

Развитие цифровых HR-сервисов: выбор приоритетов

Виктория Шуваева,

к.с.н., руководитель проектного отдела
РУСАЛ



РУСАЛ

компания мировой алюминиевой отрасли, крупнейший производитель алюминия, получаемого с использованием возобновляемых источников энергии и применением самых инновационных энергоэффективных технологий

Приоритетное направление Стратегии устойчивого развития «УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА, УСТОЙЧИВОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ И ЖИЗНИ»

Глобальные цели в области устойчивого развития



Численность персонала

59 463

Цифровизация HR

- интеграция цифровых технологий и сервисов в жизнь сотрудников,
создание единого пространства их взаимодействия вне времени и дистанции

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ

1. Данные в цифровом виде, развитие технологий обработки большого объема данных и использование результатов их анализа
2. Сквозные HR-процессы
3. Перестройка архитектуры ИТ-систем под путь сотрудника в компании, создание цифрового пути и его сопровождение

Процесс цифровизации: начальные шаги



HR-сервисы сегодня

СОТРУДНИК

Профиль

должность, рабочее место, структура, руководители, табель и график работы, учет рабочего времени, СИЗ

Электронные документы

заявления, ознакомление с документами, подписание документов

Сервисы

Расчетный лист
Отпуск
Командировки
Справки
Персональные данные
Отсутствие на рабочем месте

Корпоративный университет UNIVER

профили компетенций, оценка компетенций, обучение персонала

Целеполагание и оценка по целям

Заявки

Статус по заявкам

Задать вопрос

Поведенческий аудит

РУКОВОДИТЕЛЬ

Моя команда

подчиненные и их характеристики

Табель учета рабочего времени

Заявки на кадровые мероприятия

Планирование графика отпусков

Дашборды по состояниям сотрудников

HR

Методология

Описание HR-сервисов

Дашборды

Обходной лист

Выходное интервью

Кабинет сотрудника

Мой профиль



**Шуваева Виктория
Викторовна**

АО "РУСАЛ Менеджмент"
Проектный отдел
Начальник отдела

Управление персоналом



Кабинет руководителя



Кабинет HR

Заявки



Статус по заявкам

Сервисы



Задать вопрос



Отпуск



Отсутствие на рабочем месте



Расчетный лист



Статус COVID-19

Полезная информация



График столовой, медцентра,
транспорта



Скидки для сотрудников



Корпоративное волонтерство

Оценка и развитие



UNIVER



Оценка по целям



Вакансии



Электронная библиотека

Электронные документы



Подписать документы



Подать заявление

Доступ:

✓ + Мобильная версия

Кабинет руководителя

Кабинет
руководителя

🔍 Найти сотрудника

Найти

С временными замещениями ▼

Структура
компании

Моя команда

Заявка. Подбор
сотрудника

ОЦО

Заявка. Перевод
сотрудника

Заявка. Изменить
режим/график работ

Заявка. Привлечь в
выходной/
сверхурочно

Заявка. Установить
доплату

Моя команда

Октябрь.2023



Цветовая индикация

| ФИО | Подразделение | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------------|-----------------|------|----|----|----|----|----|----|
| | | вс | пн | вт | ср | чт | пт | сб |
| Руководитель направления Ставка: 1 | Проектный отдел | План | я | я | я | я | я | |
| | | Факт | в | я | я | я | я | в |
| | | Часы | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| Руководитель проекта Ставка: 1 | Проектный отдел | План | я | я | я | я | я | |
| | | Факт | в | я | я | я | я | в |
| | | Часы | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |

Кабинет HR

Дашборды



По численности,
движению, текучести
персонала



По обучению персонала



По подбору персонала

ⓘ только для подбора

Документация



HR-процессы: описание,
методические
рекомендации



HR-сервисы

Цифровые дивиденды и новые вызовы

Повышение уровня цифровой грамотности сотрудников

- Рост числа предложений по улучшениям и автоматизации процессов
- Необходимость управления процессом непрерывного совершенствования в единой HR-архитектуре и выбор приоритетов в реализации задач

Накопление цифровых данных по персоналу

Необходимость защиты данных, уточнение принципов их обработки, управление доступами к данными и их уничтожением

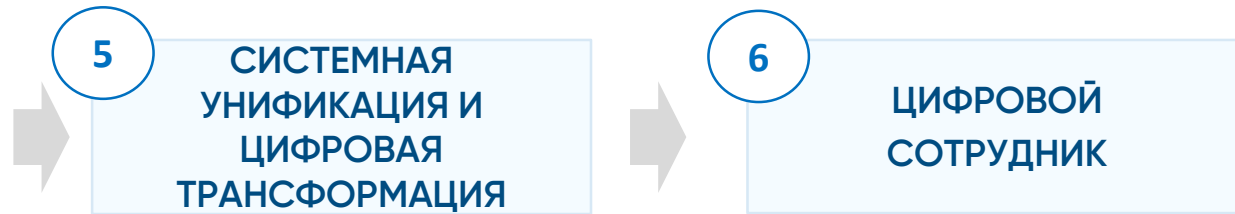
Повышение скорости изменений

Ожидание инициаторами высокой скорости внедрения предложений

Повышение прозрачности процессов

- Ответственность лиц, управляющих изменениями и проектами, перед сотрудниками
- Ожидание инициаторами открытости в очереди задач и понимания их приоритетов

Процесс цифровизации: продолжение



→ Реинжиниринг бизнес-процессов:

«нет» – дублирующим операциям, ручному труду,

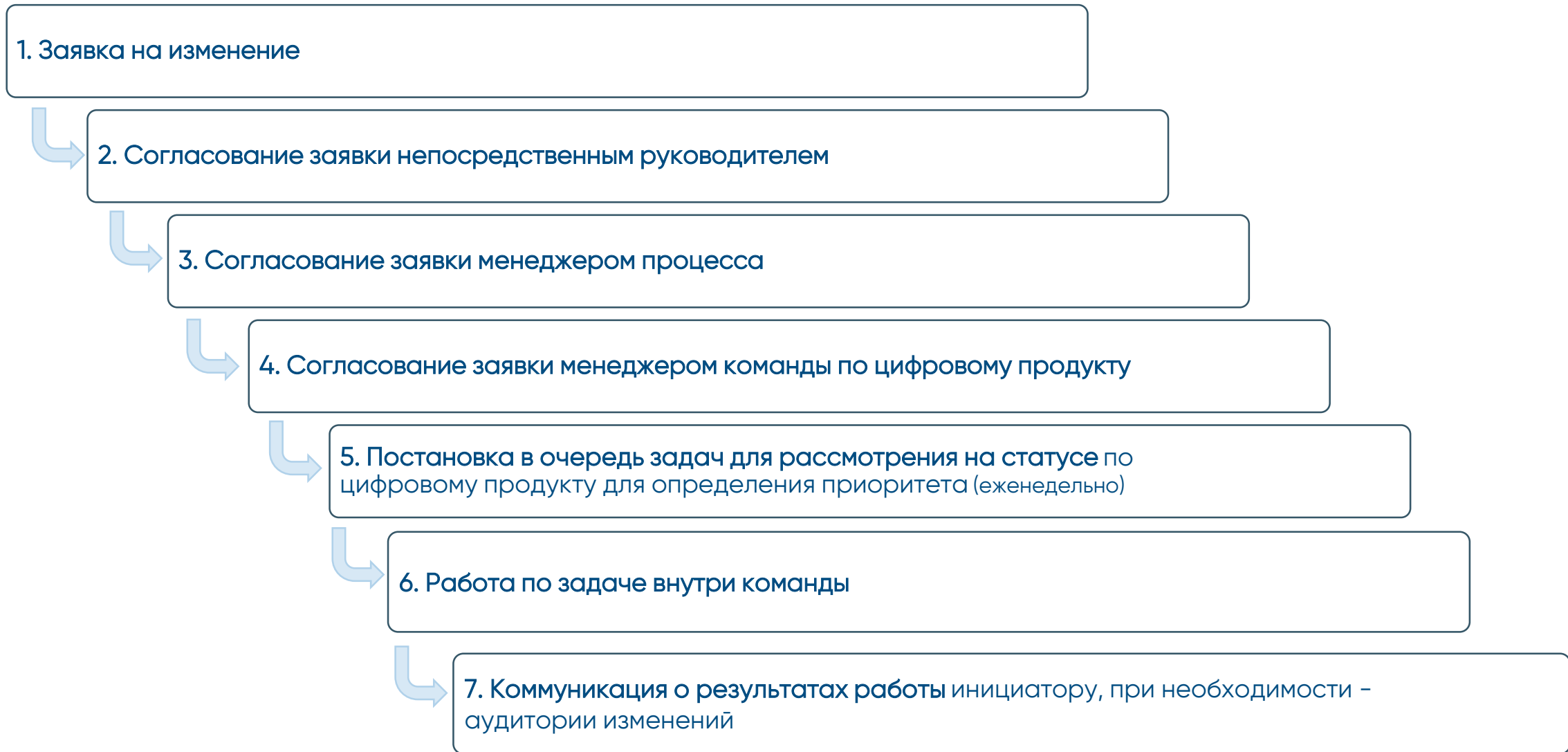
«да» – интуитивно понятному цифровому пути пользователя

→ Повышение уровня диджитализации процессов и инициатив по реализации непрерывных цифровых изменений на местах



Задача выбора приоритетов и поиск баланса между унификацией процессов и внедрением изменений

Работа с инициативами



Выбор приоритетов реализации инициатив

Почему мое предложение по изменению процесса/ продукта/ внедрению системы не реализовали?

ПОСТРОЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ

1. ИНЦИДЕНТ

процесс не работает, как работал ранее/как описано

2. КРИТИЧНАЯ ДОРАБОТКА

- не соблюдаются требования законодательства
- процессы HR не могут работать «как есть» в связи с изменением смежных процессов (изменения внутренней среды: стратегия, стейкхолдеры, изменения процессов)
+ охват более 2000 человек

3. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

- позволяет снизить трудозатраты руководителей и сотрудников на HR-Мероприятия
+ объем снижаемых трудозатрат
- решает «боль пользователя»
+ охват более 2000 человек
- снижает трудозатраты HR
+ объем снижаемых трудозатрат

4. ДРУГОЕ

ранжируется в зависимости от охвата и объема снижаемых трудозатрат

Дополнительная аналитика высокоприоритетной инициативы

НЕВЫСОКАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ

реализация в рамках непрерывного совершенствования за счет изменения приоритетов

ВЫСОКАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ

оценка возможности разделить на этапность реализации:

- непрерывное совершенствование (MVP) + проект
- проект