-сообщество и дать возможность молодым специалистам получать практический опыт.

Совместно с администрацией Томской области была запущена конференция DevPro, в которой принимают участие от 500 до 1000 IT-специалистов в год. Также был запущен акселератор TomskHUB, куда были приглашены лучшие менторы и наставники со всей России. В 2013 году компания запустила Rubius Academy. Академия имеет статус социального предпринимателя и выпускает в год более тысячи учеников с повышенной квалификацией в IT или английском языке. Также Rubius организовала инкубатор для молодых специалистов DevSauna, в который могут попасть студенты и специалисты. Участники получают опыт под руководством команды разработки, проходят интенсив по инструментам, правилам командной работы, коммуникациям и процессам.

С 2015 года Rubius Academy выпустила более пяти тысяч выпускников, 68% из которых нашли работу по специальности.

130 стартапов прошли акселератор TomskHUB, из которых более 50 получили инвестиции. В 2022 году призовой фонд составил 500 тысяч рублей. Состоялось 7 запусков DevSauna с 78 участниками, из которых 17 получили оффер в Rubius после стажировки. Конференция DevPro объединила более тысячи участников, 50 спикеров и более 10 стран.



Ольга Мальцева
HR-директор



Александра Патракеева
Бренд-менеджер



Татьяна Шевченко
HR-менеджер



SSP SOFT

Автоматизация подбора сотрудников для проектов компании

В 2020 году компания задалась амбициозной целью — увеличить производство на 400% за три года. Выросли потребности в ресурсах. Компания поставила перед собой ряд задач, которые направлены на автоматизацию процесса подбора персонала, чтобы выйти на целевые показатели найма и сократить потери на различных этапах подбора. Для этого команда использовала Jira — программу для управления проектами. Компания настроила доски, прописала возможные жизненные циклы кандидатов, определила роли и доступы. Получился инструмент, который не уступает по своим возможностям специализированным коммерческим площадкам. В ходе эксплуатации системы был замечен существенный рост по всем основным показателям подбора. Это решение позволяет проверять гипотезы в подборе, выставлять различные маркеры, привлекать заинтересованных лиц к процессу согласования. Решение легко интегрируется со сторонними системами: почта, мессенджеры, АТС и другими.

В результате в месяц обрабатываются почти три тысячи резюме, 120 человек проходят технические собеседования, выпускаются 25 офферов, приходят 19 новых сотрудников. 76% кандидатов удается удержать на этапе оффера.



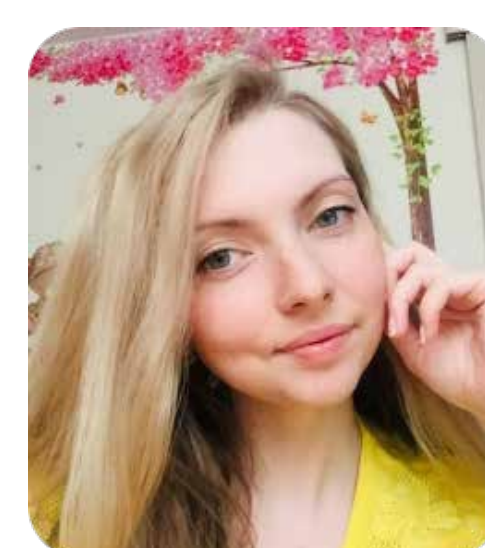
Андрей Анохин

Технический директор



Евгения Забелина

HR-бизнес-партнер



Алина Никитина

Руководитель отдела подбора персонала

Альфа Банк



TELE2

РООИ ПЕРСПЕКТИВА



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

РБК



НОМИНАЦИЯ

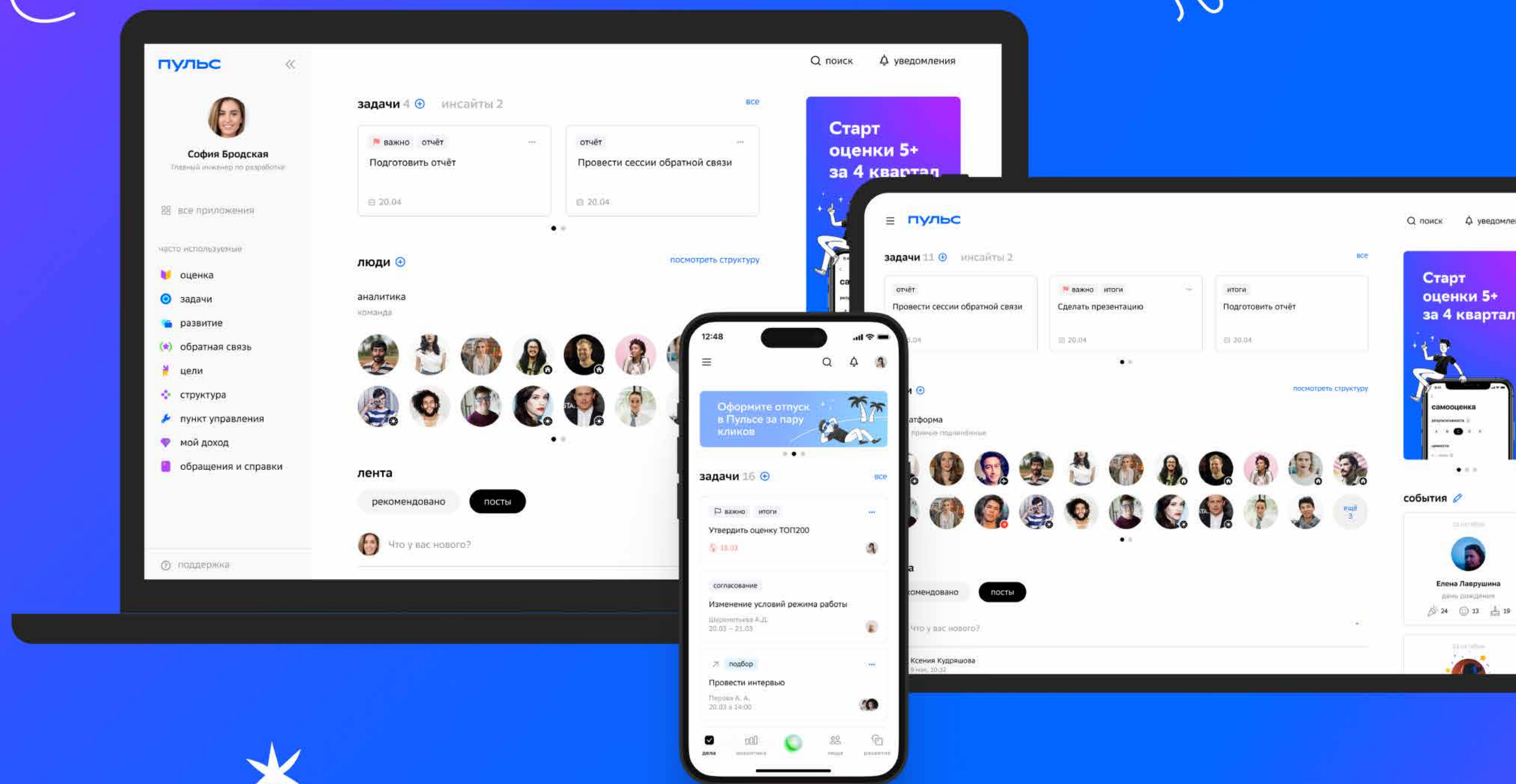
HR-коллаборация



Полный цикл управления талантами

ПУЛЬС
HR-ПЛАТФОРМА

- Привлечение талантов
- Профиль сотрудника
- Адаптация
- Обучение
- Цели и задачи
- Оценка эффективности
- Тесты, опросы, оценка 360
- Обратная связь
- HR-аналитика
- Карьера
- Кадровые сервисы
- Внутренние коммуникации



Акционерное общество «Судоходная компания «Волжское пароходство» (АО «Волга-флот»)

Онлайн-парк

Совместный проект Волжского пароходства и TELE2 «Онлайн-парк» прошел с 10 по 31 августа 2022. В рамках коллаборации пространство «Река-Река» стало комфортной площадкой для работы, обучения, отдыха и спорта. Формат мероприятия позволил Волжскому пароходству рассказать о компании, ее истории, флотских профессиях. Большим преимуществом этого совместного мероприятия является обширная целевая аудитория, через которую есть возможность привлекать новые кадры и мотивировать будущих студентов получать образование по флотским специальностям. В программу мероприятия был включен отдельный блок от пароходства.

Более 10 000 посетителей. Увеличение на 67% количества откликов на вакансии компании в 2022 году по сравнению с 2021 годом.



Татьяна Ефремова
Директор по управлению персоналом



Елена Игонина
Руководитель отдела оценки и обучения персонала



Геннадий Дмитриев
Директор учебно-тренажерного центра морской подготовки



Юлия Голубева
Руководитель направления по внутренним коммуникациям



Наталья Александрова
Руководитель отдела по внешним и внутренним коммуникациям



Антонина Солонинкина
Руратор направления по корпоративной культуре

Аптечная сеть 36,6

Игра «ФАРМ РИНГ»

Интеллектуальная игра «ФАРМ РИНГ» — это образовательно-развлекательный проект для провизоров и фармацевтов аптечной сети, а также инновационное для рынка решение, направленное на повышение эффективности и развитие бизнеса.

Проект реализован благодаря коллаборации HR-дирекции, дирекции по продажам и развитию бизнеса, коммерческой дирекции и дирекции по информационным технологиям. Совместными усилиями кросс-функциональной команды мы придумали, как способствовать удержанию, вовлечению сотрудников и достижению высоких финансовых результатов, благодаря интеллектуальному, интересному и развивающему формату.

«ФАРМ РИНГ» усиливает экспертизу сотрудников аптек в СТМ, повышает статус фармацевтов и провизоров (они не продавцы, а высокопрофессиональные специалисты, имеющие глубокую экспертизу). Интеллектуальный формат также повышает престиж профессии среди молодых специалистов и тех, кто только выбирает будущую профессию. Отвечая на профессиональные и экспертные вопросы в игре «ФАРМ РИНГ», сотрудники актуализируют и обогащают знания о составе препаратов, их свойствах и действии.

Сотрудники, готовясь к играм, прокачивают профессиональные знания. Знания товаров СТМ позволяют сотруднику ежедневно включать товары такой категории в предложение для клиентов аптеки. Нежелание (неловкость) предлагать СТМ уходит, так как сотрудник знает о преимуществах таких товаров. Увеличивая продажи СТМ, сотрудник увеличивает и свой доход.

«ФАРМ РИНГ» — это нестандартный и нетипичный для фармотрасли инструмент повышения вовлеченности и продаж через игру.



В формате здоровой конкуренции выявляем лучших профессионалов, мотивируем сотрудников прокачивать знания по СТМ и увеличить долю этой категории товаров в ассортименте нелекарственных препаратов. Для лучших сотрудников предусмотрено дополнительное развитие в качестве члена проектной команды и/или включение в кадровый резерв компании на управленческие позиции.

Рост с 8,3% до 11,2% доли СТМ (собственной торговой марки) в ассортименте товаров для красоты и здоровья (в сравнении с 2021 г.).

Повысили мотивацию фармспециалистов к изучению СТМ: 95% составила обученность персонала аптечной сети продуктам СТМ. Это на 80% больше в сравнении с 2021 г.

2,2% составила средняя текучесть персонала в месяц в 2022 году. Это на 37% ниже в сравнении с 2021 г. 5% составил прирост укомплектованности в 2022 г. в сравнении с 2021 г. 10 000 руб. /мес., в среднем — финансовый прирост каждого участника игры в рамках мотивации по СТМ. Повысили лояльность и укрепили позитивный образ работодателя среди сотрудников макрорегиона: NPS игры составил 97%.

98% респондентов анкеты обратной связи по итогам мероприятия также отметили вовлеченность во внутреннюю корпоративную жизнь, создание и укрепление неформальных связей между сотрудниками макрорегиона. Выявлены лучшие эксперты и сформирован пул экспертов для участия в телевизионном отраслевом проекте «Профессионалы» с целью повышения статуса профессии провизора/фармацевта, а также усиления позитивного имиджа работодателя.

27% участников игры были включены в программу кадрового резерва.

45% — прирост подписчиков корпоративного Телеграм-канала 366LIVE.





Ирина Бондарева
Фармацевт-тренер



Мария Гильмутдинова
Промоменеджер СТМ



Анна Давыдова
Руководитель отдела обучения



Елена Пачина
Бизнес-тренер



Наталья Нименомайнен
Руководитель отдела дистанционного обучения



Александр Отдельнов
Старший специалист по дистанционному обучению



Ольга Федорова
Руководитель отдела по корпоративной культуре и внутренним коммуникациям



Аэрофлот

Крылья без границ

Суть проекта — сотрудничество как фактор синергии, когда при взаимодействии HR-блоков 4-х компаний удалось переступить устоявшиеся в отрасли принципы закрытости. Компании группы были закрытыми друг для друга в части обмена/перехода/шеринга персонала. С учетом специфики авиаперевозок, где преобладают узкоспециализированные профессии, а также отраслевой ситуации постсоветского периода (нехватка пилотов, авиаинженеров), между авиапредприятиями присутствовала конкуренция, каждый HR-блок работал только в рамках своей компании.

554 сохраненных рабочих места со стабильным уровнем заработной платы только по итогам 2022 года. 51 работник получил продвижение по карьерной лестнице при переходе в другую компанию. 200 млн рублей — сокращение издержек компании. 7 направлений полетов не отменены, обеспечена транспортная доступность для пассажиров. 6% — снижение текучести производственного персонала. 25% — потенциал роста производственной программы в 2023 году. Свыше 95% перешедших сотрудников трудоустроены по сегодняшний день.



Илья Перфильев

Директор департамента управления персоналом ПАО «Аэрофлот»



Галина Копылова

Начальник отдела кадрового администрирования АО «Авиакомпания «Россия»



Анна Козлова

Экс-директор по персоналу ООО «Авиакомпания «Победа»



Юлия Чичко

Начальник службы управления персоналом ООО «А-Техникс»



Диана Бдайцьева

Начальник отдела подбора и оценки персонала ПАО «Аэрофлот» (экс-начальник отдела подбора и адаптации персонала АО «Авиакомпания «Россия»)



Гузель Арсланова

Заместитель директора департамента управления персоналом по взаимодействию с дочерними обществами ПАО «Аэрофлот»



Дмитрий Яризов

Заместитель директора департамента управления персоналом по кадровому администрированию ПАО «Аэрофлот»



Алла Тафеева

Заместитель директора департамента управления персоналом АО «Авиакомпания «Россия»



Олег Беленький

Директор диагностического центра авиационной медицины АО «Авиакомпания «Россия»



Лариса Мартьянова

Заместитель директора департамента обслуживания на борту ПАО «Аэрофлот»



Георгий Баринов

Лётный директор АО «Авиакомпания «Россия»



Александр Чмутов

Директор департамента обслуживания на борту АО «Авиакомпания «Россия» (экс-начальник службы летных стандартов и контроля качества)



Ласло Сабо

Заместитель генерального директора по сервису АО «Авиакомпания «Россия» (экс-директор по сервису ООО «Авиакомпания «Победа»)



Антон Галатенко

Директор департамента маркетинга АО «Авиакомпания «Россия».

билайн

Билайн.Инклюзия

«Билайн.Инклюзия» — это проект, направленный на развитие и продвижение возможностей профессионального обучения и трудоустройства для людей с инвалидностью, формирование профессионального сообщества для поддержки и обмена опытом, повышение доступности среды за счет цифровых технологий и изменение восприятия в обществе и бизнесе инклюзивной повестки.

Глобальная цель проекта — ликвидировать неравенство, связанное с недостаточной доступностью профильного образования в сфере востребованных цифровых профессий и рабочих мест для людей с особенностями здоровья.

Дополнительная цель проекта — содействовать развитию цифровой экономики и снижению нагрузки на социальный сектор за счет возврата в экономическую жизнь трудоспособных граждан с инвалидностью с помощью цифровых профессий и удаленного доступа к занятости. Основным инструментом, позволяющим соединить потребности бизнеса и людей с инвалидностью, в проекте выступает платформа Everland (<https://evland.ru>).

В рамках проекта «Билайн.Инклюзия» в 2022 году были реализованы следующие инициативы:

- мероприятия по повышению информированности людей с инвалидностью о своих возможностях обучения и трудоустройства, в т. ч. с помощью платформы Everland;
- разработка и внедрение цифровых решений, способствующих созданию рабочих мест для специалистов с инвалидностью, адаптации к требованиям работодателей, мягкой интеграции в коллектив и способности самостоятельного профессионального развития;

- содействие разработке и подписанию Национального инклюзивного договора Агентства стратегических инициатив (сообщество компаний, поддерживающих инклюзивные практики и технологии);
- подготовка редакции закона о квотировании совместно с РСПП;
- развитие экосистемы доступных сервисов: выделение в общественном сознании категории «доступность сайтов и приложений» в отдельную обязательную задачу для бизнеса.

Благодаря всем мероприятиям 2013 людей с инвалидностью стали участниками платформы и проходят/прошли обучение, 558 из них нашли работу; мы вовлекли более 20 компаний в проекты по поддержке инклюзивных практик и смогли начать экспертную дискуссию и разработку предложений по внесению изменений в закон о квотировании. Более 70% услуг и продуктов билайн разрабатываются в концепции «доступность для всех».



Елена Мартынова
Основатель «Эверлэнда»



Игорь Новиков
Основатель «Эверлэнда»



Евгения Чистова
Руководитель по устойчивому развитию билайн



Полина Котляренко
Менеджер по устойчивому развитию билайн

Газпром газификация

Первый шаг в профессию рекрутера

Проект включает обучение профессии рекрутера, подготовку команд школьников в возрасте 12–18 лет для участия в соревнованиях, организованных Агентством развития профессионального мастерства в сотрудничестве с Академией Цифровых технологий Санкт-Петербурга. Цель проекта — содействие выбору профессии с помощью профессиональных проб с ориентацией на опережающую подготовку кадров.

Количество просмотров во «ВКонтакте» составило почти четыре тысячи. 100% просмотр постов о совместной работе с Академией цифровых технологий на внутреннем портале. Компания получила благодарность от вице-губернатора Санкт-Петербурга Потехиной И. П. за содействие в подготовке и проведении проекта «Билет в Будущее».



Анна Титиевская

Начальник управления
по работе с персоналом



Ирина Егорова

Заместитель начальника
управления по работе
с персоналом



**Александра
Болдырева**

Руководитель группы под-
бора персонала



Снежана Сосницкая

Главный специалист
группы обучения



Андрей Белов

Главный специалист службы
по связям с общественно-
стью и средствами массовой
информации



Газпром-Медиа Холдинг

Образовательно-практический проект «PROфнавигатор»

Образовательно-практический проект, ориентированный на школьников и студентов Москвы. Основными задачами проекта является знакомство учащихся с медиаиндустрией и профессиями в ней, формирование пред-профессиональных навыков, а также повышение узнаваемости бренда Газпром-Медиа Холдинг и его привлекательности как работодателя.

Охват проекта составил 2,5 тысячи школьников и студентов. Более 8 тысяч уникальных пользователей посетили канал проекта на платформе Rutube. Проведено 73 мероприятия, среди которых лекции, экскурсии, мастер-классы и другие активности. Более 88% опрошенных оценили лекции как полезные и отмечали, что им удалось сделать значимые открытия. Более 500 школьников приняли участие в мастер-классах и попробовали свои силы в профессиях медиа: на радио, съемочных площадках, журналистике. Интерес школьников к работе в медиаиндустрии вырос в 1,5 раза. 76% студентов отметили, что лекции вдохновили их на изучение и работу в сфере медиа, а также на создание игры, фильма или сценария.

Осведомленность студентов и школьников о деятельности «Газпром-Медиа» выросла в 2,5 раза. 88% профильных студентов и половина учеников медиаклассов, которые приняли участие в опросе, хотели бы работать в компании.



Антонина Приезжева

Директор по персоналу,
руководитель проекта



Альфия Гафурова

Куратор направления
КСО, менеджер проекта



Наталья Насекина
Главный эксперт
департамента по управ-
лению персоналом



Георгий Рюмин
Креативный продюсер
ГПМ «КИТ»



Группа «Черкизово»

Level up

Группа «Черкизово» создала проект Level up, чтобы больше молодых сотрудников с интересом к агропромышленной сфере хотело работать в компании.

Цель проекта — показать привлекательность и возможности для развития в отрасли АПК. С 2021 года компания привлекает студентов и выпускников, которые посещают обучающие программы, получают мотивацию и трудоустраиваются на производство.

Уникальность проекта заключается в комплексном подходе. Группа «Черкизово» популяризирует профессии агропромышленного комплекса, работает со школьниками и привлекает их на программы целевого обучения. Компания вносит вклад в развитие преподавателей и помогает актуализировать учебные программы. Кроме этого, работает со студентами вузов и ссузов с первого курса, формирует интерес к профессии и демонстрирует карьерные возможности и перспективы в компании.

Компания развивает внутренних экспертов: обучает их, предлагает проводить лекции и практические занятия для преподавателей, а также привлекает их в качестве наставников для молодых специалистов. Организаторы используют разные форматы и подходы: от традиционных очных до современных цифровых. Например, кейс-чемпионаты, точки кипения, онлайн-лекции и встречи. В разработке запуск студенческого комьюнити — единой информационной среды внутри компании, а также карьерных треков для молодых специалистов.

В 2022 году компания трудоустроила 600 студентов. Это 5,5% от общего числа вакансий и на 0,5% превышает план.

В 2021–2022 гг. компания провела 400 мероприятий, в которых приняли участие более 20 тысяч студентов. Эта аудитория познакомились с «Чер-

кизово» и может стать новыми сотрудниками в будущем. Более 400 выпускников и 300 студентов младших курсов сейчас проходят обучение. К декабрю 2022 года был сформирован внешний кадровый резерв из 317 студентов, которые закончили обучение.

В 2022 году 443 студента успешно прошли испытательный срок и сейчас работают в компании. На конец 2022 года текучесть сотрудников в возрасте до 25 лет сокращена на 5%. В компании запустили программу целевого обучения: первые 37 школьников поступили в вузы. Была сформирована партнерская сеть из 84 учебных заведений в 17 регионах присутствия компании. 70 преподавателей прошли обучение и стажировки на производственных площадках компании. Они являются амбассадорами и формируют положительный имидж компании среди студентов.



Евгения Дубынина

Руководитель центра по работе с молодежью



Ольга Лукина

Ведущий специалист центра по работе с молодежью



Лилия Старых

Специалист центра по работе с молодежью



Ксения Сумбаева

Руководитель группы рекламы и продвижения



Наталья Линейцева

HR-marketing-специалист



Ольга Куприянова

Руководитель направления по развитию бренда работодателя

Группа НЛМК, Корпоративный университет НЛМК

Первый Форум Лидеров корпоративного обучения России 2022

Группа НЛМК провела первый в России форум корпоративного обучения. Актуальные задачи в обучении и развитии сотрудников в меняющейся среде обсуждали более 300 руководителей и экспертов ведущих корпоративных университетов и бизнес-школ страны, руководители HR-подразделений предприятий и EdTech-компаний.

Форум прошел в новом кампусе корпоративного университета НЛМК в Липецке. Участники обменялись лучшими практиками, обсудили запросы компаний, передовые форматы развития персонала, способы оценки эффективности корпоративного обучения.

Ключевыми трендами эксперты назвали возрастающую роль корпоративных университетов в трансформации компаний, формировании единой управленческой культуры, развитии навыков работы в условиях постоянных изменений и создание экосистемы развития, которая вовлекает в обучение сотрудников компаний, бизнес-партнеров и клиентов.

Результаты Первого Форума Лидеров корпоративного обучения России 2022:

- более 300 участников из 85 организаций, 70 спикеров, 45 активностей за 4 дня мероприятия;
- NPS мероприятия – 74%;
- 13 стартапов;
- обновлен портфель КУ НЛМК на более чем 50%;
- CSI КУ в 2022 году вырос с 81% до 84%.





Михаил Архипов
Вице-президент по кадрам
и системе управления



Валентина Сатарова
Директор Корпоративного
университета



Полина Колесова
Начальник управления
образовательными про-
ектами Корпоративного
университета



Васиф Фараджов
Руководитель проекта, Кор-
поративный университет



Данафлекс

I'll be back! — Я вернусь!

Проект «I'll be back! — Я вернусь!» реализован для продвижения принципов устойчивого развития (ESG) через бренд работодателя «Данафлекс». С помощью непрерывных коммуникаций и социального проекта компания показала, как можно применить переработку для развития городской среды и вовлечения жителей и сотрудников компании в ESG-повестку.

Благодаря этому произошло повышение уровня узнаваемости бренда работодателя компании на внешнюю аудиторию, промотирование EVP и повышение уровня вовлеченности команды. В результате более 800 килограммов производственных отходов переработаны в радость — городские предметы и уникальный новогодний арт-объект. Индекс eNPS вырос на 20%. Количество упоминаний в СМИ превысило планируемое в четыре раза. Все упоминания — органические. Охват составил более пяти миллионов человек.



Елена Бочарова
Директор по персоналу



Диана Тимерзянова
Бренд-менеджер



Аида Хуснутдинова
Администратор учебного центра



Евгений Караганов
Мастер участка утилизации



Полина Курмузакова
Ведущий менеджер по внутренним коммуникациям и корпоративной культуры



Ирина Прокофьева
Руководитель группы внутренних коммуникаций и корпоративной культуры

Иркутская нефтяная компания

Наша молодая нефть

Проект «Наша молодая нефть» объединил разрозненные инициативы компании по работе с молодежью (школьники, студенты вузов и ссузов), направленные на раннюю профориентацию учащихся, популяризацию рабочих и инженерных профессий, а также инициативы по развитию высшего и средне-специального образования в регионе. Были созданы условия для привлечения молодежи на рабочие и инженерные вакансии в инвестиционные проекты компании. За весь период реализации проекта участниками стали более 1 500 школьников и студентов.

- Количество заявок от студентов на прохождение практики и трудоустройства в компании увеличилось в 5 раз.
- В 2 раза ускорился процесс социально-психологической и профессиональной адаптации студентов на первом месте работы.
- Более 90% выпускников ИНК-классов поступают на профильные специальности в ведущие вузы региона.

Наставничество — Молодежный совет ИНК: Сергей Баловнев, руководитель направления по непрерывности бизнеса, председатель молодежного совета; Оксана Дмитриева, ведущий специалист по взаимодействию с органами государственной власти, заместитель председателя Молодежного совета.

1. Сформирована практико-ориентированная экосистема школа-вуз-предприятие, позволяющая эффективно привлекать молодежь на проекты компании.
2. Сроки подбора были сокращены на 7 дней.
3. Рост укомплектованности молодыми специалистами составил 7%.
4. Рост показателя эффективности воронки отбора увеличился в 6 раз.



5. Более 75% участников после прохождения стажировочной вахты соответствуют профилю профессионально-технических компетенций.

6. Рост интереса к проекту на примере количества поданных заявок на практику вырос более чем в 3 раза.



Виктория Илюхина

Директор департамента управления кадровым потенциалом



Ольга Кресс

Руководитель группы по оценке персонала



Оксана Баженова

Ведущий менеджер по персоналу



Марина Мелякина

Главный специалист



Татьяна Марактаева

Руководитель группы методологии и автоматизации

**Наставничество –
Молодежный совет ИНК:**

Сергей Баловнев, руководитель направления по непрерывности бизнеса, председатель молодежного совета;
Оксана Дмитриева, ведущий специалист по взаимодействию с органами государственной власти, заместитель председателя Молодежного совета.



Курорт «Красная Поляна»

Искусство совершенного сервиса

«Искусство совершенного сервиса» — система по управлению качеством сервиса и знаний, развития культуры гостеприимства.

В основе проекта — персонализированный подход к обучению каждого сотрудника, развитие культуры сервиса через обучение, процессный подход и управление качеством на базе стандартов и автоматизации, а также создание всесторонних программ развития сотрудников, чтобы снизить текучку кадров.

Итогом 2022 года по проекту стало решение о масштабировании проекта как успешного на другие объекты холдинга ООО «Мантера» («Сочи Парк», гостиничный комплекс «Богатырь», курортный комплекс Mantera Seaview Residence).

Эффективность для бизнеса за 2021–2022 год:

- Прибыль курорта за период внедрения системы выросла на 50% (несмотря на ковид и последующие ограничения).
- Уровень возвращаемости гостей вырос с 800 тыс. до 1,2 млн гостей.
- Текучесть снизилась с 72 п. п. до 57 п. п.
- Уровень eNPS вырос с 50 п. п. до 60 п. п.
- Уровень удовлетворенности сервисом вырос на 4 балла (с 90 до 94) — лучшие в своем регионе.
- Повышение индекса возвращаемости гостей до 88% (прирост более 30%).
- Обучено 120 профессиональных наставников.
- Обучено 100 внутренних тренеров (в качестве дополнительного функционала — среди них сотрудники разных должностей).

- Более 6000 часов очного и индивидуального обучения, 12000 турбо-тренингов.
- 35 идей по оптимизации процессов сервиса и внутреннего взаимодействия внедрены в действие сотрудниками.



Галина Анохина
Начальник управления
обучения и сервиса



Елена Ушакова
Директор по управлению
персоналом



Ольга Найденова
Руководитель по направ-
лению сервиса



Елизавета Круковская
Руководитель по направле-
нию обучения



Евгения Молокова
Руководитель направ-
ления по мотивации
и развитию



Мария Малоглазова
Менеджер по обучению
и сервису отелей ACCOR



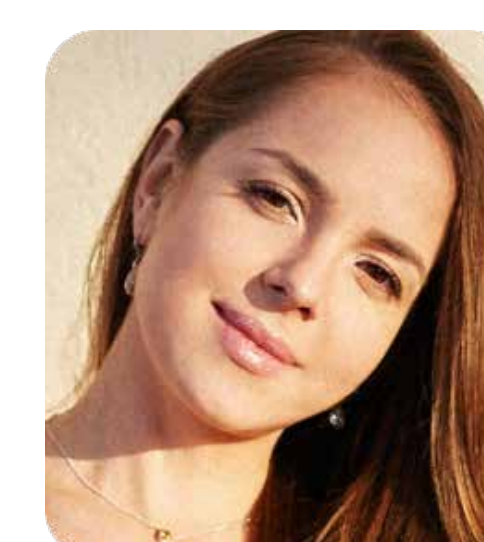
Дмитрий Прутян
Менеджер по качеству
объектов курорта



Алена Луковская
Менеджер по обучению
и сервису объектов
курорта



Елизавета Золотуева
Менеджер по обучению
и сервису отелей сети
«Марriott»



**Маргарита
Минуллина**
Менеджер по обучению
продажам

Московский аэропорт Домодедово

DMEMED: Культура заботы о здоровье

DMEMED — проект, направленный на формирование культуры заботы о здоровье у работников, членов их семей, кандидатов, которые трудоустраиваются, и дальнейшее сохранение принципов заботы о здоровье после окончания работы в компании. За время реализации проект перерос в отдельное направление деятельности. Благодаря автоматизации процессов, увеличению спроса и повышению качества услуг сформировалось отдельное предприятие — Airport health care.

Проект насчитывает 1,8 тысяч пациентов в месяц и оказывает более 1,5 тысяч лабораторных услуг. Открыта клиника, в которой создано четыре центра: остеопатии, вакцинации, психологической поддержки и косметологии. На базе центра вакцинации добровольно прошли вакцинацию и ревакцинацию 70% работников. За 2022 год численность медицинского персонала выросла в 1,7 раза.

Подготовлено 10 чек-листов здоровья. Каждый третий подписчик канала о здоровье читает опубликованные посты, а каждый пятый делает это в течение 24 часов. Время, затраченное на медицинский осмотр, сократилось на 75% за счет проведения медицинского осмотра на территории компании.

Средняя фактическая производительность труда персонала выросла на 3,5% за счет сэкономленного времени на проведении ежегодных медицинских осмотров, развития сервисов для заботы о здоровье на территории работодателя и общего улучшения состояния здоровья персонала. Производительность труда наблюдается в динамике и имеет тенденцию роста в зависимости от времени воздействия положительных факторов.



Сергей Махнев
Главный врач, лидер
проекта



Юлиана Саидова
Руководитель
HR-подразделения



**Татьяна
Добротворская**
HR-аналитик



Елена Новикова
Заместитель главного
врача



Андрей Коцюба
Начальник медицин-
ского подразделения



**Юлия
Сайфутдинова**
Врач функциональ-
ной диагностики



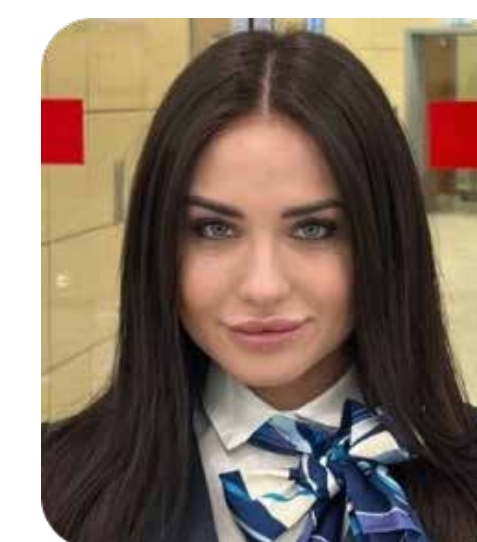
Мария Макулова
Специалист по меди-
цинским услугам



Юлия Латышева
Врач-нарколог



**Марина
Караулкина**
SMM-специалист



Юлия Сизых
Начальник подгруппы
медицинских услуг



Елена Казгунова
Дизайнер

Мэрия Казани

Внедрение цифровых hr-технологий по управлению талантами в государственном секторе

Реализацию проекта в Мэрии Казани осуществляют 2 подразделения:

- управление кадровой политики (моделирование платформы, наполнение контента, аккумулярование процессов внедрения внутри Мэрии Казани)
- управление информационных технологий и связи (техническое сопровождение).

В 2022 году управлением кадровой политики оцифровано большинство процессов, связанных с подбором и оценкой персонала, что добавило открытости и современности среди потенциальных кандидатов на трудоустройство. Так, наши вакансии размещаются на двух всероссийских порталах по поиску работы: HeadHunter и «Работа в России». За 12 месяцев мы получили порядка 19 тысяч откликов.

С июля 2022 используется инновационный продукт «Талантикс». В Республике Татарстан Мэрия Казани единственная в госсекторе, кто использует автоматизацию при подборе персонала. Программа объединяет сразу несколько процессов, и в ней одновременно работает 50 сотрудников кадровых служб Мэрии Казани. Особое внимание уделяется сотрудникам, которые начинают свой путь в Мэрии Казани. В августе 2022 года для вновь принятых сотрудников был разработан Телеграм-бот «Адаптация». Это электронный помощник, который способствует комфортной адаптации в новой профессиональной среде. К чат-боту подключено 300 сотрудников.

266 сотрудников Мэрии Казани прошли обучение по темам: «Эпоха цифрового развития: основы цифровой трансформации» и «Цифровая трансформация. Быстрый старт». Запущено 2 новых образовательных программы: «Эффективный руководитель нового времени» и «Каче-



ственный сервис. Соблюдение стандартов обслуживания клиента». Сформировано сообщество наставников. 75 профессионалов помогают в адаптации сотрудника, формируют культуру поддержки и передают бесценный опыт. Проведено 36 культурно-досуговых мероприятия для сотрудников, Мэрия Казани впервые в этом году была представлена в командном забеге на казанском марафоне (участие приняли 210 сотрудников). В 2022 году для 215 сотрудников были организованы командообразующие мероприятия (тимбилдинги; стратегические сессии) для управленческих и кросс-функциональных команд, проектных групп, отдельных подразделений. Запущен проект «Гордость команды», в рамках которого ежеквартально выбирают лучшего сотрудника подразделения, который в течение квартала украшает собой стену гордости в Атриуме Мэрии Казани.

Знаковым событием для сотрудников стал конкурс «Команда года Мэрии Казани», который впервые был проведен в 2022 году по двум направлениям:

- коллективное (в трех номинациях: коллективы, численностью до 25 человек, коллективы, численностью от 26 до 70 человек, коллективы свыше 71 человека);
- индивидуальное (в четырех номинациях: открытие года, лидер корпоративной культуры, лидер инноваций, профессиональное достижение года);
- 575 студентов Казани прошли практическую подготовку в Мэрии Казани;
- Мэрия Казани вошла в 20-ку лучших работодателей России и отмечена как привлекательный и открытый работодатель, успешно развивающий HR-процессы и имидж компании.





Ирина Бочкова

Заместитель руководителя Аппарата Исполкома Казани, начальник управления кадровой политики



Александр Костоусов

Первый заместитель начальника управления информационных технологий и связи



Дмитрий Кремлев

Начальник управления информационных технологий и связи



Артур Анисимов

Первый заместитель начальника управления кадровой политики



Гузель Гафарова

Начальник отдела по делам муниципальной службы управления кадровой политики



Людмила Соснова

Начальник отдела профессионального развития управления кадровой политики



Лидия Камалиева

Начальник отдела по работе с персоналом управления кадровой политики



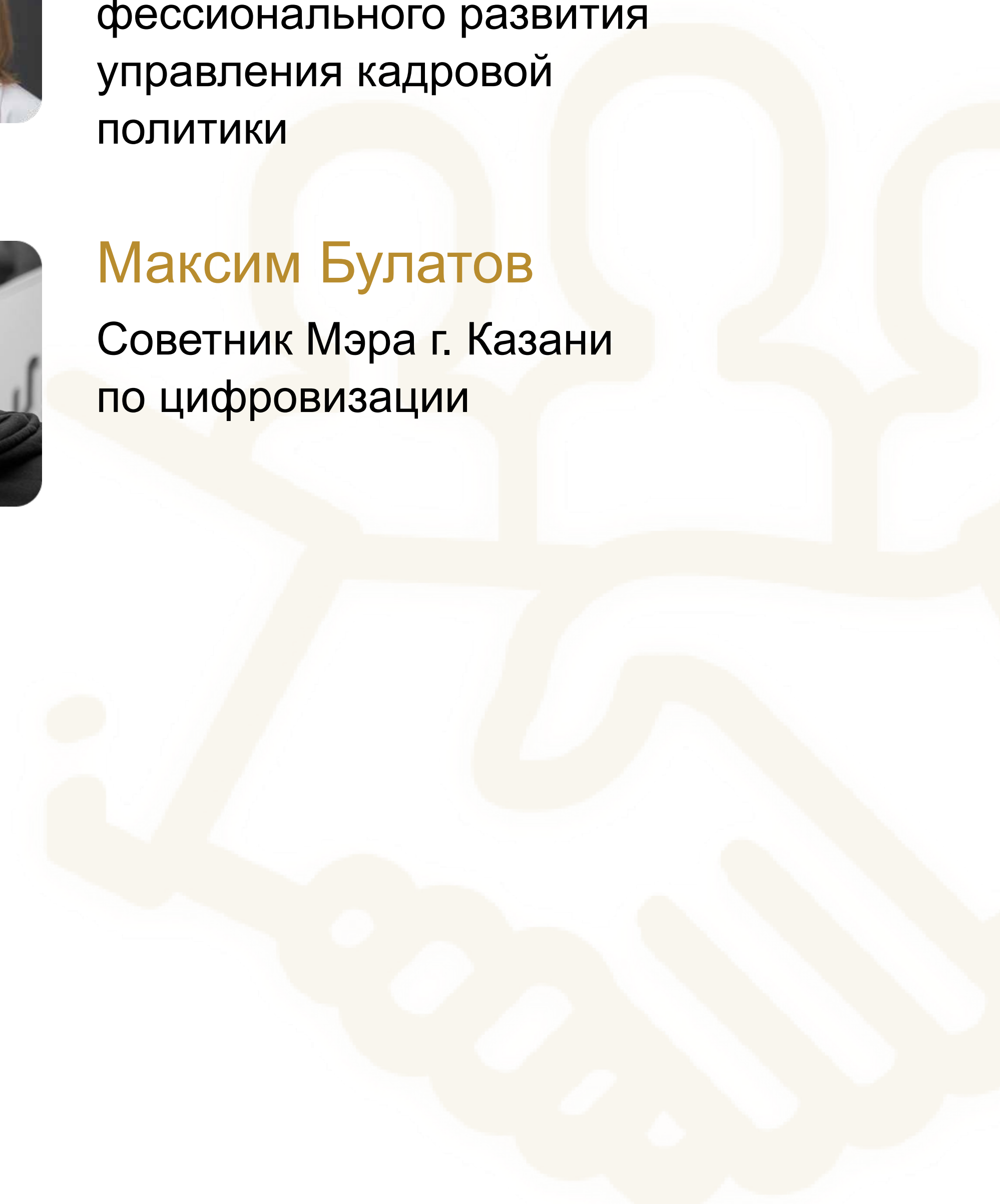
Максим Булатов

Советник Мэра г. Казани по цифровизации



Алина Шаронова

Заместитель начальника управления — начальник отдела программ развития и мониторинга управления кадровой политики Аппарата Исполнительного комитета г. Казани



Норникель

Система управления талантами «Новые люди для новых производств»

Проект инициирован как инструмент управления изменениями в момент активного роста бизнеса. Нам было необходимо раскрыть потенциал действующих сотрудников, чтобы вырастить из них руководителей новых производств и направлений. Одним из главных инструментов в реализации этой задачи стало кросс-функциональное взаимодействие. Мы помогли сотрудникам одних подразделений примерить на себя работу других бизнес-единиц. Это помогло не только сформировать кадровый резерв, в разы (со 180 до 30 дней) сократить время закрытия имеющихся руководящих позиций, но также позволило повысить рост производительности на 18% (относительно плановых показателей на 2022 год). В ходе сессий по развитию инженерного потенциала отобрано 12 проектов с экономическим эффектом более 12 млрд рублей в год.

Сокращение за счет внутреннего кадрового резерва срока закрытия управленческих вакансий со 180 (для топ-менеджмента) и 90 (для начальников цехов) до 30 дней. За счет работы с внутренними кандидатами сэкономлено 64% от планового бюджета на подбор персонала.

В производственных подразделениях 91% назначений сотрудников производится из сформированного кадрового резерва, включая назначение на позицию заместителя генерального директора по производству. За 2022 год реализовано 5 крупных кросс-функциональных проектов.

В ходе сессий по развитию инженерного потенциала отобрано 10 проектов с экономическим эффектом более 12 млрд рублей в год.



Руслан Ильясов

Заместитель генерального директора-директор департамента кадровой и социальной политики



Сергей Козлов

Главный менеджер департамента по персоналу и социальной политике



Маргарита Анохина

Начальник отдела оценки и развития корпоративной культуры



Ольга Бойко

Начальник отдела развития персонала

ООО «Ресторанная Компания Поляна»

Высшая Школа Мастерства

Проект позволил повысить популяризацию ресторанной отрасли не только среди молодежной аудитории, но и среди учебных заведений. Наша задача — показать им на примере наших шефов, бар-менеджеров и управляющих ресторанов привлекательность и доступность индустрии, возможности роста и перспективы развития.

93 закрытых вакантных позиций ресторанной отрасли.



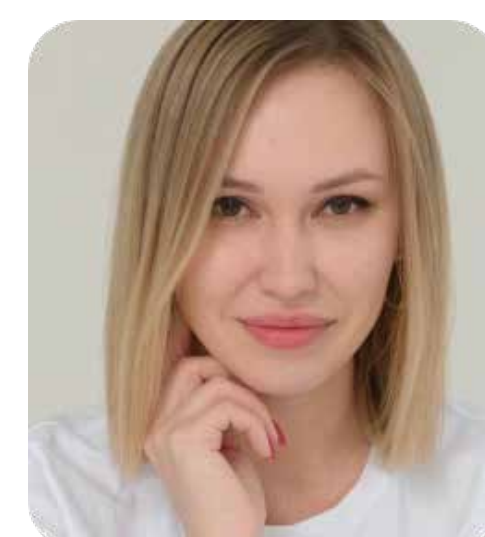
Наиля Мавлютова

Куратор проекта



Алексей Цилимбаев

Куратор проекта



Евгения Захарова

Администратор
проекта



Пятёрочка

#этополюбви

Для сотрудников «Пятёрочки» День работника торговли — событие, которое наполнено признанием заслуг, благодарностью каждому за труд и гордостью быть частью компании-лидера российского ритейла. В то же время этот профессиональный праздник может быть полноценным только с гостями магазинов, ради которых работает торговая сеть. Так родилась концепция #этополюбви.

HR впервые интегрировали во внутрикорпоративный проект возможности других подразделений: маркетинговых технологий, магазинов, сервиса доставки и ESG-направления. Это стало фишкой проекта. Таким образом получился комплексный проект на 360°, который охватил сотрудников, клиентов и партнеров.

Общий охват активностей бренда в рамках проекта — 14 миллионов гостей и 260 тысяч сотрудников.

В День работника торговли все 19 тысяч магазинов получили поздравления от руководителей компании и сладкие комплименты. Отдельно отмечены особые достижения 419 сотрудников. Они получили награды от Министерства промышленности и торговли России.

«Пятёрочка» впервые реализовала трогательную идею: корпоративные волонтеры поздравили с профессиональным праздником 160 бабушек и дедушек «Пятёрочки» — людей, которые больше 10 лет отработали в компании и завершили трудовой путь выходом на пенсию. Клиенты осуществили более 5,5 тысяч активаций промокода «ЭТОПОЛЮБВИ». Это позволило увеличить товарооборот на 11% к аналогичному выходному дню предыдущей недели. «Пятёрочка» получила более двух тысяч позитивных комментариев в социальных сетях к публикациям о праздничных активностях бренда.



Наталья Белоусова
Директор департамента развития бренда работодателя и коммуникаций



Анастасия Яременко
Руководитель направления нематериальной мотивации и исследований



Екатерина Лавренова
Менеджер направления по оформлению внутренних коммуникаций



Елена Соловьева
Руководитель направления организации корпоративных мероприятий



Надежда Шевцова
Руководитель направления внешних коммуникаций и развития бренда работодателя



Ирина Пласконь
Менеджер направления по продвижению внутреннего бренда работодателя



Екатерина Тенгелиди
Менеджер направления внутренних коммуникаций и корпоративной культуры территории «Центр»



Анастасия Демина
Менеджер направления организации корпоративных мероприятий



Татьяна Кокшарова
Менеджер направления внутренних коммуникаций и корпоративной культуры территории «Восток»



Артём Чебалкин
Менеджер направления внутренних коммуникаций и корпоративной культуры территории «Волга»



Александра Шматкова

Менеджер направления внутренних коммуникаций и корпоративной культуры территории «Северо-Запад».



Александра Лозовик

Менеджер направления внутренних коммуникаций и корпоративной культуры территории «Юг»

Ренессанс Страхование

Дашбортизация

Превентивность – часть нашей миссии, и одна из пяти ценностей. Под превентивностью мы понимаем обоснованное, взвешенное принятие решений, которые помогают предусмотреть риски в будущем и выбрать оптимальный вариант, который позволит компании вырасти и при этом сохранить ресурсы. Работа с аналитикой – часть превентивности, и нам стало ясно, что аналитика важная не только для клиентского пути, но и для EJM. Мы верим, что каждый сотрудник может работать с данными, если они представлены красиво, понятно и лаконично. На базе существующей HR-аналитики и опыта работы с данными был создан курс по визуализации данных, в рамках которого сотрудники компании научились разрабатывать полезные для бизнеса дашборды. По итогам обучения сотрудники могут делать дашборды для своих подразделений, тем самым развивая культуру data-driven подхода и принимая полезные и превентивные решения как для клиентов, так и для бизнеса.

Экономия на ПО – 6 млн рублей в год

Экономия на обучении – 1,1 млн руб.

Экономия на обновление данных – 0,5 млн руб.



Лариса Игумнова
Директор компенсаций
и льгот



Арсен Григорян
Руководитель направле-
ния HR-аналитики



Владимир Гоголев
Директор департамента
обучения и развития



Ирина Чешля
Лид направления
по цифровым форматам
обучения

РОЛЬФ

Как перепрофилировать сотрудников на новую должность быстро и без потери эффективности для бизнеса

Суть проекта заключается в переобучении сотрудников для работы в новой востребованной профессии. Обучение проходило с применением различных онлайн- и офлайн-форматов. Благодаря проекту больше половины сотрудников компании получили новую профессию, а компания сохранила бюджет и увеличила долю рынка.

Компания переквалифицировала 58% сотрудников в новую востребованную профессию. 98% сотрудников после переобучения уже в первый месяц работы вышли на выполнение плановых показателей по продажам автомобилей с пробегом. Компания сохранила рабочие места и дала возможность продавцам заработать больше в новом направлении бизнеса. Доход сотрудников, которые перешли в направление автомобилей с пробегом, в среднем увеличился на 10%.

За месяц компания разработала и реализовала программу мультiformатного обучения новой профессии и адаптации сотрудников, которая содержит 15 уроков. Бюджет на поиск и подбор персонала сохранен в размере 10,5 миллионов рублей. Сотрудники с новой квалификацией за 9 месяцев принесли 6% прироста доли рынка по продажам автомобилей с пробегом. В 2023 году происходит масштабирование проекта.



Андрей Балицкий

Руководитель РОЛЬФ Академии



Поль Литковский

Разработчик учебных программ



Михаил Кондратенко

Ведущий тренер



Виталий Кураго

Руководитель Digital Learning Team

РТ Лабс

Продуктовая трансформация: менять нельзя откладывать

Цифровые сервисы Госуслуг выходят на новый уровень, ответственность за качество сервисов растет, а главным KPI стал довольный пользователь. Работа функциональных колодцев стала менее эффективной, и в компании начался процесс поиска практик и инструментов, позволяющих обеспечить организационную гибкость, снижение издержек и повышение эффективности производственного процесса. Требовалась экспертиза и навыки специалистов в сфере применения гибких методологий и инструменты HR-команды.

Благодаря коллаборации команд Agile и HR удалось сформировать 100+ продуктовых команд, провести большое количество обучающих и адаптационных мероприятий, сформировать подход к оценке профессиональных компетенций и карьерным трекам, внедрить PI-планирование и ключевые практики применения SAFe®. Была изменена структура коммуникаций и увеличено их количество, созданы новые площадки и комьюнити, что повысило скорость взаимодействия команд и информированность сотрудников.

В результате реализации проекта была увеличена производительность, скорость и эффективность разработки: проведено 2400+ релизов, что на 750 больше, чем в предыдущем периоде. Переход на инкрементальное планирование и реализацию гибких контрактов обеспечил сокращение авральных задач на 20%, ночных релизов — на 38%.

2000+ работников в производственном кластере, рост общей численности сотрудников составил 83%. Сокращение текучести кадров на 25%, а на испытательном сроке — на 34%. Рост индекса лояльности сотрудников на 5.5 п.п. Созданы новые коммуникационные площадки и комьюнити.



Ольга Шашкарова
Директор по персоналу



Виктор Редров
Директор офиса аджайл практик



Елизавета Сиротина
Начальник отдела по внутренним коммуникациям



Илья Бушмелев
Заместитель генерального директора по развитию цифрового профиля



Анися Измайлова
Начальник отдела по подбору и адаптации



Анна Волкова
Начальник отдела по обучению и развитию



Алексей Корецкий
Директор по внедрению производственной системы



Андрей Гирин
Руководитель направления офиса аджайл-практик



Иван Потатуев
Руководитель направления офиса аджайл-практик



Екатерина Франк
Начальник отдела организационного развития, компенсаций и льгот



Владимир Чумбарев
Руководитель направления офиса аджайл-практик



Владимир Буковский
Руководитель направления офиса аджайл-практик



Мила Романова
Руководитель направления
отдела по внутренним ком-
муникациям



Наталья Афанасьева
Руководитель направления
офиса аджайл-практик



Юлия Зиборова
Дизайнер



Самолет

Коллаборация с благотворительной организацией «Журавликом»: комплексная работа по профилактике травли и буллинга

Совместный запуск программы корпоративного волонтерства по превенции травли в школах. Создание комьюнити амбассадоров, которые разделяют наши ценности и НКО, и готовы выделять время на работу со школами, организацию и проведение там антибуллинговых мероприятий. Проведение цикла просветительских мероприятий (офлайн и онлайн) для сотрудников на темы травли, буллинга и моббинга, а также инклюзии. Проведение флешмоба для сотрудников с антибуллинговыми карточками ко дню борьбы с кибербуллингом. Проведение просветительских мероприятий для жителей жилых комплексов группы «Самолет».

Охват поста с антибуллинговыми карточками составил более 13 000 человек на официальной странице группы «Самолет» во «ВКонтакте» (общая аудитория страницы – 30 000 человек). Около 20 000 человек – аудитория Телеграм-каналов для жителей ЖК группы «Самолет», в которых проводилось просвещение на темы травли и буллинга. 20 сотрудников прошли специальное обучение и уже начали проводить занятия в школах по превенции травли и буллинга.

Высокий уровень посещаемости онлайн-мероприятий по травле и моббингу:

- около 600 уникальных зрителей в онлайн на вебинаре;
- более 450 — максимальное количество одновременных просмотров мероприятия по моббингу;
- внутренняя аудитория высоко оценила качество и пользу проведенных для сотрудников мероприятий: NPS составляет более 8.7 (по 10-балльной системе).



Кира Смирнова
Руководитель направле-
ния устойчивого развития



Анастасия Пащенко
Менеджер по внутрен-
ним коммуникациям



УГМК

**Академия бизнес-системы УГМК,
или как комплексно развивать
лидеров трансформации через
практико-ориентированный
модульный подход**

В основе проекта лежит практико-ориентированное обучение для лидеров изменений, которые должны владеть методиками изменений, уметь применять инструменты бережливого производства, проектного управления и вовлечения персонала. Проект реализован внутренними сотрудниками с минимальными бюджетными затратами.

Уникальность проекта заключается в модульной программе под разные уровни персонала. Каждое обучение проходило на новой производственной площадке, а в качестве спикера выступал локальный эксперт.

Ежегодно в проекте участвуют 150 лидеров изменений, которые реализуют проекты после обучения. Созданы новые курсы продолжительностью более 100 часов, 9 курсов дистанционного обучения и сообщество экспертов. Обучение прошли 182 сотрудника, из которых 31 сотрудник назначен на новую должность. Разработаны, согласованы и приняты к реализации 200 инициатив с общим экономическим эффектом более пяти миллиардов рублей.



Ирина Аитова

Менеджер управления службой директора трансформации



Павел Бухалов

Менеджер управления службой директора трансформации



Сергей Готванский

Заместитель технического директора



Иван Пожиленков

Начальник управления операционной эффективности службы технического директора



Анна Скоробогатова

Начальник управления
по работе с персоналом службы
директора по персоналу
и общим вопросам



AB InBev Efes

16 методов привлечения, или Как быстро запустить работу новых команд в новом месте

Компания столкнулась с необходимостью переноса всех поддерживающих основной бизнес процессов в Ульяновск. Для выполнения амбициозной задачи по закрытию 300+ вакансий команда запустила одновременно 16 каналов по привлечению соискателей. Яркими проектами стали обучающие вебинары по Excel и Power BI для нашей целевой аудитории соискателей, ивент «1 day offer» и разработка слогана «Мы друг другу подходим!» для единого стиля коммуникационной кампании. Эти и другие действия позволили нанять 200 специалистов в самый низкий сезон для найма (весна-лето), и ещё 100+ сотрудников после выхода из сезона, осенью 2022 года. Кроме учебной составляющей проекта, социальной миссией также стало создание рабочих мест в регионе.

306 закрытых вакансий за 6 месяцев (формирование команд с нуля в новой локации).

6,8% — уровень текучести среди новых сотрудников в бизнес-сервис-центре (при условиях удаленной работы и формирования совершенно новых команд).

70+ составленных профилей кандидатов за 1 месяц.

250+ рекомендаций от внутренних сотрудников (из них — 45 наймов).

95 % — уровень вовлеченности сотрудников по итогам года.

16 каналов привлечения кандидатов.

150 тысяч охвата целевой аудитории.

9 000+ откликов на вакансии компании в Ульяновске.

1 700+ запросов в «Яндексе».

5700 переходов по ссылке среди размещений в Telegram-каналах.



Анастасия Смирнова

Менеджер по трансформации бизнес-процессов



Галина Петрушкина

Руководитель направления по организационному развитию



Ирина Плютина

Руководитель направления по работе с персоналом



Анастасия Валеева

Руководитель направления по работе с персоналом



Ирина Коваленко

Менеджер по персоналу



Анна Костерова

Менеджер по персоналу



Алена Малыгина

Менеджер по персоналу



Карина Сандал

Менеджер по привлечению талантов



Арина Засимкина

Специалист по привлечению талантов



Екатерина Кузьмина

Специалист по привлечению талантов



Ирина Мирошникова

Специалист по привлечению талантов

BELUGA GROUP

Золотой резерв. Академия эффективности

Глобальная программа развития, которая охватывает команды производства, логистики и коммерческого блока, и направлена на повышение эффективности ключевых бизнес-подразделений, напрямую влияющих на операционные и финансовые показатели BELUGA GROUP.

Команда HR-департамента при участии внутренних и внешних экспертов разработала уникальную практико-ориентированную программу, которая объединяет очные и онлайн-сессии, референс-визиты, реализацию проектов по эффективности при поддержке коучей-практиков, переговорные практики, бизнес-симуляции.

В проекте выстроена система обучения, которая позволяет подготовить сильную команду лидеров изменений для трансформации культуры и реализации бизнес-задач. Программа позволила развить потенциал команды лидеров, вовлечь в процессы трансформации всю вертикаль и обеспечить рост финансовых и HR-показателей.

По коммерческом блоку доходность контрактов увеличилась на 6%, дистрибуция по ключевым брендам выросла на 25%. В производстве и логистике выросла производительность на 23% и эффективность производства — на 4%. Ежегодный опрос показал рост вовлеченности персонала: по группе компаний — на 8%, в производстве — на 7%, логистике — на 9%, в коммерческом блоке — на 10%. Текучесть персонала по трем направлениям бизнеса снижена на 9%. Количество вакансий, закрываемых из кадрового резерва, выросло на 19%.



Татьяна Тимошина

Директор по обучению и развитию



Елена Рылова

Региональный тренинг-менеджер, коммерческий блок



Наталья Ворожайкина

Руководитель отдела персонала, «Завод Георгиевский. Традиции качества»



BIOSCAD

Студенческие стажировки в BIOSCAD

Программа стажировок в BIOSCAD — это уникальная возможность для студентов развить свои практические навыки и узнать то, чему не научат в вузе, а также возможность для компании получить помощь в выполнении базовых задач и вырастить идеального будущего сотрудника.

От 22 стажеров на 3-х производственных площадках за 8 лет мы выросли до 637 стажеров со всей России на 10 локациях (и это не предел!). Для синхронизации с приоритетами компании и растущими кадровыми потребностями бизнеса мы создали и регулярно развиваем процессы по реализации стажировок: масштабная рекламная кампания по привлечению студентов от биотехнологов до финансистов, многоступенчатый отбор, специальная система адаптации и обучения, широкий компенсационный пакет, система мотивации наставников стажеров, непрерывная работа по формированию имиджа и лояльности к стажировкам BIOSCAD не только среди внешней аудитории, но и внутри компании среди сотрудников. В непрерывный процесс стажировок вовлечено более 13 подразделений компании, которые стремятся сделать качественно каждый сезон набора и внести свой вклад в воспитание будущего поколения компании.

Учитывая регулярный рост потребности бизнеса в молодых талантах, проект «Стажировки» является комплексом гибких процессов и инструментов, которые отвечают как приоритетам компании, так и потребностям рынка через оптимизацию и непрерывное улучшение.

За 2022 год в компании BIOSCAD:

- 4 350 заявок от кандидатов/студентов получили за 2022 год на проект;
- 590 собеседования было проведено в рамках отбора на проект;
- 191 стажер прошел стажировку в рамках проекта;

- 230 наставников из разных подразделений отбирали и курировали стажеров;
- 150 подразделений BIOCAD подпали заявку на стажера;
- более 30 вузов и ссузов РФ приняли участие в рамках коллаборации в реализации рекламной кампании стажировок;
- более 10 подразделений BIOCAD приняли участие в рамках коллаборации при работе над проектом.



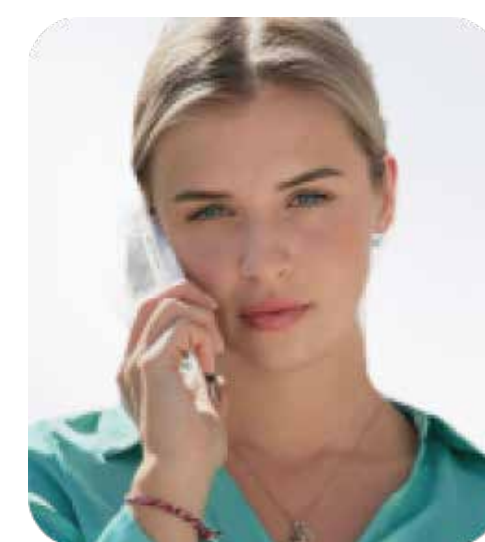
Инна Смирнова

Руководитель направления молодежных карьерных программ



Марина Ермилова

Ведущий специалист по привлечению талантов



Ольга Левина

Специалист по привлечению талантов



Алина Митюхина

Специалист по привлечению талантов

FM Logistic

Охрана труда 2.0

Компания создала уникальный подход к подаче материала по охране труда, который позволяет в запоминающейся и общедоступной форме продвигать тему безопасности на складе. Программу используют на складах компании в других странах за счет универсальной формы подачи материала.

В результате проекта уровень травматизма снизился в 7 раз.

93% сотрудников посещают мероприятия по охране труда.

478 сотрудников компании прошли глобальный опрос HappyAtWork. 76% сотрудников готовы рекомендовать компанию как работодателя, а лояльность составила 74%, что на 1,1% выше, чем годом ранее. Почти 75% сотрудников отметили, что компания в достаточной мере решает текущие социальные и экологические проблемы, что выше на 9,7% относительно ответов по логистической отрасли.



Иван Панфилов
Директор по охране труда



Надежда Климанова
Руководитель отдела коммуникаций



Юлия Бурлаченко
Специалист отдела коммуникаций

IEK GROUP

Технолидеры IEK

Проект «Технолидеры» является частью комплексной программы Digital School. В рамках проекта коллеги могут повысить цифровую грамотность, самостоятельно реализовать проекты и освоить новую специальность из числа наиболее востребованных в департаменте информационных технологий. В рамках проекта участники работают с реальными задачами, оцифровывают рутинные процессы, вовлекают внутренних экспертов и принимают их знания. Конверсия первого потока программы составила 52%. К лекциям второго потока присоединились 60 слушателей.

Выпускники проекта создали 30 новых дашбордов, карьерный сайт IEK GROUP, лендинги промокампаний. Благодаря этому проект уже полностью окупился.

15% технолидеров получили карьерное развитие, а 50% являются активными участниками комьюнити. Пятая часть кураторов второго потока — участники предыдущего набора. Общий охват второго потока в три раза больше первого. Организаторы проекта строят программу на запросах бизнеса, поэтому во втором потоке студенты изучают основы SQL и Python. IT-департамент освобождается от рутинных задач, а сроки цикла цифровых продуктов от идеи до запуска сокращаются.



Дмитрий Лосев

Руководитель по цифровой трансформации



Наталья Бельская

Директор по персоналу



Сергей Флоренов
Руководитель отдела развития и обучения



Евгения Постникова
Руководитель образовательных IT-проектов



Ирина Вохмянина
Специалист отдела



Елена Бруханда
HR-партнер IEK GROUP

Innostage

Открытый офис

В рамках проекта для сотрудников компании проводятся регулярные мероприятия для живого общения, знакомства и развития гибких навыков. Сотрудники выступают в качестве спикеров и ведущих мастер-классов, делятся экспертизой, рассказывают о своих увлечениях, находят друзей и формируют сообщества по интересам.

За время проекта было проведено более 20 мастер-классов, которые посетили 800 сотрудников. Средняя оценка мероприятий составила 4,7 из 5. По итогам образовались 7 сообществ по видам спорта, экологии, кино- и книжный клуб, а также клуб любителей собак. Сотрудники стали активнее посещать офис, а процент увольнений до истечения испытательного срока сократился на 2,2%.



Айдар Гузаиров

Генеральный директор



Тимур Кайданный

Руководитель направления по развитию бизнеса в государственном секторе



Нина Шипкова

Ведущий консультант по ИБ



Антон Кузьмин

Руководитель центра предотвращения киберугроз CyberArt



Константин Дьячков

Руководитель программы проектов



Светлана Благодарова

Руководитель отдела внутренних коммуникаций/угроз CyberArt

iSpring

Йошкар-Ола настоящая: как iSpring рвет стереотип о работе и жизни в малых городах

iSpring целенаправленно сосредоточила операционную деятельность в головном офисе в Йошкар-Оле. Это небольшой город с населением 250 тысяч человек. Один из принципов компании — создавать проекты мирового уровня из родного региона. Кратный рост бизнеса потребовал увеличения штата сотрудников на 40% за год. Компания решила активнее привлекать кадры из других регионов. Через формирование сильного HR-бренда iSpring раскрывает Йошкар-Олу как место, где можно реализовывать свои самые амбициозные цели, комфортно и интересно жить.

В 2022 год к iSpring присоединились 59 сотрудников из других регионов. Это в пять раз выше показателей предыдущих лет. За 2022 год 8 сотрудников из других регионов переехали в Йошкар-Олу. 19 удаленных сотрудников регулярно приезжают в штаб-квартиру компании и в перспективе рассматривают переезд в Йошкар-Олу. Количество откликов на сайте hh.ru выросло на 322%: 8,5 тысяч откликов в 2021 году и 27,5 тысяч в 2022 году. Количество откликов на сайте hh.ru в 2022 году выросло на 322%. За 2022 год зарегистрировано 27 622 отклика, в 2021 — 8 576 откликов.



Юрий Усков

CEO и основатель
iSpring



София Королёва

Менеджер проекта
«Команда 2021»



Малика Красильникова

Руководитель проек-
тов Института iSpring



Максим Фоминых

Видеопродюсер



Полина Фирсова
Руководитель креативной
команды



Борис Прошкин
Дизайнер

Nexign

Как в Nexign ускорили документооборот в 45 раз

С переходом около 90% сотрудников на частично дистанционный и полностью дистанционный формат работы оформлять все необходимые документы на бумаге стало особенно сложно, долго и дорого. Сотрудникам было неудобно ездить в офис (а в ряде случаев — невозможно), компании — дорого доставлять документы адресатам, специалистам направления кадрового администрирования — сложно готовить, обрабатывать и хранить весь объем документации.

Поэтому назрела необходимость перевести компанию на электронный кадровый документооборот, который позволил бы обеспечить цифровой комфорт сотрудникам компании, снизить трудозатраты специалистов кадрового администрирования на рутинные процессы, оптимизировать бюджет на доставку документов, закупку расходных материалов и т. д.

В 2022 году в сотрудничестве с ООО «ВК» 18 кадровых процессов было реализовано на базе HR Тек. Это позволило сократить среднее время подписания документов с 3 месяцев до 3 дней.

- 1700+ сотрудников (99%) перешли на ЭКДО;
- 18 кадровых процессов реализовано на базе HR Тек;
- 29 видов кадровых документов можно подписать электронным способом;
- 10 минут — среднее время регистрации сотрудника в сервисе после подключения;
- время подписания соглашений к трудовому договору сократилось с 3 месяцев до 3 дней;
- 40 секунд — среднее время подписания документа сотрудником;
- 4313 документов сотрудники подписали в электронном виде за 5 месяцев в 2022 году.

Проект не только показал высокую экономическую эффективность, но позволил сократить количество используемой бумаги и сделал работу сотрудников значительно удобнее.



Валерия Теняева

Директор по управлению персоналом



Екатерина Лем

Руководитель направления кадрового администрирования



Николай Юдин

Руководитель проектов по автоматизации систем управления персоналом



Егор Косарев

Начальник центра внутрикорпоративных коммуникаций и управления брендом работодателя

PRIDEX

Популяризация профессии строителя

В рамках проекта мы хотим не только создать прозрачный и интересный путь роста и развития рабочих до экспертов в своем деле, но и популяризировать строительные профессии, показать студентам, каким может быть современное строительство.

Для этого мы погружаем студентов в специфику работы компании с помощью совершенствования программ обучения, экскурсий на реализованные проекты, меняем учебный график студентов, проходящих стажировку на наших объектах строительства при полноценном трудоустройстве в графике 5/2, а затем передаем экспертный опыт работы с технологиями и инновационными материалами в «полях» в процессе стажировок.

Экономия — около 2 млн руб. ФОТ без учета налогов за 3 месяца.

Себестоимость найма снижена на 68%, а также снижена нагрузка на оформление и подготовку документов в противовес оформлению иностранных рабочих. Нанято 29 студентов в штат компании по бессрочному трудовому договору.

Заключены партнерские соглашения с 5-ю профильными обучающими организациями: колледж «26 кадр», «ОКГ Столица», «МКАГ», «КАГ7», «Ставропольский технический колледж». Проведено 12 экскурсий на 4 объектах строительства, общее число участников — 248 человек.

Проведено 6 внешних welcome-встреч в образовательных организациях: «26 кадр», «ОКГ Столица», «МКАГ», «КАГ7» и «КСТ».

Создан совет молодых специалистов, который принял участие в Строй-слете — 2022. После участия в слете молодых специалистов количество посещений карьерного сайта за месяц увеличилось на 640 человек. Около 60% аудитории в возрасте от 18 до 24 лет. В последующие

2 месяца после участия в мероприятии карьерный сайт посетили еще 1100 человек. На портале mos.ru размещено 10 публикаций о компании. Приняли участие в 4 профильных мероприятиях по привлечению молодых специалистов.



Тарас Лисогор

Партнер, технический директор



Игорь Курапов

HRD



Тимур Воронов

Директор проектов, управляющий партнер



Сергей Неупокоев

Заместитель технического директора по механическим системам



Максим Назаров

Заместитель технического директора по электротехническим системам



Буллат Феткрахманов

Руководитель отдела реализации стратегических проектов по персоналу



Сергей Губин

Начальник механического участка



Федор Лазарев

Руководитель отдела развития персонала



Ирина Лунева
Ведущий менеджер отдела
развития персонала



Валерий Костин
Начальник участка



Данила Богачков
Заместитель технического
директора по электротех-
ническим системам



Андрей Ротарь
Начальник электро-
технического участка

Rubius

Rubius для региона

Перед компанией стояло несколько задач: развивать и увеличивать кадровый потенциал в регионе, создать IT-сообщество и дать возможность молодым специалистам получать практический опыт.

Совместно с администрацией Томской области была запущена конференция DevPro, в которой принимают участие от 500 до 1000 IT-специалистов в год. Также был запущен акселератор TomskHUB, куда были приглашены лучшие менторы и наставники со всей России.

В 2013 году компания запустила Rubius Academy. Академия имеет статус социального предпринимателя и выпускает в год более тысячи учеников с повышенной квалификацией в IT или английском языке. Также Rubius организовала инкубатор для молодых специалистов DevSauna, в который могут попасть студенты и специалисты. Участники получают опыт под руководством команды разработки, проходят интенсив по инструментам, правилам командной работы, коммуникациям и процессам.

С 2015 года Rubius Academy выпустила более пяти тысяч выпускников, 68% из которых нашли работу по специальности.

130 стартапов прошли акселератор TomskHUB, из которых более 50 получили инвестиции. В 2022 году призовой фонд составил 500 тысяч рублей. Состоялось 7 запусков DevSauna с 78 участниками, из которых 17 получили оффер в Rubius после стажировки. Конференция DevPro объединила более тысячи участников, 50 спикеров и более 10 стран.



Ольга Мальцева
HR-директор



Александра Патракеева
Бренд-менеджер



Татьяна Шевченко
HR-менеджер



TravelLine

TravelLine: от острова к архипелагу

Проект о комплексе коммуникаций с внешней молодежной средой; об уникальной корпоративной культуре TravelLine — «гармоничном острове», который делает счастливыми множество людей-сотрудников, генерит огромное количество продуктивной творческой энергии, преобразая уже много лет культурный код и уровень экспертности молодежи региона, а по мере роста бизнеса — теперь и индустрии гостеприимства страны.

Мы внедрили практикоориентированный подход в подготовку будущих отельеров, проведя в течение 2022 года в 40 профильных учебных заведениях страны обучение работе с компонентами специализированной технологичной платформы TravelLine.

Более 3000 участников ЦА приняли участие в активностях в рамках проекта. 23-е итоговое место среди лучших работодателей страны из средних по численности компаний (+23 п. к 2021 г.), 5-е место в рейтинге компаний с самыми лояльными сотрудниками (впервые в ТОП-5) в «Рейтинге работодателей России — 2022» от HeadHunter.

750 студентов направления подготовки «Сервис и Туризм», «Гостиничное дело» прошли углубленное обучение на платформе TravelLine и защитили свои проекты в 2022 году. NPS-программы обучения среди преподавателей и студентов направления подготовки «Сервис и Туризм», «Гостиничное дело» 40 учебных заведений составил 80%.

По итогам 2022 года 7 ведущих вузов направления подготовки «Сервис и Туризм», «Гостиничное дело» включили в учебный план обучение работе с компонентами специализированной технологичной платформы TravelLine для развития специализированных цифровых компетенций студентов.



Александр Галочкин

CEO, генеральный директор.



Анастасия Столярова

Тренер технической поддержки



Екатерина Блиняева

HRD



Елена Дубровина

PR-менеджер



Екатерина Смаилова

Руководитель направления внутренних коммуникаций



Федор Тимохов

Куратор проекта по работе с учебными заведениями направления подготовки «Гостиничное дело», «Сервис и туризм»

VK

Программа образовательно-карьерного трека для молодежи от компании VK

Проект подготовки и построения карьеры на базе VK для школьников, студентов и недавних выпускников. Включает в себя коллаборацию с более чем 30 бизнес-юнитами компании, более 5 000 школ и десятками топовых технических вузов нашей страны. Проект положительно повлиял на HR бренд компании и полностью закрыл задачи бизнеса по найму позиций уровня Junior и Junior+.

> 1,7 млн — охват VK образования по школьникам и студентам с высоким NPS. >200 преподавателей-сотрудников VK обучили >10000 студентов и сформировали базу подготовленных кандидатов. Из них >500 уже работают в VK. Сократили срок закрытия вакансии до 14 дней. Компания занимает 1 и 3 места в рейтингах Changellenge и Forbes.



Анна Степанова

Директор по образовательным проектам и взаимодействию с вузами



Евгения Евтеева

Руководитель направления студенческих проектов



Дарья Ковешникова

Менеджер стажерской программы



Дарья Куимчиде

Руководитель учебно-проектного направления



Сергей Марданов

Директор по развитию школьных и молодежных проектов



Ольга Михайлова

Руководитель учебных программ





Юлия Островская
Руководитель образова-
тельных проектов



Валерия Сойко
Операционный руково-
дитель образовательных
проектов



Татьяна Цыган
Руководитель образова-
тельных проектов



Екатерина Черкасова
Руководитель образова-
тельных проектов



Георгий Щелканов
Руководитель направле-
ния инженерных школ





НОМИНАЦИЯ

Цифровое лидерство

Альфа Банк

Альфа Банк

Топ-3

лучших работодателей
России по версии
HeadHunter

30 000

талантливых
сотрудников

30+

лет на рынке

билайн

Digital Recruitment

Digital Recruitment — это единое цифровое пространство, разновидность личного кабинета, которое позволяет кандидату предоставить информацию, включая ПД, необходимую для участия в конкурсном отборе и оформлении трудовых отношений между кандидатом и компанией. Это решение, объединяющее все процессы для приема новых сотрудников в билайн. Путь от отклика на вакансию и до оформления на работу кандидаты проходят на одной платформе: это и быстрее, и безопаснее для конфиденциальных данных.

Digital Recruitment визуализирует работу всех подразделений, которые участвуют в приеме: рекрутеров, ОЦО, кадрового администрирования.

Опросы кандидатов показали рост удовлетворенности процессами отбора и найма в билайн на 36%. Удобство использования личного кабинета Digital Recruitment отметили 97% опрошенных. Возможностью удаленного оформления воспользовались 33% опрошенных — до запуска проекта в компании такой формат трудоустройства не использовался.

По итогам внедрения проекта удалось сократить срок закрытия вакансий на 6%, повысить продуктивность HR на 78% при сохранении объема найма относительно 2021 года, что повлияло на снижение затрат на найм персонала на 21 млн руб. и снижение косвенных издержек компании на 242 млн руб.



Сергей Комаров

Руководитель по развитию цифровых продуктов (автор проекта, владелец продукта)



Ирина Дорофеева

Ведущий менеджер по развитию систем управления персоналом (интеграция с ATS рекрутмента)



Елена Бондарева

Руководитель департамента по подбору и бренду работодателя (внедрение в процессы рекрутмента)



Ирина Румянцева

Начальник отдела по операционной поддержке работы с персоналом (внедрение в процессы кадрового администрирования)

Газпромбанк (Акционерное общество)

Экосистема сервисов развития
«Сфера — Импульс — Outbox»:
трансформация обучающего опыта
сотрудника

Экосистема сервисов «Сфера — Импульс — Outbox» помогла нам полностью изменить взгляд сотрудника на обучение и развитие, на удобство пользования HR-сервисами, заботу и поддержку со стороны банка и стала одним из флагманов цифровой трансформации.

Экосистема сервисов позволяет быть в повестке происходящих изменений, оперативно реагировать и решать задачи на трех уровнях: мир — компания — сотрудник.

Благодаря трансформации обучающего опыта сотрудника мы даем возможность всестороннего развития сотрудника: профессионального и личного. Возможность наращивать навыки для работы и наряду с этим развиваться в своих хобби и увлечениях с помощью банка позволяет реализовать человекоцентричный подход. Мы полностью изменили дизайн, архитектуру, наполнение и функциональность порталов и сервисов для развития сотрудников.

Инtranет-портал «Сфера» стал мастер-системой для всех HR-сервисов, а смежные сервисы реализованы «бесшовным» переходом пользователя через «переключатель порталов». Сегодня портал содержит более 50 разделов и более 20 сервисов. Мы также внедрили персонализированный подход: сегментировали аудиторию портала и наладили видимость релевантного контента, организовали интерфейсы для групп пользователей с разделением по роли (руководитель — линейный сотрудник), стажу работы в банке, принадлежности к бизнес-подразделению, геолокации. Портал содержит следующие сервисы: «Подбор в команду», «Кабинет руководителя», «Новому сотруднику», чат-бот «HR-помощник», конфиденциальный сервис «HR-помощь», «Банк внутренних вакансий», «ГПБЛайк»: бейджи за награды и достижения, экосистему сервисов заботы о сотрудниках, GPB Transform.

Учебный портал «Импульс» — это равные возможности для обучения 26 000 сотрудников банка. Система помогает сотруднику выбрать наиболее подходящее обучение под его профиль либо предлагает подобрать обучение по параметрам, как будто это интернет-магазин. «Импульс» содержит следующие сервисы: «Моя команда», «Модуль онбординга и адаптации», сервис медиаконтента — внутренний YouTube, «Каталог обучающих программ» — электронные курсы, вебинары, очные тренинги, программы обучения и др. форматы, а также внешнее обучение и партнерские программы: Wikium, Skillbox, Alpina.Digital, Legal Academy, «МИФ», «Айбукс». Портал содержит инновационную онлайн-программу подготовки будущих лидеров цифровой трансформации «Флагманы» и другие профильные программы для развития сотрудников.

Outbox — это мобильное приложение для постоянного обучения и развития сотрудников Газпромбанка. На ней собраны новейшие курсы, которые помогают сотрудникам развивать навыки будущего — soft и digital skills. Здесь можно найти онлайн — и видеокурсы в формате микролернинга, подборки книг из библиотек «МИФ» и Alpina Digital, видео с мероприятий TED, аудио — и видеоподкасты.

Равные возможности в использовании HR-сервисов и обучения для 26 000 сотрудников. Единое окно входа в сервисы банка в 2,5 раза сократило время на запуск. 9500+ обращений обработал HR-бот автоматически. Уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников интранет-порталом «Сфера» по результатам исследования по методике Harry Job в 2022 году составила 89%. NPS учебного портала «Импульс» — 89%.

93% — доходимость до конца программы «Флагманы». По итогам 2 месяцев работы над учебными проектами команды подготовили 19

работающих технических прототипов. Вовлеченность в использование кабинета руководителя по годам 2021 — 2022 выросла на 350%.

Рост показателей самостоятельного назначения обучения на портале к обучению по годам: +450% за 2021, +40% за 2022. Более 10 000 сотрудников используют внешние обучающие сервисы — библиотеки, тренажеры, курсы. Более 3200 консультаций сотрудников провели психологи, юристы, специалисты по финансам в рамках сервиса «ГПБ Забота». 7000 сотрудников изучают soft & digital skills в мобильном приложении Outbox. Более 5000 сотрудников приняли участие в проектах всестороннего развития личности сотрудников GPB Transform. Без личных изменений невозможны глобальные перемены в масштабах компании!



Виталий Фуфаев

Управляющий директор,
управление развития
цифровых HR-технологий
и сервисов



Игорь Тулин

Исполнительный дирек-
тор, управление развития
цифровых HR-
технологий и сервисов



Анна Каменская

Исполнительный директор,
управление развития бренда
работодателя



Елена Кожурина

Менеджер проекта, управ-
ление развития цифровых
HR-технологий и сервисов

Группа компаний «ДОМ.РФ»

Предиктивная HR-аналитика «Жизненный цикл сотрудника»

Мы создали предиктивную HR-аналитику «Жизненный цикл сотрудника» для всей группы компаний. Наша HR-аналитика представляет собой экосистему взаимосвязанных интерактивных отчетов (дашбордов), которая контролирует основные HR-метрики в каждом бизнес-направлении группы компаний.

В 2022 году нам удалось вывести нашу аналитику на новый уровень Алертной аналитики. Это прогрессивный тип аналитики, который акцентирует внимание бизнес-пользователей на ключевых HR-показателях, оповещает об их критичных изменениях и дает прогноз по дальнейшему развитию событий. Он настраивается индивидуально под каждое бизнес-направление.

Высвобождение ежемесячных трудовых затрат на 20 полноценных сотрудников (около 3000 рабочих часов). Ускорена работа с системной отчетностью в среднем с 10 до 1 рабочего дня.

Средняя оценка использования нового дашборда пользователями — 8,7.

Процент использования дашборда руководителями увеличился на 40%.

Единый дашборд вместо 30 отчетов разного формата.



Захар Малахов

Директор по персоналу,
заказчик проекта, идейный вдохновитель



Елена Уткина

Руководитель направления по методологии управления персоналом, участник проекта





Даниил Благовисный

Главный специалист подразделения «Операционная эффективность», участник проекта



Анастасия Кочеткова

Главный специалист подразделения «Операционная эффективность», участник проекта



Виталий Щербань

Руководитель направления подразделения «Операционная эффективность», руководитель проекта



Группа компаний «Эксперт»

Единая коммуникационная площадка
«Карьерный сайт» для продвижения
бренда работодателя и эффективного
подбора персонала

Мы создали собственными силами в условиях ограниченных ресурсов единую коммуникационную площадку — «Карьерный сайт» группы компаний, интегрированный с рекрутинговой CRM-системой и направленный на привлечение всех целевых аудиторий и трансляцию бренда работодателя. Реализация проекта позволила автоматизировать рутинные процессы подбора, настроить интеграцию CRM-системы с системой кадрового учета, IP-телефонией и карьерным сайтом, через который мы можем управлять процессом привлечения кандидатов, создавать трафик из социальных сетей, с сайтов клиник и центров, поисковых запросов и информировать целевые аудитории о мероприятиях, конкурсах, ценностях и корпоративной культуре компании. А также выделяться среди компаний в сфере частной медицины как надежный и открытый работодатель.

На 22% снизился средний срок закрытия вакансий. На 29% увеличилось количество закрытых вакансий.

Разработана предварительная формулировка ценностного предложения для продвижения Группы компаний как работодателя.

Общее количество посетителей сайта за 3 месяца — 8464, из них новые — 7824, вернувшиеся — 1660. Целевые визиты — 1722, конверсия в отклик — 13,1%.



Елена Константинова
Директор по персоналу



Марина Налимова
Руководитель отдела
привлечения и подбора
персонала



Полина Раянова
Маркетолог направления
образовательных проектов



Светлана Королева
Руководитель
бизнес-школы



Ксения Теплякова
Консультант-аналитик
департамента информа-
ционных систем



Екатерина Царева
Программист



Евгений Пчелкин
Инженер IT

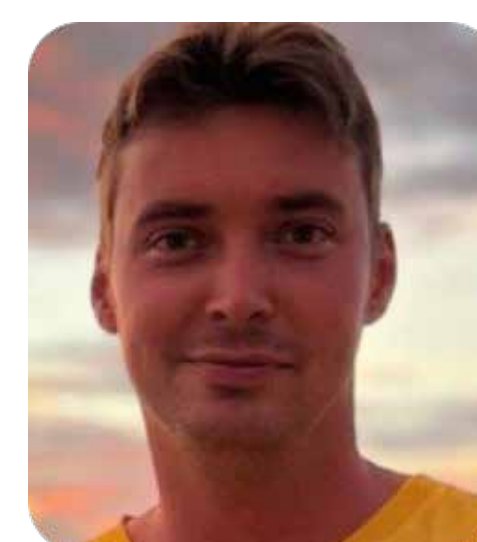


Группа М.Видео — Эльдорадо

Цифровая экосистема управления персоналом в рознице

Группа М.Видео — Эльдорадо объединила и синхронизировала системы планирования и учета рабочего времени. Система сделала сотрудника активным участником планирования и использования рабочего времени через «маркетплейс» рабочих смен и онлайн-дашборды результативности. В результате сотрудники работают эффективнее и лучше понимают связь между усилиями и оплатой. Компания может быстро и гибко реагировать на изменения рынка, контролировать операционную эффективность без резких изменений.

Компания сократила административные и прочие расходы на персонал в среднем на одного сотрудника на 30% год к году без учета ФОТ, обучения, страхования. Рабочие смены, которые выбраны через «маркетплейс» рабочего времени, принесли миллиарды дополнительных продаж. Результативность участников «маркетплейса» выросла на 5–10%. Дополнительный доход в рамках «маркетплейса» составил +20% к среднему ежемесячному заработку.



Илья Яковенко

Технический руководи-
тель продукта «Верме»



Валентина Харламова

Менеджер по управлению
продуктом «Верме»



Антон Денисов

Руководитель департамента
вознаграждения и эффек-
тивности персонала



Павел Катуров

Старший менеджер проектов
(проект «Биржа смен»)



Андрей Стацевич
Руководитель продукто-
вого кластера «Рабочее
время и эффективность»



Вадим Мальгин
Функциональный
архитектор



Анастасия Чернова
Менеджер по управлению
продуктом «Sales KPI»



МТС

HR-дашборды Celonis Process Mining — аналитика, меняющая процесс

До 2020 года в МТС отсутствовала прозрачная автоматизированная система аналитики подбора персонала.

После изучения лучших практик компания приняла нестандартное решение и адаптировала под потребности HR-систему Celonis Process Mining, которую раньше применяли для аналитики только в области продаж, маркетинга и закупок. Это первая в России единая система HR-аналитики, которая помогает оценивать эффективность рекрутмента и качество работы с каждым кандидатом, управлять процессом подбора на каждом этапе воронки, делать процессы подбора более быстрыми, управляемыми и комфортными для всех участников процесса, улучшить взаимопонимание между функцией подбора и бизнесом.

Результаты не заставили себя ждать. За год количество откликов на вакансии выросло на 50%, время закрытия вакансий сократилось на 25%, а срок закрытия вакансий — на 3 дня. Стоимость трудоустроенного уменьшилась на 5%, а их количество увеличилось на 18%, обработанные отклики и целевые собеседования выросли на 34%, разрыв между планом и фактом по подбору составил 20%.



Денис Малышев

Руководитель центра по развитию бренда работодателя и HR-маркетинга



Юлия Пономаренко

Руководитель группы HR-маркетинга



Оксана Коновалова

Системный аналитик



Дмитрий Черников

Архитектор





Даниил Виноградов
Разработчик



Сергей Горский
Системный аналитик



Степан Шарипов
Владелец продукта



ПСБ

Digital-решение для развития руководителей «Горизонты лидера»

Перед нами стояла задача повысить вовлеченность и эффективность управления в ПСБ через реализацию нового цифрового решения по развитию руководителей. Данное решение должно в разы повысить скорость управления программой развития и быть удобным и современным для целевой аудитории.

Для этого мы использовали тот ценный опыт и данные, которые были получены в предыдущей программе развития руководителей, провели исследование, а что нужно руководителям, разработали новый бренд программы и, конечно же, автоматизировали.

Сохранив все самое полезное из прошлой версии программы — ее фундамент, логику программы — и добавив современные технологии и инструменты (тест SJT, синхронные и асинхронные форматы, элементы геймификации), мы построили современный, удобный и практичный новый дом для развития руководителей ПСБ.

2155 руководителей прошли оценку-диагностику по единым критериям, на текущий момент охвачено 67% руководителей.

1173 руководителя активно обучаются в программе, при этом среднее количество обучающих активностей на 1 руководителя — 13 и 30% активностей в статусе завершено на 10.02.2023, т.е. каждый участник в среднем прошел 4 обучающие активности (впереди еще 3 месяца программы).

NPS по программам обучения — 100%.

65% новых руководителей, в т.ч. с новых территорий проходят обучение в программе.



Татьяна Меньшова

Начальник управления
обучения и развития
персонала департа-
мента персонала



Елена Хохлова

Начальник отдела карьер-
ного развития и оценки
персонала



**Анастасия
Филимонова**

Главный специалист
по оценке персонала



Иван Морковкин

Руководитель по адми-
нистрированию систем
дистанционного обучения



Татьяна Евсеева

Управляющий эксперт
по оценке персонала



Альфия Хусаинова

Начальник отдела развития
бизнес-компетенций



Алена Пospelова

Главный бизнес-тренер
Отдела развития биз-
нес-компетенций

Пятёрочка

Мобильное приложение «Моя работа» как корпоративное СМИ

Приложение «Моя работа» (мобильная версия личного кабинета сотрудника) для торговой сети «Пятёрочка» является основной площадкой для прямой коммуникации с сотрудниками. Оно создавалось как единая точка входа для линейного персонала и руководителей, чтобы они могли без лишней бюрократии быстро и удобно решить HR-вопросы.

Меньше чем за год с момента создания ленты новостей приложение «Моя работа» стало полноценным корпоративным СМИ, формирующим корпоративную культуру компании, а также площадкой, где коллеги могут общаться друг с другом.

Аудитория мобильного приложения «Моя работа» — более 126,3 тысяч сотрудников. В 2022 году в приложении выпущено 324 новости, общее число просмотров которых составило более 6 млн.

Благодаря расширенному функционалу приложения скорость оказания сервисов в области кадрового администрирования повысилась на 200%, а удовлетворенность персонала этими сервисами — на 80%.

На конец 2022 года в мобильном приложении сотрудники оставили более 22 тыс. комментариев, а в 9,6 тыс. случаях пользователю был дан ответ представителем. Причем в 2022 г. наблюдается рост комментариев более чем в 2 раза относительно 2021 г., а во внешних социальных сетях наблюдается снижение числа комментариев на 75%. Это значит, что сотрудники больше доверяют информации, которая предоставляется во внутренних ресурсах компании.

В результате внедрения системы благодарности количество пользователей приложения выросло на 128,5%.



Наталья Белоусова
Директор департамента развития бренда работодателя и коммуникаций торговой сети «Пятёрочка»



Анастасия Романенкова
Менеджер направления по внутренним коммуникациям и корпоративной культуре торговой сети «Пятёрочка»



Ксения Богуляну
Менеджер по обратной связи и исследованиям торговой сети «Пятёрочка»



Екатерина Лавренова
Менеджер направления по оформлению внутренних коммуникаций торговой сети «Пятёрочка»



Росбанк

Гибкая среда для непрерывного обучения в банке

Мы разработали инструменты и внедрили проекты для создания среды непрерывного обучения. Выработали data-driven-подход в рамках управления обучающими продуктами, разработали и улучшили функционал и UX портала обучения. Создали проект для руководителей и сотрудников, позволяющий выработать привычку учиться. Открыли школы по приоритетным направлениям для бизнеса и сотрудников: SQL, data science, бизнес — аналитики. Создали треки обучения, доступные всем сотрудникам для профильного обучения или переобучения. Внедрили карьерные консультации для сотрудников и проект «Карьерные диалоги» для руководителей. Так, с нашей стороны time to market образовательных продуктов сократился с месяца до недели. А сотрудники стали больше учиться: проникновение в обучение составило 92%.

За год проект по созданию гибкой среды непрерывного обучения принес ощутимые результаты. Уровень добровольной текучести персонала в 2022 году снизился по сравнению с 2021. Одновременно с этим увеличился рост внутренней мобильности (в среднем в месяц с целью карьерного продвижения переводятся 158 работников). eNPS — 90%.

Уровень удовлетворенности внутренних клиентов (ICSS) вырос на 0.7 п.

Ноябрь 2020 — 8.3. Октябрь 2021 — 8.4. Октябрь 2022 — 9.1.



Вера Серебрякова
Директор департамента
корпоративного обучения



Анна Соловьева
Начальник отдела развития
коммуникативных и лидер-
ских навыков



Татьяна Галкина
Начальник отдела
дистанционного
обучения



Ирина Ветренюк
Директор по проекту



Ольга Маркова
Старший проектный
менеджер



Екатерина Краскина
Главный специалист
отдела дистанционного
обучения



Софья Воробей
Главный эксперт
отдела дистанцион-
ного обучения



Александр Комаров
Главный специалист центра
развития систем работы
с персоналом



**Марсель
Салимжанов**
Главный специалист
центра развития систем
работы с персоналом



Екатерина Коротина
Менеджер департамента
корпоративного обучения

Самолет

S.Team — диджитал-платформа полного цикла для управления персоналом

S.Team — уникальная технологическая платформа для внутреннего пользования, которая заменила «Самолету» покупные «коробочные» решения. S.Team работает в формате «единого окна» и объединяет все, что необходимо сотруднику «Самолета»: личный кабинет, ключевые HR-сервисы, обучение, аналитику. Платформа делает опыт сотрудника «бесшовным», облегчает коммуникацию с компанией и командой, помогает развиваться, формировать команды, принимать решения на основе данных и просто быть продуктивнее.

Вовлеченность персонала — 100%. Количество постоянных пользователей — больше 5000 к моменту заполнения заявки (и количество продолжает увеличиваться с ростом компании). NPS сотрудника вырос на 14%.

40% операций HR полностью автоматизировано. Время создания заявки сократилось на 70%. Время закрытия заявки — от 1 секунды до 2 дней. Количество закрытых заявок — 34 756.



Мария Корельская

Директор по развитию опыта сотрудника



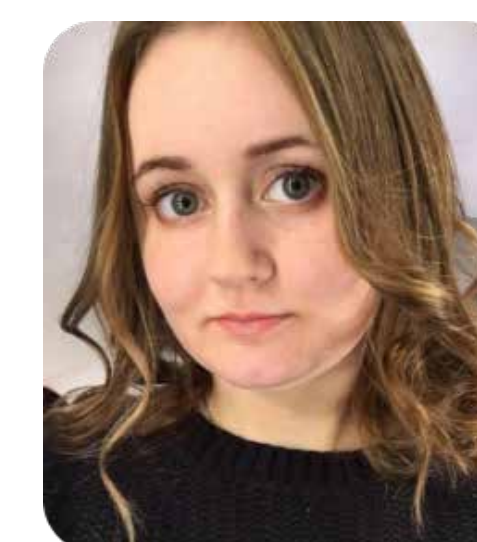
Вероника Минько

Руководитель направления



Екатерина Баландина

Руководитель направления



Анастасия Кустова

Руководитель направления



Ирина Королева
Руководитель группы



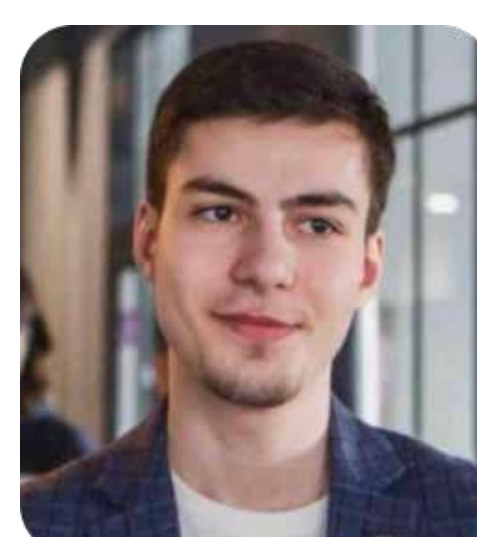
Дмитрий Астриков
Руководитель группы



Алексей Ермилов
Руководитель группы



Евгений Суханов
Ведущий программист



Гамид Огурлиев
Старший программист



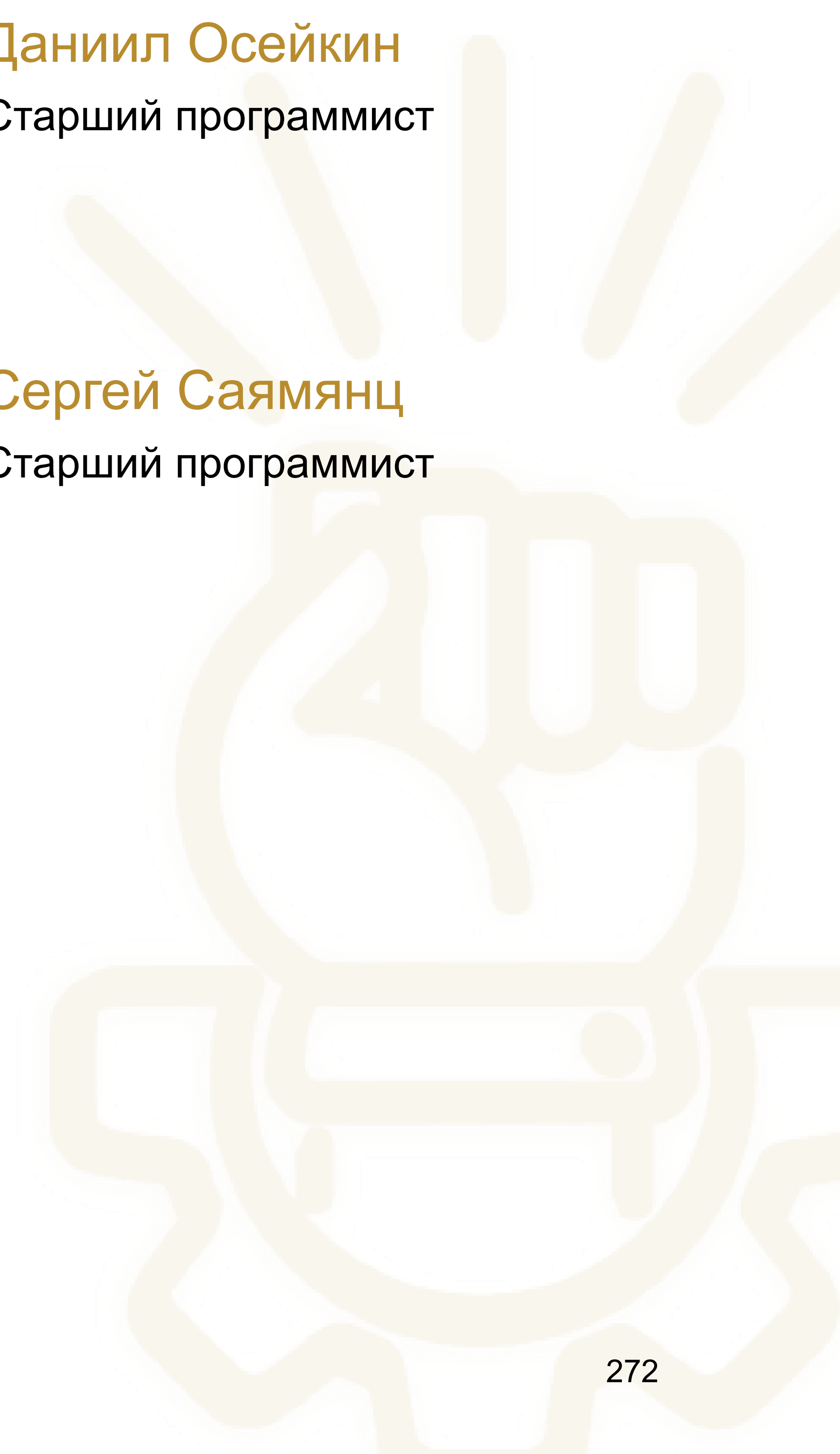
Даниил Осейкин
Старший программист



Илья Коваценко
Старший программист



Сергей Саямянц
Старший программист



Торговый дом ЦУМ

Бот. Супер Бот

Мы создали digital-решение, HR-бот — инструмент, который объединил экосистему HR (С&В, кадровую службу, обучение и развитие, внутренние коммуникации) в единое пространство, улучшил пользовательский опыт сотрудников, становясь единой и безопасной «службой одного окна» для решения кадровых вопросов с любого устройства, в любое время и из любой точки мира.

Инструмент призван освободить время для новых проектов команд HR и бухгалтерии, передав HR-боту все рутинные задачи, а также сократить время сотрудников на получение необходимых документов и информации.

Ботом пользуется 86% сотрудников, в день заходят более 1000 сотрудников. Функционал и полезность HR-бота сотрудники оценивают на 7,8. Высвободилось 0,35 FTE специалиста бухгалтерии и 0,6 FTE специалиста HR, что сэкономило 1 500 000 рублей ФОТа в год. На основе обратной связи от сотрудников увеличили функционал HR-бота на 30%. Срок получения ответа по основным вопросам снизился с 4-х часов до нескольких секунд.



Лилия Лудникова

Директор по персоналу и организационному развитию



Юлия Якуба

Руководитель отдела внутренних коммуникаций



Андрей Черноморец

Руководитель отдела автоматизации учетных процессов



Светлана Теплова

Менеджер по внутренним коммуникациям и специальным проектам



Станислав Леванов
Программист



Центр коммуникаций VOXYS

Трансформация HR-стратегии
и формирование цифрового
инструментария для автоматизации
найма, обучения и адаптации
аутсорсинговых команд клиентского
сервиса

Реализация проекта позволила трансформировать систему массового подбора, найма, обучения и сопровождения персонала в результате перехода к автоматизированному формату найма, обучения, адаптации, оценки, аттестации и постоянного развития навыков и знаний географически распределенных команд в 30+ регионах присутствия компании.

Автоматизация найма

Конверсия в собеседование увеличена с 47% до 64% в течение года. На 30% сокращены трудозатраты на организацию исходящего звонка операторами с целью первичного выявления заинтересованности и приглашения кандидатов на собеседование.

Внедрение цифровых HR-сервисов для сотрудников

92% сотрудников VOXYS подключены к системе кадрового ЭДО (7500 человек по состоянию на февраль 2023 г.).

Автоматизация обучения

С 2022 года первоначальное обучение всех стажеров в компании проводится на платформе Академии VOXYS: в формате 80/20, где 80% материалов стажеры изучают на платформе самостоятельно, а тренер оказывает сопровождающую функцию. Автоматизация позволила высвободить до 10% от объема учебной нагрузки тренера в рамках проектного обучения. Это позволило увеличить среднее количество групп в обучении с 10 до 12 на каждом проекте, переведенном в асинхронный формат.

Увеличение ключевых HR-показателей (динамика за два года):

- eNPS 24,4% (+28,7%);
- уровень лояльности сотрудников 68% (+37,1%);
- уровень вовлеченности сотрудников 84,4% (+27,1%).



Ольга Рябова

Руководитель кадрового администрирования персонала



Наталья Коротина

Руководитель управления по работе с персоналом



Юлия Костикова

Руководитель департамента обучения и развития персонала



Татьяна Дегонская

Руководитель направления методологии бизнес-обучения



Лидия Шевелева

Руководитель направления дистанционного обучения и развития персонала



Виктория Воронина

Руководитель группы методологии бизнес-обучения отдела обучения и развития персонала



Екатерина Ефименко

Начальник отдела маркетинга



Ольга Малахова

Руководитель отдела по корпоративной культуре



Максим Макаренко

Ведущий методолог отдела обучения и развития персонала

AP TRADE

Трансформация процесса планирования выхода в отпуск

Процесс планирования и согласования отпуска в нашей компании был неудобен, трудозатратен, включал в себя много ручной работы в Excel и почте, и ручной контроль на каждом уровне участников, от чего процесс затягивался и становился неуправляемым. График отпусков формировался номинально, от чего отпуска не реализовывались: сотрудник мог либо не ходить в отпуск, либо копить фонд резервных дней отпуска годами. Нужно было что-то менять. Идея проекта заключалась в том, чтобы сократить трудозатраты на процессы планирования и выхода в отпуск с помощью автоматизации процесса, сделать его удобным, быстрым, прозрачным и понятным, а также перенести целиком на единую платформу, доступную для любого сотрудника 24/7 из любой точки мира. В соответствии с этими целями мы реализовали процесс планирования, согласования и выхода в отпуск полностью на своем корпоративном портале на платформе Битрикс.24, доступном для всех устройств — ПК, планшетов, смартфонов.

По результатам реализации проекта мы: сократили затраты на процесс планирования с 1 500 000 до 300 000 руб. в год;

- сократили затраты на уведомление о предстоящих отпусках с 1 200 000 до 0 руб. в год;
- снизили фонд резервов на отпуска сотрудников на 22 000 000 руб.;
- повысили дисциплину исполнения графика отпусков до 82% в количестве и 94% в днях;
- получили положительную обратную связь от пользователей — 95% сотрудников удовлетворены обновленным процессом.

Теперь планировать и согласовывать отпуск стало быстрее и удобнее благодаря единой платформе, доступной каждому сотруднику.



Ольга Стоянова
Директор по персоналу



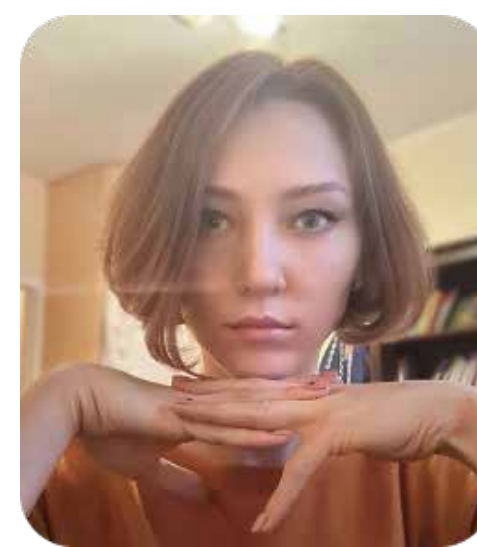
Елена Фещенко
Заместитель директора
по персоналу по органи-
зационному развитию



Кристина Бушина
Аналитик HR департа-
мента



Ирина Вебер
Менеджер по компен-
сиям и бенефитам



Валерия Соловьева
Ведущий программист



Алексей Калилец
Руководитель группы
по IT-инновациям



Юлия Хамидуллина
Менеджер по автоматиза-
ции HR-процессов



Easy Recruit

Платформа для массового подбора и управления персоналом Profyjob

ProfyJob — платформа для массового подбора. Самописная CRM-система, которая была создана с нуля. Программа разработана в 2021 году в Москве, а в 2022 году расширен ее функционал.

Цель программы — нанимать персонал под потребности заказчиков, удовлетворять процесс работы отдела по подбору, закрывать заявки на подбор в срок, следить за воронкой найма, быстро принимать решения по аналитике.

За 15 лет работы компания объединила более 30 тысяч исполнителей и более 100 клиентов.



Антон Деметрашвили

Директор направления по аутсорсингу и аутстаффингу



Наталья Быкова

Руководитель отдела подбора персонала



Анастасия Якимова

Маркетолог

Garage Eight

Лонч-маркетинг бренда работодателя Garage Eight

Проект включает комплексную разработку прогрессивного и привлекательного бренда работодателя, проработка уникального конкурентного преимущества и запуск предложения на внутреннюю и внешнюю аудиторию. Менее чем за год команда сформировала привлекательный HR-бренд из компании, известной только в узких кругах.

В результате компания вошла в ТОП-100 компаний России по узнаваемости на основе данных отчета «ЭКОПСИ Хабр». На 35% в сравнении с прошлым годом сократилось время от заявки на поиск специалиста до принятия оффера. Конверсия из просмотра вакансии в отклик выросла в 6 раз, из выставленных офферов к принятым — на 10%. За год коллектив вырос в два раза, присоединились 176 сотрудников уровня senior и middle. Текучесть персонала сократилась на 9%, а eNPS вырос на 17%.



Наталья Епифанова
Специалист по HR-бренду



Елизавета Чернова
DevRel-специалист



Григорий Грибной
Product Marketer



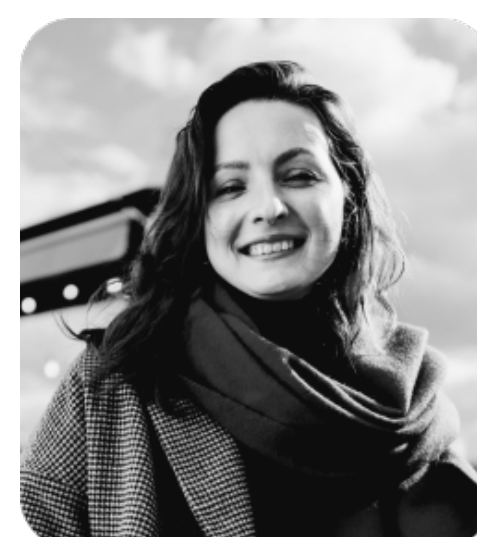
Арина Лесикова
Marketing Lead



Дарья Маринович
HR-Generalist



Ирина Андреева
HR-Generalist



Анастасия
Лиходеевская
HR Team Lead



getmatch

Коммуникации, которые не бесят

Из-за объединения двух компаний и перехода коллектива на удаленку компания столкнулась с сложностями в коммуникациях. Это привело к потере времени, информации и снижало скорость обработки задач. Цель проекта — наладить процессы личной и командной коммуникации в условиях нового формата работы.

Компании предстояло поработать над тоном и стилем общения, навигацией по информационным каналам и зонам ответственности, а также подходом к перепискам и встречам. Для реализации этой цели команда разработала и провела «Марафон по коммуникациям», финальным продуктом которого стал информационный борд с шестью тематическими разделами, которыми сотрудники руководствуются для общения в разных форматах.

По результатам проекта удалось прокачать часть показателей по коммуникационным направлениям. Основной массив письменной коммуникации теперь строится по предложенным сотрудникам шаблонам, что сокращает временные затраты примерно на 60%. Благодаря четкой навигации по базам знаний количество «пустых» запросов к коллегам уменьшилось на 17%, на 35% меньше «пустых» запросов в адрес менеджеров, HR и лидеров блоков.

Все встречи проводятся по заранее опубликованной повестке, что позволяет подготовиться и уложиться в тайминг. Прозрачность в отношении графика общих встреч компании снимает тревожность. До 15% выросла скорость работы с каналами коммуникации за счет внедрения регулярного постинга технических фишек. Показатель Engagement Rate в постах от компании вырос на 10% благодаря использованию авторских HR-мемов. За счет повышения неформальных касаний между сотрудниками удалось снизить уровень тревожности и выгорания.



Любовь Мартыненко
Административный
менеджер



Наталья Дмитриченко
Операционный директор



HR Prime

Работа для работа: Digital-среда,
в которой хочется жить

Создание масштабируемой и гибкой IT-инфраструктуры под нужды бизнеса для повышения лояльности и вовлеченности сотрудников, а также повышения эффективности штата и формирования культуры сопричастности за счет привлечения сотрудников к «обучению» и настройке такой IT-инфраструктуры под конкретные задачи.

Общая результативность повышена на 11%. Снижено время на выполнение рутинных задач сотрудниками в среднем на 4,5 часов в неделю.

В среднем около 100 кандидатов в месяц виртуальные ресерчеры реанимируют из внутренней базы и возвращают к коммуникации.



Михаил Прохоров

Руководитель
агентства



Анатолий Гребенюк

Операционный директор



Ксения Рожко

Административный
директор



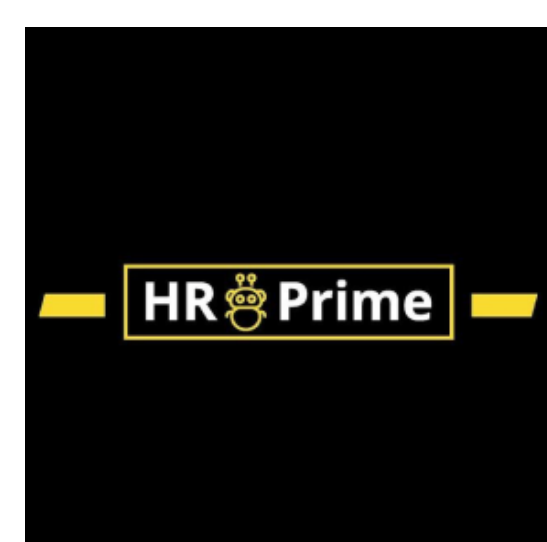
Полина Жагула

Бизнес-ассистент



**Александра
Волосова**

СТО



IBS

Adaptation first: перезагрузка онбординга в IBS

Система цифрового онбординга — удобное веб-приложение на базе интранет-портала для эффективной первичной и вторичной адаптации любого количества сотрудников одновременно. Она полностью окупилась в первые полгода. Система повысила удовлетворенность новичков, которые получили цифровой инструмент с геймификацией, интерактивным героем-помощником и быстрой онлайн-коммуникацией.

Система IBS не имеет аналогов и является готовым продуктом для быстрого внедрения в любой компании. В 2022 году за первый год работы системы более 1,5 тысяч новых сотрудников прошли цифровой онбординг. Финансовые затраты на адаптацию снизились в три раза.

Реальный срок входа новичка сократился с четырех до одного месяца, а уровень негативных отзывов в период адаптации с 66% до 10%. Количество увольнений в этот период сократилось на 6%. Система на 100% создана силами команды IBS. Это особо значимо для коммерческой компании.



Вероника Чибисова
Автор и владелец проекта,
функциональный архитектор



Андрей Степанов
Руководитель проекта

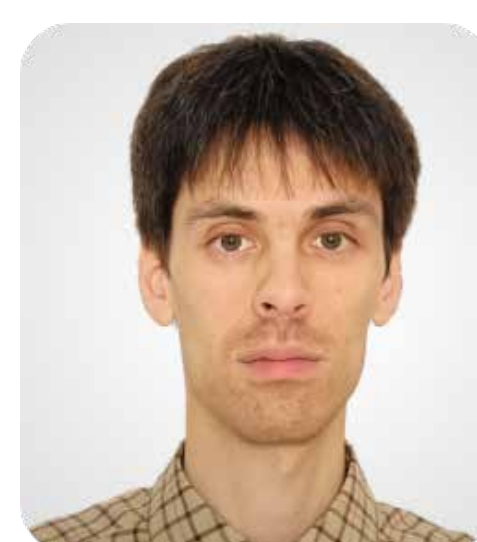


Павел Роденков
Технический архитектор



Наталья Савенкова
Аналитик





Павел Назаров
Разработчик



Мария Филиппова
UI-дизайнер



Богдан Игнатенков
UX-дизайнер



Татьяна Киселева
Младший разработчик



Зоя Никитина
Контент-менеджер



Nexign

Neon: от корпоративного портала до интранет-решения в масштабах всей страны

Neon — это интегрированная интранет-платформа для организации корпоративных коммуникаций и управления персоналом. Это полностью российская разработка, которая включена в реестр отечественного ПО. Решение соответствует высоким стандартам качества и безопасности и способно заменить популярные зарубежные сервисы.

Neon представляет собой площадку для совместной работы с удобной навигацией и мобильным доступом к единому информационному полю, где можно узнавать новости, обмениваться мнениями с коллегами, легко находить данные о любом сотруднике и оргструктуре, планировать работу и карьеру. Сотрудники активно используют интранет-платформу: 85% посещают портал ежедневно, через него 98% ставят и контролируют цели, 99% сотрудников прошли ежегодный опрос. Отзываются о сервисах положительно почти 90% сотрудников.

Ежегодный платеж за лицензии сокращен на 3,5 миллиона рублей. Команда технической поддержки уменьшена на 60%. 50 тысяч сотрудников из 8 компаний пользуются порталом Neon в ежедневной работе.



Валерия Теняева

HR-директор



Артём Чернявский

Руководитель проекта



Пётр Панькив

Архитектор решения

S8 Capital

Обучающая платформа «S8 Академия»

Образовательный проект, который направлен на создание цифрового пространства, объединяющего функции обучения и развития для сотрудников, аналитику клиентского пути и индивидуальный план развития.

Создана отдельная платформа на базе корпоративного портала. Количество переходов выросло в два раза. 84% сотрудников холдинга регулярно заходят на площадку. Количество кликов до получения образовательного контента сократилось с 8–9 кликов до трех.

Внедрен новый формат адаптации, процент прохождения адаптации повысился с 74% до 98%.

Внедрен новый формат индивидуальных планов развития сотрудников. Процент прохождения ИПР повысился с 40% до 92%. Также вырос процент использования инструментов обучения и развития с 30% до 70%.



Алексей Минаков
Руководитель управления



Татьяна Канайкина
Методолог



Семен Рожков
Руководитель отдела
внутреннего обучения



Сергей Пархоменко
Бизнес-тренер



Юлия Калинина
Тренинг-менеджер



Марина Бирюкова
Менеджер образовательных
проектов



НОМИНАЦИЯ

Game Changer

TELE2

Аптечная сеть 36,6

Игра «ФАРМ РИНГ»

Интеллектуальная игра «ФАРМ РИНГ» — это образовательно-развлекательный проект для провизоров и фармацевтов аптечной сети, а также инновационное для рынка решение, направленное на повышение эффективности и развитие бизнеса.

Проект реализован благодаря коллаборации HR-дирекции, дирекции по продажам и развитию бизнеса, коммерческой дирекции и дирекции по информационным технологиям. Совместными усилиями кросс-функциональной команды мы придумали, как способствовать удержанию, вовлечению сотрудников и достижению высоких финансовых результатов, благодаря интеллектуальному, интересному и развивающему формату.

«ФАРМ РИНГ» усиливает экспертизу сотрудников аптек в СТМ, повышает статус фармацевтов и провизоров (они не продавцы, а высокопрофессиональные специалисты, имеющие глубокую экспертизу). Интеллектуальный формат также повышает престиж профессии среди молодых специалистов и тех, кто только выбирает будущую профессию. Отвечая на профессиональные и экспертные вопросы в игре «ФАРМ РИНГ», сотрудники актуализируют и обогащают знания о составе препаратов, их свойствах и действии.

Сотрудники, готовясь к играм, прокачивают профессиональные знания. Знания товаров СТМ позволяют сотруднику ежедневно включать товары такой категории в предложение для клиентов аптеки. Нежелание (неловкость) предлагать СТМ уходит, так как сотрудник знает о преимуществах таких товаров. Увеличивая продажи СТМ, сотрудник увеличивает и свой доход.

«ФАРМ РИНГ» — это нестандартный и нетипичный для фармотрасли инструмент повышения вовлеченности и продаж через игру.



В формате здоровой конкуренции выявляем лучших профессионалов, мотивируем сотрудников прокачивать знания по СТМ и увеличить долю этой категории товаров в ассортименте нелекарственных препаратов. Для лучших сотрудников предусмотрено дополнительное развитие в качестве члена проектной команды и/или включение в кадровый резерв компании на управленческие позиции.

Рост с 8,3% до 11,2% доли СТМ (собственной торговой марки) в ассортименте товаров для красоты и здоровья (в сравнении с 2021 г.).

Повысили мотивацию фармспециалистов к изучению СТМ: 95% составила обученность персонала аптечной сети продуктам СТМ. Это на 80% больше в сравнении с 2021 г.

2,2% составила средняя текучесть персонала в месяц в 2022 году. Это на 37% ниже в сравнении с 2021 г. 5% составил прирост укомплектованности в 2022 г. в сравнении с 2021 г. 10 000 руб. /мес., в среднем — финансовый прирост каждого участника игры в рамках мотивации по СТМ. Повысили лояльность и укрепили позитивный образ работодателя среди сотрудников макрорегиона: NPS игры составил 97%.

98% респондентов анкеты обратной связи по итогам мероприятия также отметили вовлеченность во внутреннюю корпоративную жизнь, создание и укрепление неформальных связей между сотрудниками макрорегиона. Выявлены лучшие эксперты и сформирован пул экспертов для участия в телевизионном отраслевом проекте «Профессионалы» с целью повышения статуса профессии провизора/фармацевта, а также усиления позитивного имиджа работодателя.

27% участников игры были включены в программу кадрового резерва.

45% — прирост подписчиков корпоративного Телеграм-канала 366LIVE.





Ирина Бондарева
Фармацевт-тренер



Мария Гильмутдинова
Промоменеджер СТМ



Анна Давыдова
Руководитель отдела обучения



Елена Пачина
Бизнес-тренер



Наталья Нименомайнен
Руководитель отдела дистанционного обучения



Александр Отдельнов
Старший специалист по дистанционному обучению



Ольга Федорова
Руководитель отдела по корпоративной культуре и внутренним коммуникациям



Группа компаний «ДОМ.РФ»

Предиктивная HR-аналитика «Жизненный цикл сотрудника»

Мы создали предиктивную HR-аналитику «Жизненный цикл сотрудника» для всей группы компаний. Наша HR-аналитика представляет собой экосистему взаимосвязанных интерактивных отчетов (дашбордов), которая контролирует основные HR-метрики в каждом бизнес-направлении группы компаний.

В 2022 году нам удалось вывести нашу аналитику на новый уровень Алертной аналитики. Это прогрессивный тип аналитики, который акцентирует внимание бизнес-пользователей на ключевых HR-показателях, оповещает об их критичных изменениях и дает прогноз по дальнейшему развитию событий. Он настраивается индивидуально под каждое бизнес-направление.

Высвобождение ежемесячных трудовых затрат на 20 полноценных сотрудников (около 3000 рабочих часов). Ускорена работа с системной отчетностью в среднем с 10 до 1 рабочего дня.

Средняя оценка использования нового дашборда пользователями — 8,7.

Процент использования дашборда руководителями увеличился на 40%.

Единый дашборд вместо 30 отчетов разного формата.



Захар Малахов

Директор по персоналу,
заказчик проекта, идей-
ный вдохновитель



Елена Уткина

Руководитель направления
по методологии управления
персоналом, участник проекта





Даниил Благовисный

Главный специалист подразделения «Операционная эффективность», участник проекта



Анастасия Кочеткова

Главный специалист подразделения «Операционная эффективность», участник проекта



Виталий Щербань

Руководитель направления подразделения «Операционная эффективность», руководитель проекта



Группа М.Видео — Эльдорадо

Цифровая экосистема управления персоналом в рознице

Группа М.Видео — Эльдорадо объединила и синхронизировала системы планирования и учета рабочего времени. Система сделала сотрудника активным участником планирования и использования рабочего времени через «маркетплейс» рабочих смен и онлайн-дашборды результативности. В результате сотрудники работают эффективнее и лучше понимают связь между усилиями и оплатой. Компания может быстро и гибко реагировать на изменения рынка, контролировать операционную эффективность без резких изменений.

Компания сократила административные и прочие расходы на персонал в среднем на одного сотрудника на 30% год к году без учета ФОТ, обучения, страхования. Рабочие смены, которые выбраны через «маркетплейс» рабочего времени, принесли миллиарды дополнительных продаж. Результативность участников «маркетплейса» выросла на 5–10%. Дополнительный доход в рамках «маркетплейса» составил +20% к среднему ежемесячному заработку.



Илья Яковенко

Технический руководи-
тель продукта «Верме»



Валентина Харламова

Менеджер по управлению
продуктом «Верме»



Антон Денисов

Руководитель департамента
вознаграждения и эффек-
тивности персонала



Павел Катуров

Старший менеджер проектов
(проект «Биржа смен»)



Андрей Стацевич
Руководитель продукто-
вого кластера «Рабочее
время и эффективность»



Вадим Мальгин
Функциональный
архитектор



Анастасия Чернова
Менеджер по управлению
продуктом «Sales KPI»

Данафлекс

I'll be back! — Я вернусь!

Проект «I'll be back! — Я вернусь!» реализован для продвижения принципов устойчивого развития (ESG) через бренд работодателя «Данафлекс». С помощью непрерывных коммуникаций и социального проекта компания показала, как можно применить переработку для развития городской среды и вовлечения жителей и сотрудников компании в ESG-повестку. Благодаря этому произошло повышение уровня узнаваемости бренда работодателя компании на внешнюю аудиторию, промотирование EVP и повышение уровня вовлеченности команды.

В результате более 800 килограммов производственных отходов переработаны в радость — городские предметы и уникальный новогодний арт-объект. Индекс eNPS вырос на 20%. Количество упоминаний в СМИ превысило планируемое в четыре раза. Все упоминания — органические. Охват составил более пяти миллионов человек.



Елена Бочарова

Директор
по персоналу



Диана Тимерзянова

Бренд-менеджер



Аида Хуснутдинова

Администратор
учебного центра



Евгений Караганов

Мастер участка
утилизации



Полина Курмузакова

Ведущий менеджер по внутренним коммуникациям и корпоративной культуре



Ирина Прокофьева

Руководитель группы внутренних коммуникаций и корпоративной культуры

Дентал-Сервис

Лучший работодатель в стоматологии

Врачи клиник берутся за сложные случаи и показывают высочайшую квалификацию. Суть проекта — сохранить действующих сотрудников, увеличить численность «Золотого и «Серебряного» фонда, а также подготовить кадровый резерв. Компания стремится создать систему непрерывного развития и обучения, которая вовлекает внешних кандидатов, обеспечивает расширение сети клиник, улучшает качество жизни пациентов и поддерживает сотрудников.

Увеличение численности «Золотого и «Серебряного» фонда на 2%. Сформирован кадровый резерв из 20 молодых врачей и 22 сотрудников среднего медицинского персонала. Из 141 сотрудника, которые прошли аттестацию, больше половины получили повышение своей профессиональной категории.

Первичный опрос удовлетворенности сотрудников составил 89%. Текущая часть врачебного персонала снизилась на 5% и составила 5,58%. В два раза выросло число сотрудников, которые пришли по рекомендациям. Компания провела профориентационное обучение для 30 школьников и 190 семинаров для сотрудников. Более 150 сотрудников приняли участие в волонтерском движении.



Анна Сафронова

Директор
по персоналу



Евгения Шугаева

Заместитель директора
по персоналу



Жанна Аббасова

Старший менеджер
по персоналу



Ксения Перлина

Менеджер по внутренним
коммуникациям и корпора-
тивной культуре





**Оксана
Георгиевская**
Директор по развитию
сети клиник



Вадим Мазура
Заместитель генерального
директора по безопасности



Олег Пахомов
Главный врач клиники,
функциональный руко-
водитель направления
хирургии



Евгений Регузов
Главный врач клиники, функ-
циональный руководитель
направления ортопедии



Елена Кудрявцева
Главная медицинская
сестра



Константин Засыпкин
Технический директор



Елена Бурдина
Главный врач клиники,
функциональный руко-
водитель направления
детской стоматологии



Норникель (ГРК Быстринское)

Есть ли жизнь на вахте?

Навигатор Быстринского ГОКа — онлайн-путеводитель, который с заботой сопровождает нового сотрудника со дня получения приглашения на работу. Навигатор помогает наглядно показать, что «жизнь на вахте Быстры есть!».

Вахта — это космические возможности роста, развития, комфорта и быта. С помощью проекта компания меняет отношение к вахте, инвестирует время в настройку процессов внутри, создавая тот самый космический потенциал своего предприятия.

Экономия бюджета на привлечение и подбор персонала в 2022 году составила 15% относительно 2021 года.



Михаил Сальков
HR-директор



Елена Романова
Руководитель пресс-службы



Татьяна Бочкарева
Руководитель отдела подбора персонала, адаптации и развития бренда работодателя



Вероника Капышева
Руководитель отдела кадрового администрирования



Сергей Фещенко
Руководитель отдела оплаты труда и мотивации



Марина Трегубова
Ведущий специалист отдела подбора персонала, адаптации и развития бренда работодателя



Мария Чернышова

Руководитель отдела
обучения

ОМК

«Горизонты карьеры» производственного персонала на заводе ОМК в Выксе

«Горизонты карьеры» — это программа универсализации производственного персонала на заводе ОМК в Выксе.

Цель программы — оптимизировать волатильность заводов, сократить время простоев оборудования в условиях дефицита сотрудников, экономия финансовых средств.

Задачи программы — создать систему повышения квалификации и обучения новым специальностям, за счет мотивации сотрудников на освоение смежных профессий подготовить не менее 200 универсальных сотрудников к концу 2022 г., увеличить доход и повысить вовлеченность.

214 «универсалов» за 2022 год. Около 2000 реверсивных переходов по смежным профессиям. Более 3 500 000 руб. экономии на простое и подборе. В среднем на 20% больше заработок у универсалов. Рост вовлеченности на — 6 п. п.



Светлана Исаева
Директор по персоналу
Выксунского завода ОМК



Ирина Пугачева
HR-партнер



Екатерина Яшина
HR-партнер



Юлия Демина
Руководитель филиала корпоративного университета





Ольга Бедина

Руководитель направления филиала корпоративного университета



Евгения Симонова

Руководитель направления филиала корпоративного университета



Екатерина Рысева

Руководитель направления по оплате труда



Дмитрий Балясников

Начальник цеха

Пятёрочка

Мобильное приложение «Моя работа» как корпоративное СМИ

Приложение «Моя работа» (мобильная версия личного кабинета сотрудника) для торговой сети «Пятёрочка» является основной площадкой для прямой коммуникации с сотрудниками. Оно создавалось как единая точка входа для линейного персонала и руководителей, чтобы они могли без лишней бюрократии быстро и удобно решить HR-вопросы.

Меньше чем за год с момента создания ленты новостей приложение «Моя работа» стало полноценным корпоративным СМИ, формирующим корпоративную культуру компании, а также площадкой, где коллеги могут общаться друг с другом.

Аудитория мобильного приложения «Моя работа» — более 126,3 тысяч сотрудников. В 2022 году в приложении выпущено 324 новости, общее число просмотров которых составило более 6 млн.

Благодаря расширенному функционалу приложения скорость оказания сервисов в области кадрового администрирования повысилась на 200%, а удовлетворенность персонала этими сервисами — на 80%.

На конец 2022 года в мобильном приложении сотрудники оставили более 22 тыс. комментариев, а в 9,6 тыс. случаях пользователю был дан ответ представителем. Причем в 2022 г. наблюдается рост комментариев более чем в 2 раза относительно 2021 г., а во внешних социальных сетях наблюдается снижение числа комментариев на 75%. Это значит, что сотрудники больше доверяют информации, которая предоставляется во внутренних ресурсах компании.

В результате внедрения системы благодарности количество пользователей приложения выросло на 128,5%.



Наталья Белоусова
Директор департамента развития бренда работодателя и коммуникаций торговой сети «Пятёрочка»



Анастасия Романенкова
Менеджер направления по внутренним коммуникациям и корпоративной культуре торговой сети «Пятёрочка»



Ксения Богуляну
Менеджер по обратной связи и исследованиям торговой сети «Пятёрочка»



Екатерина Лавренова
Менеджер направления по оформлению внутренних коммуникаций торговой сети «Пятёрочка»

Риалвеб

Триалогия

«Триалогия» — опыт «Риалвеб» проведения стратегической сессии для топ-менеджмента. От идеи до реализации — 1,5 месяца. Основной задачей было сгенерировать бизнес-идеи на основе реалий рынка, которые помогли бы нам сохранить бизнес и команду. Нам удалось достичь поставленных целей с помощью синергии креативного инструментария и телесных практик.

Мы увезли с собой 5 бизнес-проектов, что было основной задачей мероприятия — идеи для новых юнитов и продуктов. Мы запланировали усиление портфеля продуктов, в результате приобрели платформу Epic Growth и разработчика аналитических решений DataGo. Открыли дополнительный офис в Ереване и начали работу с международными клиентами.

По итогам получили комплексное исследование рынка с разных точек зрения: текущее состояние и будущие тренды.

Мы укрепили взаимоотношения с партнёрами и клиентами: гости отметили данную сессию, как одну из самых сильных среди всех, в которых они участвовали.

После сессии мы также провели дополнительный мозгошторм в формате форсайт «Я хочу от тебя идей» с сотрудниками компании. Самые смелые и нереальные идеи, варианты развития событий на рынке и прогнозирование появления новых трендов — всё это собрали для дальнейшего исследования. В итоге получили 80+ бизнес-идей для проработки.

В результате сессии мы приняли необходимость внедрения компетенции «креативное мышление и гибкость» среди сотрудников компании. По горячим следам мы прошли обучение креативным методикам и фреймворкам, в 2023 это также один из наших главных фокусов в обучении.



Андрей Будаев

Руководитель проекта, директор по организационному развитию

РОЛЬФ

Как перепрофилировать сотрудников на новую должность быстро и без потери эффективности для бизнеса

Суть проекта заключается в переобучении сотрудников для работы в новой востребованной профессии. Обучение проходило с применением различных онлайн- и офлайн-форматов. Благодаря проекту больше половины сотрудников компании получили новую профессию, а компания сохранила бюджет и увеличила долю рынка.

Компания переквалифицировала 58% сотрудников в новую востребованную профессию. 98% сотрудников после переобучения уже в первый месяц работы вышли на выполнение плановых показателей по продажам автомобилей с пробегом. Компания сохранила рабочие места и дала возможность продавцам заработать больше в новом направлении бизнеса. Доход сотрудников, которые перешли в направление автомобилей с пробегом, в среднем увеличился на 10%.

За месяц компания разработала и реализовала программу мультимедийного обучения новой профессии и адаптации сотрудников, которая содержит 15 уроков. Бюджет на поиск и подбор персонала сохранен в размере 10,5 миллионов рублей. Сотрудники с новой квалификацией за 9 месяцев принесли 6% прироста доли рынка по продажам автомобилей с пробегом. В 2023 году происходит масштабирование проекта.



Андрей Балицкий

Руководитель РОЛЬФ Академии



Поль Литковский

Разработчик учебных программ



Михаил Кондратенко

Ведущий тренер



Виталий Кураго

Руководитель Digital Learning Team

Росбанк

People Sharing

Компания разработала и внедрила технологичное решение, которое позволило справиться с дисбалансом загруженности подразделений. В рамках проекта соединили подразделения-доноры и подразделения-реципиенты для временного обмена сотрудниками, чтобы сохранить эффективность работы Банка и управлять численностью команд. В связи с отсутствием сокращений и внешнего подбора было сэкономлено 50 миллионов рублей.

Проект People Sharing реализовывался на высоких скоростях. Срок от старта до запуска составил 3 недели. Срок закрытия вакансии уменьшился на 90%. Срок перевода сотрудника составил не более 24 часов.

11 из 20 доменов воспользовались программой для организации эффективного и обоснованного использования рабочего ресурса — высвобождение и привлечение. 43% от общего числа вакансий в них были закрыты с помощью People Sharing. Таким образом компания сэкономила значимую часть бюджета, улучшила свои показатели вовлеченности и удовлетворенности.



Мария Мосина

Директор по персоналу



Юлия Щербина

Директор департамента HR-бизнес-партнерства, проектов и подбора



Екатерина Булюбаш

Начальник управления HR-проектов



Ирина Драгунова

Директор центра управления человеческими ресурсами



Григорий Ходачник
Начальник управления
компенсаций и льгот



Елена Рязанова
Руководитель направ-
ления аналитических
инструментов HR



Марина Золотухина
HR-менеджер



Елена Клеина
HR-бизнес-партнер



Алексей Лагашкин
Старший IT-менеджер

РТ Лабс

Продуктовая трансформация: менять нельзя откладывать

Цифровые сервисы Госуслуг выходят на новый уровень, ответственность за качество сервисов растет, а главным KPI стал довольный пользователь. Работа функциональных колодцев стала менее эффективной, и в компании начался процесс поиска практик и инструментов, позволяющих обеспечить организационную гибкость, снижение издержек и повышение эффективности производственного процесса. Требовалась экспертиза и навыки специалистов в сфере применения гибких методологий и инструменты HR-команды.

Благодаря коллаборации команд Agile и HR удалось сформировать 100+ продуктовых команд, провести большое количество обучающих и адаптационных мероприятий, сформировать подход к оценке профессиональных компетенций и карьерным трекам, внедрить PI-планирование и ключевые практики применения SAFe®. Была изменена структура коммуникаций и увеличено их количество, созданы новые площадки и комьюнити, что повысило скорость взаимодействия команд и информированность сотрудников.

В результате реализации проекта была увеличена производительность, скорость и эффективность разработки: проведено 2400+ релизов, что на 750 больше, чем в предыдущем периоде. Переход на инкрементальное планирование и реализацию гибких контрактов обеспечил сокращение авральных задач на 20%, ночных релизов — на 38%.

2000+ работников в производственном кластере, рост общей численности сотрудников составил 83%. Сокращение текучести кадров на 25%, а на испытательном сроке — на 34%.

Рост индекса лояльности сотрудников на 5.5 п.п.

Созданы новые коммуникационные площадки и комьюнити.



Ольга Шашкарова

Директор по персоналу



Виктор Редров

Директор офиса аджайл практик



Алексей Корецкий

Директор по внедрению производственной системы



Анна Волкова

Начальник отдела по обучению и развитию



Елизавета Сиротина

Начальник отдела по внутренним коммуникациям



Илья Бушмелев

Заместитель генерального директора по развитию цифрового профиля



Анися Измайлова

Начальник отдела по подбору и адаптации



Екатерина Франк

Начальник отдела организационного развития, компенсаций и льгот



Владимир Чумбарев

Руководитель направления офиса аджайл-практик



Владимир Буковский

Руководитель направления офиса аджайл-практик



Иван Потатуев

Руководитель направления офиса аджайл-практик



Андрей Гирин

Руководитель направления офиса аджайл-практик



Мила Романова
Руководитель направления
отдела по внутренним ком-
муникациям



Наталья Афанасьева
Руководитель направления
офиса аджайл-практик



Юлия Зиборова
Дизайнер

Самолет

Проект 4-дневной рабочей недели

Самолет в течение 6 месяцев тестирует переход на четырёхдневный рабочий график среди группы сотрудников. Ключевая цель проекта — улучшить эффективность и производительность, при этом повысить уровень вовлечения и счастья сотрудников.

Участники проекта сохраняют объем задач и заработную плату. Их задача — перестроить рабочие процессы так, чтобы они не влияли негативно на общий результат. Чтобы помочь сотрудникам, Самолёт запустил обучающие тренинги и вебинары на тему тайм-менеджмента.

Участники проекта проходят еженедельные и бинедельные опросы, которые позволяют замерять динамику ключевых показателей. В апреле Самолёт подводит итоги и принимает решение о масштабировании проекта на всю компанию.

Промежуточные итоги проекта 4-дневной рабочей недели, которые подводились в декабре 2022 года показывают положительную динамику по основным показателям и подтверждают наши гипотезы.

Производительность чел/ч по ключевым бизнес-метрикам всех подразделений участников проекта выросла на 3%. По оценке участников проекта, их производительность выросла на 13%. Рост уровня энергии на 70% в конце недели среди участников проекта. Улучшение настроения сотрудников-участников проекта. Динамика показателя в 26%. Показатель вовлеченности среди участников вырос на 7%. Сотрудники отмечают, что им удается посвятить выходной день восстановлению и отдыху: динамика ответов показывает рост в 25%.



**Александр
Канивец**
Директор



Рустем Терлекчи
Руководитель
проекта



Юлия Трушина
Менеджер



Андрей Добрынин
Менеджер



Мария Амелина
Руководитель
направления органи-
зационного дизайна

Эльба Мебель

Волшебная HR-таблетка для лечения выгорания торгового персонала

Марафон по обучению и развитию руководителей и менеджеров, продающих на миллион в месяц/потенциально способных продавать на миллион в месяц — 50% всего штата розничной сети в СПб. Эти сотрудники являются самыми результативными продавцами, занимаются адаптацией менеджеров-новичков, а также обучают и мотивируют торговый персонал для выполнения планов по продажам. Абсолютным ноу-хау в этом проекте стало включение экзистенциальных практик для глубокого эффекта от обучения. В состоянии эмоционального истощения стандартное обучение руководителей не дает никаких результатов, поэтому фокус внимания в проекте был направлен на восстановление психологического здоровья, душевного комфорта и внутреннего баланса участников. «Поливая истощенную землю, не получишь хороший урожай, сначала почву надо удобрить».

Программа марафона состояла из тренингов, практик, семинаров и выполнения самостоятельных заданий по 3-м направлениям:

- бизнес-обучение (показать работу компании в целом, дать понимание, как работает бизнес);
- экзистенциальные практики (глубоко погрузить во внутренний мир, чтобы осознать свое состояние);
- управленческие навыки (дать инструменты для руководителей и менеджеров по управлению продажами, своим временем, персоналом для достижения целей).

В результате:

- рост выполнения плана продаж на 17%;
- снижена текучесть персонала и улучшена адаптация новых сотрудников, за счет увеличения количества наставников на 16%;
- каждый 5-й участник проекта получил карьерный рост.

Эффект от Марафона:

Обучили 50% розницы СПб, которые показали результаты:

- 106% среднее выполнение плана продаж;
- рост оборота продаж на 38%;
- в 8 раз больше менеджеров-миллионщиков;
- 20% участников остались в кадровом резерве, остальные проходят обучение во внутренней программе (аналог MBA);

Масштабирование проекта по обучению-Марафону на 2023 год в 3 филиалах компании.

- Конверсия «приживаемости» новичков — увеличилась на 80% (прошли обучение/работают более 6 месяцев);
- Снижение текучести на 44% к прошлому году;
- Экономия бюджета на подбор за 2022 год 35%.

Хочешь высокий результат — делай необычные вещи — создавай новые правила игры.



Карина Головина

Директор
по персоналу



Татьяна Крамарь

Директор розницы



Дмитрий Федоров

Коммерческий
директор



Роман Горбовцев

Генеральный директор

AB InBev Efes

**Программа оценки обучения
торговых представителей
и супервайзеров дистрибьюторов
и потенциала дистрибьютора**

Адаптация внутреннего портала Academia, первоначально используемого для дистанционного обучения штатных сотрудников, для предоставления доступа к учебным материалам сотрудникам компаний-партнеров и оценки качества обучения.

В результате проекта команда AB InBev Efes разработала систему оценки знаний сотрудников дистрибьюторов и распределения прошедших оценку сотрудников по уровням. Вся оценка происходит на портале, легко визуализируется и удобна в применении. Результаты оценки позволяют выявить зоны для профессионального развития сотрудников партнеров, предоставляемого ими уровня сервиса по продвижению брендов AB InBev Efes и повысить мотивацию правильно продвигать продукцию AB InBev Efes.

Процесс внедрен «под ключ»: от разработки до получения итогов в течение 16 месяцев, октябрь 2021 — январь 2023 гг. (включая диагностический этап оценки).

3000+ сотрудников дистрибьюторов прошли оценку уровня сервиса.

10% из оцененных сотрудников идентифицированы как топ-перформеры (приносящие наибольшую ценность для бизнеса).

Доля рынка достигла 29% в 2022 году, что позволило удержать лидирующие позиции AB InBev Efes.

Общее количество времени обучения сотрудников дистрибьюторов составило 83 387 часов.

Среднее время обучения сотрудника — 25 часов.

Функциональные знания полевой команды выросли в среднем на 30%. По некоторым ключевым категориям — более чем на 30%.



Ольга Денисова
Руководитель направления
по работе с персоналом
коммерческих функций



Татьяна Жеребова
Менеджер по персоналу
коммерческих функций



Елена Брылякова
Менеджер по персоналу
коммерческих функций



Вадим Вилков
Менеджер по дистанцион-
ному обучению

FM Logistic

Охрана труда 2.0

Компания создала уникальный подход к подаче материала по охране труда, который позволяет в запоминающейся и общедоступной форме продвигать тему безопасности на складе. Программу используют на складах компании в других странах за счет универсальной формы подачи материала.

В результате проекта уровень травматизма снизился в 7 раз.

93% сотрудников посещают мероприятия по охране труда.

478 сотрудников компании прошли глобальный опрос HappyAtWork. 76% сотрудников готовы рекомендовать компанию как работодателя, а лояльность составила 74%, что на 1,1% выше, чем годом ранее. Почти 75% сотрудников отметили, что компания в достаточной мере решает текущие социальные и экологические проблемы, что выше на 9,7% относительно ответов по логистической отрасли.



Иван Панфилов
Директор по охране труда



Надежда Климанова
Руководитель отдела коммуникаций



Юлия Бурлаченко
Специалист отдела коммуникаций

Garage Eight

Лонч-маркетинг бренда работодателя Garage Eight

Проект включает комплексную разработку прогрессивного и привлекательного бренда работодателя, проработка уникального конкурентного преимущества и запуск предложения на внутреннюю и внешнюю аудиторию. Менее чем за год команда сформировала привлекательный HR-бренд из компании, известной только в узких кругах.

В результате компания вошла в ТОП-100 компаний России по узнаваемости на основе данных отчета «ЭКОПСИ Хабр». На 35% в сравнении с прошлым годом сократилось время от заявки на поиск специалиста до принятия оффера. Конверсия из просмотра вакансии в отклик выросла в 6 раз, из выставленных офферов к принятым — на 10%.

За год коллектив вырос в два раза, присоединились 176 сотрудников уровня senior и middle. Текучесть персонала сократилась на 9%, а eNPS вырос на 17%.



Наталья Епифанова
Специалист по HR-бренду



Елизавета Чернова
DevRel-специалист



Григорий Грибной
Product Marketer



Арина Лесикова
Marketing Lead



Дарья Маринович
HR-Generalist



Ирина Андреева
HR-Generalist



Анастасия
Лиходеевская
HR Team Lead

HR Prime

Работа для работа: Digital-среда,
в которой хочется жить

Создание масштабируемой и гибкой IT-инфраструктуры под нужды бизнеса для повышения лояльности и вовлеченности сотрудников, а также повышения эффективности штата и формирования культуры сопричастности за счет привлечения сотрудников к «обучению» и настройке такой IT-инфраструктуры под конкретные задачи.

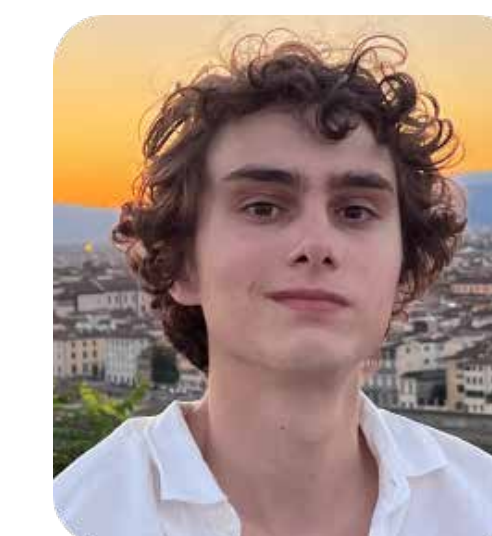
Общая результативность повышена на 11%. Снижено время на выполнение рутинных задач сотрудниками в среднем на 4,5 часов в неделю.

В среднем около 100 кандидатов в месяц виртуальные ресерчеры реанимируют из внутренней базы и возвращают к коммуникации.



Михаил Прохоров

Руководитель
агентства



Анатолий Гребенюк

Операционный директор



Ксения Рожко

Административный
директор



Полина Жагула

Бизнес-ассистент



Александра

Волосова

СТО



Rubius

Rubius для региона

Перед компанией стояло несколько задач: развивать и увеличивать кадровый потенциал в регионе, создать IT-сообщество и дать возможность молодым специалистам получать практический опыт.

Совместно с администрацией Томской области была запущена конференция DevPro, в которой принимают участие от 500 до 1000 IT-специалистов в год. Также был запущен акселератор TomskHUB, куда были приглашены лучшие менторы и наставники со всей России. В 2013 году компания запустила Rubius Academy. Академия имеет статус социального предпринимателя и выпускает в год более тысячи учеников с повышенной квалификацией в IT или английском языке. Также Rubius организовала инкубатор для молодых специалистов DevSauna, в который могут попасть студенты и специалисты. Участники получают опыт под руководством команды разработки, проходят интенсив по инструментам, правилам командной работы, коммуникациям и процессам.

С 2015 года Rubius Academy выпустила более пяти тысяч выпускников, 68% из которых нашли работу по специальности.

130 стартапов прошли акселератор TomskHUB, из которых более 50 получили инвестиции. В 2022 году призовой фонд составил 500 тысяч рублей. Состоялось 7 запусков DevSauna с 78 участниками, из которых 17 получили оффер в Rubius после стажировки. Конференция DevPro объединила более тысячи участников, 50 спикеров и более 10 стран.



Ольга Мальцева
HR-директор



Александра Патракеева
Бренд-менеджер



Татьяна Шевченко
HR-менеджер



Softline

Среда Лидера

«Среда Лидера» — проект, направленный на возвращение внутри компании лидеров нового времени.

Что такое «Среда Лидера»? Мощное сообщество единомышленников.

Концепт «Среда по средам»: и экосистема, и день недели для запуска и проведения разных активностей. Единый стандарт лидера. 12 форматов развития. Эффективные инструменты для работы с талантами.

В рамках проекта мы:

- привлекли в сообщество «Среды Лидера» 400 руководителей;
- сократили сроки закрытия вакансий на 17%;
- закрыли 42% управленческих вакансий внутренним наймом;
- снизили текучесть сотрудников на 1,6%;
- увеличили вовлеченность сотрудников компании с 71% до 84,4%;
- повысили количество эффективных команд с 38% до 90%;
- показали рост продаж российских решений на 171%.



**Наталья
Лиходиевская**
Директор управления
персоналом



Дарья Васильева
Руководитель отдела HR
бизнес-партнеров



Ирина Максимова
HR-бизнес-партнер



Елена Холстинина
Руководитель отдела
оценки и обучения



Андрей Сидоров
Бизнес-тренер



Светлана Ингликова
Руководитель направления по работе с талантами и кадровым резервом



Марина Беляева
Старший HR-бизнес-партнер



Людмила Сенина
HR бизнес-партнер



Евгения Барановская
HR-бизнес-партнер



Ольга Архиповская
Ведущий бизнес-тренер



Маргарита Золотарева
Редактор



Екатерина Гусарова
Менеджер по обучению



НОМИНАЦИЯ

Равные возможности

РООИ ПЕРСПЕКТИВА



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

АВИТО

#Сервисбезграниц

Проект Центра клиентского сервиса «Авито» #Сервисбезграниц — это программа, целью которой является предоставление возможности стажировок для ребят с инвалидностью в ЦКС «Авито». В «Авито» мы осознанно инклюзивны: принимаем идентичность друг друга, оценивая лишь по достигнутым результатам и стремлению развиваться. Цель проекта: помочь людям с разными особенностями здоровья получить реальный опыт работы и прикладные навыки. Мы видим разнообразие как преимущество команды «Авито». #Сервисбезграниц способствует развитию инклюзивности нашей большой семьи, в которой каждый имеет право голоса и каждый вносит вклад в общее дело.

В результате проекта нам удалось сформировать атмосферу равенства и уважения в компании. Это ощущают все сотрудники. А у стажеров появилась возможность получить опыт работы, для кого-то — первый. А еще мы помогли им социализироваться, стать причастными к большой компании и работать в дружной команде.

12 стажеров-участников проекта. Показатель D&I составил 9.3 из 10. Вклад компании в среду — 8.9 из 10. А показатель отсутствия дискриминации на рабочем месте — 9.5 из 10.



Анна Кисточкина

Старший бизнес-партнер по персоналу



Ольга Пузанкова

Руководитель группы по подбору персонала



Елизавета Смирнова

Стажер департамента развития персонала

АШАН

Отношение АШАН к равным возможностям

Внедрение цифрового средства коммуникации с использованием языка жестов проводилось на базе гипермаркета «АШАН Сокольники».

На смартфоны слабослышащих сотрудников была установлена специальная программа, позволяющая в любой момент вызвать онлайн-переводчика, который переводит голосовую речь в русский жестовый язык и обратно. Такое же приложение появилось и на специальных планшетах для сотрудников магазина.

По итогам первого месяца общее время использования онлайн-переводчика превысило 5 часов. В результате 72% сотрудников отметили, что подобное приложение значительно помогает в работе и общении. 92% опрошенных выразили желание и дальше использовать эти гаджеты в коммуникации.

883 сотрудника с ОВЗ, 530 человек с ограничениями по слуху, у которых есть браслеты для оповещения о ЧС на территории «АШАН». 92% сотрудника отметили, что приложение для коммуникации с помощью сурдопереводчика им нравится и они хотели бы и дальше его использовать

Устранили барьеры для глухих людей для участия в проектах компании. Например, в проекте по экскурсиям для детей приняло участие 10 неслышащих сотрудников. За январь сотрудники магазина прошли 2 централизованных обучения всем коллективом смены: слышащие и неслышащие сотрудники вместе.



Евгения Рязанцева

Менеджер по развитию
бренда работодателя



Екатерина Касатая

Директор по кадровому
администрированию
и вознаграждениям



Елена Скворцова

Бизнес-партнер
по персоналу

билайн

Билайн.Инклюзия

«Билайн.Инклюзия» — это проект, направленный на развитие и продвижение возможностей профессионального обучения и трудоустройства для людей с инвалидностью, формирование профессионального сообщества для поддержки и обмена опытом, повышение доступности среды за счет цифровых технологий и изменение восприятия в обществе и бизнесе инклюзивной повестки.

Глобальная цель проекта — ликвидировать неравенство, связанное с недостаточной доступностью профильного образования в сфере востребованных цифровых профессий и рабочих мест для людей с особенностями здоровья.

Дополнительная цель проекта — содействовать развитию цифровой экономики и снижению нагрузки на социальный сектор за счет возврата в экономическую жизнь трудоспособных граждан с инвалидностью с помощью цифровых профессий и удаленного доступа к занятости. Основным инструментом, позволяющим соединить потребности бизнеса и людей с инвалидностью, в проекте выступает платформа Everland (<https://evland.ru>).

В рамках проекта «Билайн.Инклюзия» в 2022 году были реализованы следующие инициативы:

- мероприятия по повышению информированности людей с инвалидностью о своих возможностях обучения и трудоустройства, в т. ч. с помощью платформы Everland;
- разработка и внедрение цифровых решений, способствующих созданию рабочих мест для специалистов с инвалидностью, адаптации к требованиям работодателей, мягкой интеграции в коллектив и способности самостоятельного профессионального развития;

- содействие разработке и подписанию Национального инклюзивного договора Агентства стратегических инициатив (сообщество компаний, поддерживающих инклюзивные практики и технологии);
- подготовка редакции закона о квотировании совместно с РСПП;
- развитие экосистемы доступных сервисов: выделение в общественном сознании категории «доступность сайтов и приложений» в отдельную обязательную задачу для бизнеса.

Благодаря всем мероприятиям 2013 людей с инвалидностью стали участниками платформы и проходят/прошли обучение, 558 из них нашли работу; мы вовлекли более 20 компаний в проекты по поддержке инклюзивных практик и смогли начать экспертную дискуссию и разработку предложений по внесению изменений в закон о квотировании. Более 70% услуг и продуктов билайн разрабатываются в концепции «доступность для всех».



Елена Мартынова

Основатель «Эверлэнда»



Игорь Новиков

Основатель «Эверлэнда»



Евгения Чистова

Руководитель по устойчивому развитию билайн



Полина Котляренко

Менеджер по устойчивому развитию билайн

МТС

МТС — компания для всех

Проект «МТС — компания для всех» был создан с целью формирования структуры коллектива, соответствующей возрастной и гуманитарно-ценностной структуре общества инклюзивной корпоративной культуры, повышения лояльности сотрудников и клиентов, а также сокращения разрывов между поколениями в разновозрастной среде.

Уникальность проекта заключается в его комплексном подходе к DE&I направлению. Впервые в рамках одного проекта одновременно:

- разработана и реализована отдельная кампании по найму людей с инвалидностью;
- созданы условия труда для сотрудников с инвалидностью;
- популяризированы культура DE&I и толерантное отношение к особым группам сотрудников внутри компании и среди внешних стейкхолдеров.

Всего проект охватил более 60 000 человек.

Ключевыми результатами проекта стали: рост доли сотрудников с инвалидностью в общей численности компании, высокие показатели готовности сотрудников быть амбассадорами инклюзивной культуры МТС, а также удовлетворенность сотрудников с инвалидностью рабочей средой.

+5% — рост числа сотрудников с инвалидностью;

80% сотрудников с инвалидностью полностью удовлетворены рабочей средой, остальные частично;

70% сотрудников МТС положительно относятся к трудоустройству в компанию людей с инвалидностью;



82% руководителей готовы работать с людьми с инвалидностью.

Проект вносит вклад в продвижении идеологии DE&I на региональном и федеральном уровнях, а также в развитии региональных рынков труда, особенно в приоритетных для компании регионах присутствия. МТС подписала Национальный инклюзивный договор и присоединилась к проекту АСИ «Открыто для всех».



Екатерина Фролова

Директор по развитию бренда работодателя и внутренним коммуникациям Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Илья Матвеев

Менеджер по продукту Команда «Хеллоу» центра по привлечению персонала Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Иван Назаров

Начальник отдела массового подбора «Европа» Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Георгий Думикян

Директор департамента клиентского сервиса Блока по клиентскому опыту и сервису ПАО «МТС»



Оксана Фетисова

Директор Департамента Корпоративный университет Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Кристина Сергиенко

Директор центра по привлечению персонала Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Тамара Якушева

Методолог Центра компетенций трудовых отношений и обслуживания персонала Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Кирилл Никольский

Старший офис-менеджер Центра управления офисной инфраструктурой и сервисами Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Мария Сергеева-Светицкая

Руководитель направления Отдела маркетинговых и UX исследований Блока по развитию экосистемы и маркетингу ПАО «МТС»



Ольга Юркова

Руководитель центра социальных и благотворительных программ департамента стратегических коммуникаций Блока по развитию экосистемы и маркетингу ПАО «МТС»



Денис Малышев

Руководитель центра по развитию бренда работодателя и HR маркетинга Блока по управлению персоналом ПАО «МТС»



Евгения Коноплева

Руководитель проектов центра социальных и благотворительных программ департамента стратегических коммуникаций Блока по развитию экосистемы и маркетингу ПАО «МТС»



ООО «Гиперглобус» Сеть гипермаркетов «Глобус»

Ритейл — работа для всех!

В 2008 году мы начали принимать на работу людей с инвалидностью в гипермаркет «Глобус Климовск». Определили возможности для работы людей с инвалидностью в торговом зале, информационно подготовили руководителей структурных подразделений и коллектив к приходу новых особенных сотрудников, провели адаптационные мероприятия, закрепили наставников.

Отработав практику, в 2009 году масштабировали опыт гипермаркета в Климовске на другие гипермаркеты сети. На данный момент у нас во всех гипермаркетах, логистическом центре, координационном офисе работают люди с инвалидностью.

Мы начинали с должности продавец, а сейчас пул должностей, на которых работают сотрудники с инвалидностью — это 25 различных отделов, 31 должность, на которых в целом по компании работает 161 сотрудник с инвалидностью. Для нас очень важно делиться опытом и популяризировать тему трудоустройства людей с инвалидностью в обществе. До сих пор вакансии для людей с инвалидностью — это скорее исключение, чем правило. И мы хотим это менять!

На конец 2022 года 161 сотрудник с инвалидностью работает в компании в целом. В 20 гипермаркетах, логистическом центре и координационном офисе работают сотрудники с инвалидностью. 31 должность освоена в плане трудоустройства и адаптации. За 2022 год принято 25 новых сотрудников с инвалидностью. Принято участие в 2-х международных вебинарах на тему инклюзивности онлайн для всей компании и офлайн для сотрудников с инвалидностью.

Проведена общая встреча для всех сотрудников с инвалидностью в сети. Принято участие в «Абилимпикс» и занято 3-е место по России.





Лигия Бланк

Региональный HR-координатор



Надежда Ким

Руководитель отдела персонала гипермаркета «Глобус» г. Климовск



Елена Стекольников

Руководитель отдела «Овощи-фрукты» гипермаркет «Глобус» г. Климовск



Удаленные команды HR гипермаркетов сети (HR-отделы 20-ти гипермаркетов)

Unilever в России и Беларуси

Развитие культуры разнообразия, инклюзивности и справедливости

Стратегический подход к созданию и развитию ED&I культуры и найму сотрудников с инвалидностью.

Сохранили 34 сотрудника. Увеличили взаимодействие с организациями, занимающимися трудоустройством людей с инвалидностью.

Обучена вся рекрутмент-команда. Обучены 23 линейных руководителя. Отзывы о полезности обучения — более 75%. Открыли письма с D&I-коммуникациями более 50% сотрудников. Участие в общих звонках компании с D&I-повестками (почти 1 000 сотрудников на каждом). Индекс ED&I (информированность) в России и Беларуси по данным ежегодного опроса вовлеченности персонала UniVoice в 2022 году — 93% (+1% к 2021) среди офисного персонала.



Ирина Порох

Сотрудник отдела исследования и разработок



Наталья Жегалова

Сотрудник отдела исследования и разработок



Татьяна Дернова

Сотрудник отдела исследования и разработок



Нина Волкова

Сотрудник отдела маркетинга



Ольга Николаенко

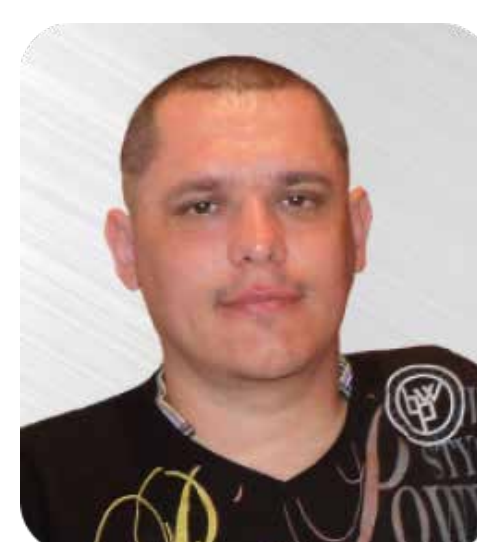
Сотрудник отдела управления персоналом



Майя Чибисова

Сотрудник отдела управления персоналом





Николай Руденко
Сотрудник отдела управления персоналом



Анастасия Мамонтова
Сотрудник отдела управления персоналом



Анна Жукова
Сотрудник отдела управления персоналом



Анна Астахова
Сотрудник отдела информационных технологий



Арина Сергиевская
Сотрудник юридического отдела



Елена Яблучанская
Сотрудник отдела качества



Рейтинг работодателей России hh.ru

Больше половины номинантов участвуют не только в Премии, но и в **Рейтинге работодателей**, чтобы усилить свои позиции на рынке труда.

Заявите и вы о себе **миллионам соискателей**, как это делают сотни других прогрессивных организаций, и покажите рынку, сколько вы вкладываете в сотрудников, тем самым повысив привлекательность компании как работодателя.

Участвуйте в Рейтинге работодателей!

Рейтинг работодателей России hh.ru — наиболее масштабный и авторитетный Рейтинг страны, который формируется по результатам трехсторонней оценки компаний (внешняя, внутренняя и оценка развития HR-процессов). По итогам каждой компании-финалисту присваивается уникальное место в одном или нескольких субрейтингах.

Попадание в Рейтинг дает имиджевую, медийную и репутационную пользу вам как работодателю, что значительно повысит внимание и интерес соискателей к компании и поможет эффективнее решать задачи HR-брендинга и поиска релевантных сотрудников.

От вас нужно только зарегистрироваться, заполнить HR-анкету и провести онлайн-опрос персонала.

Ждем вас в числе участников! Регистрация бесплатная.



rating.hh.ru





Различия между Рейтингом работодателей и Премией HR-бренд, или Почему стоит участвовать в двух проектах?

Параметр сравнения	Рейтинг работодателей России hh.ru 	Премия HR-бренд 
Суть проекта	Рейтинг без победителей — итоговая таблица финалистов с ранжированием по местам	Конкурс с победителями
Кто может участвовать	Компании с численностью персонала от 100 человек	Компании, которые реализуют HR-проекты
Предмет оценки	Компания как работодатель	Конкретный HR-проект (кейс)
Способ оценки	Трехсторонняя оценка компании: <ol style="list-style-type: none">1. HR-процессы2. eNPS сотрудников3. Мнение соискателей Значение каждого показателя определяется по специальной методологии, затем рассчитывается итоговая оценка	Оценка проектов экспертным советом и жюри по трем критериям: <ol style="list-style-type: none">1. Актуальность замысла проекта2. Современность методов его реализации3. Эффективность

Различия между Рейтингом работодателей и Премией HR-бренд, или Почему стоит участвовать в двух проектах?

Параметр сравнения	Рейтинг работодателей России hh.ru 	Премия HR-бренд 
Результат	<p>Разные возможности занимать топовые места:</p> <ol style="list-style-type: none">Общий Рейтинг по численности персонала:<ul style="list-style-type: none">крупнейшие компании (от 5 001 чел.)крупные компании (от 1 001 до 5 000 чел.)средние компании (от 251 до 1000 чел.)небольшие компании (от 100 до 250 чел.)Субрейтинги по критериям оценки:<ul style="list-style-type: none">Самые высокоразвитые HR-процессыСамые лояльные сотрудникиСамые популярные у соискателейКлючевые игроки Возможность отфильтровать таблицу финалистов по региону и отрасли	<p>Объявляются победители по 7 номинациям в зависимости от уровня конкурсных проектов:</p> <ol style="list-style-type: none">«Мир»«Федерация»«Столица»«Северная столица»«Регион»«Малый бизнес»«Федерация Гранд» <p>В каждой номинации по 3 призовых места</p>
Преимущества участия	Репутация хорошего работодателя в глазах соискателей	Признание заслуг в профессиональном HR-сообществе

Различия между Рейтингом работодателей и Премией HR-бренд, или Почему стоит участвовать в двух проектах?

Параметр сравнения	Рейтинг работодателей России hh.ru 	Премия HR-бренд 
Этапы участия	<ol style="list-style-type: none">1. Заявка2. Анкетирование3. Опрос сотрудников4. Опрос соискателей5. Расчет результатов по специальной методологии6. Публикация результатов в РБК+, на сайте Рейтинга и на hh.ru	<ol style="list-style-type: none">1. Заявка2. Подготовка описания проекта в нужном формате3. Оценка проекта экспертным советом, выбор финалистов4. Оценка проекта жюри5. Награждение победителей
Даты регистрации	1 июня — 25 сентября	1 июня — 20 декабря
Формат участия	Полностью дистанционно (онлайн)	Частично онлайн (подача заявки и оценка проектов), частично — офлайн (заседание жюри, награждение участников)
Сайт	rating.hh.ru	hrbrand.ru