

# Конференция

## «Премия HR-бренд 2015»

Анонс выступлений в Аудитории 1 (Бальный Зал отеля «Ренессанс») в 15:55-16:55

### 1. Отель Ренессанс Минск

#### Проект: Spirit to Serve – Дух Обслуживания – Номинация МИР

Добро пожаловать в Отель Ренессанс Минск!

Яркое открытие 2014-го года, первая гостиница в Минске международной сети Марриотт, индивидуальный сервис высочайшего уровня, западные стандарты ведения бизнеса – кто это? Это мы – интернациональная команда единомышленников, отельеров, страстно любящих свое дело и воплощающих в жизнь обслуживание Ренессанс.

Название нашего проекта - «Spirit to serve», что в переводе означает «Дух обслуживания». Дух обслуживания — это наше отношение к сотрудникам, это философия взаимодействия с сообществом и это та ключевая компетенция, которой должен обладать каждый сотрудник отеля. Все вместе позволяет нам успешно выполнять свои обязанности и достигать главной цели – удовлетворенности гостей. Несмотря на недавнее открытие, команда профессионалов HR отдела смогла не просто выполнить первоочередные задачи по набору и обучению персонала, но и развить дух обслуживания в каждом сотруднике. Благодаря этому мы уже можем гордиться результатами своей работы не только в Республике Беларусь, но и за рубежом:

1. 1-е место среди 37 отелей Ренессанс в Европе по оценкам гостей;
2. 1-е место на сайте TripAdvisor в Беларуси за 2014 год и 1-е в 2015 г. на текущий момент по отзывам гостей;
3. Результат корпоративного аудита компании Марриотт на соответствие стандартам бренда — 95,9%;
4. Лучшая зарубежная гостиница для российских MICE- мероприятий.
5. Результат опроса мнения сотрудников об их удовлетворенности работой в компании – 94%!

Высокие показатели являются результатом упорной и четко спланированной работы. Наша программа «Spirittoserve», которая складывалась исходя из первоочередных задач, стоявших на этапе открытия отеля «с нуля», включает в себя 5 основополагающих этапов по работе с персоналом отеля «Ренессанс Минск»:

1. Подбор кадров (формирование ценностного предложения (EVP); массовый набор сотрудников в условиях ограничения времени; поиск высококвалифицированного управленческого персонала за рубежом);

# Конференция

## «Премия HR-бренд 2015»

2. Адаптация персонала (приветствие новичков; ориентация; знакомство с компанией; испытательный срок; особенности адаптации иностранных сотрудников; программа «Дежурный Менеджер»);

3. Обучение (в аудитории и на рабочем месте, онлайн курсы, вебинары, самообразование по корпоративным программам, выездные внутрисетевые тренинги, участие в выставках и семинарах, внутренняя система кросс-тренингов);

4. Корпоративная культура (ежемесячные церемонии поздравления именинников и награждения лучших сотрудников и менеджеров; Неделя Признательности Сотрудникам; День семьи; Завтрак с Генеральным Менеджером; День Рождения Отеля; корпоративная газета и девизы дня; Стена Открытий);

5. Мотивация (бесплатное питание и униформа; скидки на платные услуги отеля; профессиональное обучение; корпоративная скидка на проживание в отелях сети; двухфазная оценка работы линейного персонала; трехфазная оценка работы менеджеров; Опрос Мнения сотрудников).

Спустя полтора года после открытия отеля, все этапы работы с персоналом стали тесно взаимосвязаны и неразрывно следуют один за другим. Весь комплекс мероприятий, начиная от подбора и адаптации персонала и заканчивая оценкой, направлен на поиск, развитие и укрепление духа обслуживания послов бренда «Ренессанс».

Корпоративная философия «Дух обслуживания» дала нам возможность создать свой собственный HR-бренд, который известен и узнаваем как на рынке труда Республики Беларусь, так и на рынке гостиничных услуг.

## **2. СООО «СИСТЕМНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»**

### **«Новы офіс»: у сваім краі як у раі. – Номинация СТОЛИЦА**

15 мая 2015 года адбылося адкрыццё новага офіса кампаніі «Сістэмныя тэхналогіі». Офіс атрымаўся досыць незвычайны. Вядома ж, у ім ёсць і звыклыя сталы, і крэслы, праграмісты не туляцца ў капсулах і не загружаныя ў матрыцу, аднак ужо з першых крокаў і супрацоўнікі, і наведвальнікі трапляюць у захапляльны свет беларускай культуры.

На рэсэпшэн нас сустракае вялікая глянцавая шылда «Сістэмныя тэхналогіі». І на гэтым урок беларускай мовы толькі пачынаецца. Творчую энергію можна чэрпаць проста ля ўваходу, дзе знаходзіцца пано з россыпам беларускіх слоў «развіццё, якасць, дасягненне, вышыня, творчасць» — сапраўдная «сцяна натхнення». Цікаўнаму даследніку ў офісе таксама ўдасца знайсці «пакой для генерацыі ідэй», «карчму», «пакой

# Конференция

«Премия HR-бренд 2015»

бездэрасці», «працоўню», «пункт тэлефоннай сувязі» і заветны пакой «кава ці гарбата».

«Задумаўшыся аб праекце новага офіса, мы не проста хацелі стварыць новыя працоўныя месцы для супрацоўнікаў нашай кампаніі, — паведаміў генеральны дырэктар кампаніі Аляксандр Мукавозчык. — Перад намі стаяла больш важная мэта — абраць кірунак нашага развіцця на будучыню і стаць прыкладам для іншых ІТ-кампаній. У нашым офісе ёсць вельмі важны складнік: павага да краіны, у якой мы працуем, і яе культурных традыцый. Менавіта таму асноўная мова, якую мы выкарыстоўвалі ва ўнутранай навігацыі, — беларуская».

У офісе кампаніі «Сістэмныя тэхналогіі» можна не толькі ўспомніць родную беларускую мову, але і здзейсніць падарожжа па самых вядомых славурых мясцінах нашай краіны. Кожны пакой для перамоў у офісе носіць імя аднаго з культурных цэнтраў Беларусі, а ў самім пакоі можна палюбавацца гістарычнымі славацямі нашай краіны. Тут Вас чакаюць Мірскі і Нясвіжскі замкі, палацы ў Ружанах, Гальшанах і Косава. «Да нас у госці часта прыязджаюць замежныя партнёры, але, на жаль, з прычыны шчыльнага графіка сустрэч ім рэдка ўдаецца наведаць славацці нашай краіны. Цяпер мы зможам знаёміць нашых гасцей з культурным багаццем Беларусі адразу ў нашым офісе», — дадае генеральны дырэктар. Новы офіс кампаніі «Сістэмныя тэхналогіі» — гэта яшчэ і пацверджанне таго, што тэндэнцыя «офіс як дом», якая атрымала такое шырокае распаўсюджванне ў офісах такіх ІТ-гігантаў, як Google, Facebook, Microsoft, усё больш актыўна выкарыстоўваецца і ў нас у краіне.

«Камфорт і сучаснасць — вось два асноўныя кірункі, якімі мы ішлі ў працэсе рэалізацыі праекта, — распавядае намеснік генеральнага дырэктара Аляксандр Жукоўскі. — Офіс ІТ-кампаніі 21 стагоддзя — гэта ўжо не проста працоўныя месцы, абсталяваныя камп'ютарамі, гэта паўнаватарскі комплекс, дзе супрацоўнік можа знайсці ўсё неабходнае для яго камфортнай працы і адпачынку: кухня, пакой для перамоў, пакой для тэлефанавання, душавая, трэнінг-цэнтр. Яшчэ раз адзначу культурны складнік нашага інтэр'ера. Мы працуем у Беларусі, наша краіна — адзін з лідараў у развіцці ІТ-прадуктаў і паслуг у свеце».

### **3. ИЗАО «Пивоварни Хайнекен»**

#### **Программа: «Думай безопасно – работай безопасно» - Номинация РЕСПУБЛИКА**

Программа «Думай безопасно – работай безопасно» разработана для обеспечения безопасных условий труда во всех подразделениях компании и формирования культуры безопасного поведения – на производстве, в региональных отделах сбыта и в офисе, в том числе и при использовании служебного автомобиля, что возможно благодаря применению широкого современного инструментария (программы, обучение, новые подходы).

# Конференция

## «Премия HR-бренд 2015»

Необходимость реализации программы была обусловлена рядом факторов, в том числе формальное отношение к требованиям охраны труда со стороны сотрудников и подрядчиков; несоблюдение правил по технике безопасности и ПДД. В 2013 году было выявлено 212 потенциально опасных ситуаций, которые могли привести к несчастным случаям; требовалось много времени на устранение причин потенциально опасных ситуаций; отсутствовала система мониторинга и предупреждения несчастных случаев.

- **Задачи программы «Думай безопасно – работай безопасно» в 2015 году:**
  - Внедрение системы поведенческого учета BBS
- Обучение персонала
- Усовершенствование процедуры регистрации потенциально опасных событий (Near Miss), системы учета несчастных случаев (Incident/Accident)
- Внедрение процедуры анализа рисков, которые могут привести к несчастному случаю
- Внедрение системы LOTO для производства
- Ввод в эксплуатацию системы обнаружения утечки углекислого газа на производстве
- Кампания по безопасному поведению на дороге для функций продаж и поддержки

### Результаты:

- На 01.11.2015 – 497 дней без несчастных случаев (рекорд 867 дней)
- Действующая система мониторинга и предотвращения несчастных случаев: Зарегистрировано потенциально-опасных событий в 2014 году – 187, в 2015 году - 112

Устранено 90% несоответствий, выявленных в ходе регистрации потенциально-опасных событий

Вывод: компания избежала порядка 29 потенциальных несчастных случаев!

- По результатам исследования корпоративного климата в 2014 году 85% сотрудников утверждают, что руководитель заботится о безопасности сотрудников на рабочем месте
- Внедрение Системы управления охраной труда 18001 и получение сертификата соответствия требованиям СТБ 18001-2009
- Репутация компании как эксперта в вопросах здоровья и безопасности

#### 4. Группа компаний Garsia

**Проект: Качество персонала: как оценить и как повысить? – Номинация РЕСПУБЛИКА**

# Конференция

## «Премия HR-бренд 2015»

Название проекта родилось благодаря задачам, стоящим перед любым HR-подразделением.

Качество персонала: как оценить и как повысить?

Мы решили запустить HR-проект по оценке и повышению качества сотрудников основного бизнес-процесса компании – управления продаж.

В первую очередь необходимо было определиться с критериями качества персонала. И тогда родилась формула оценки качества персонала:

Качество персонала = компетенции (МОГУ)+вовлеченность(ХОЧУ)

После определения критериев были выбраны очень эффективные методики оценки компетенций и вовлеченности, позволившие быстро и качественно оценить персонал.

Мы провели две оценки персонала по данным критериям в апреле и октябре 2015 года.

Это дало нам возможность качественно оценить:

- все показатели в разрезах оцениваемых критериев: компетенций, KPI, знания продукта и индекса вовлеченности.
- качество используемых нами HR-технологий между оценками для повышения уровня компетенций и вовлеченности.

С помощью проекта нам удалось выстроить эффективную систему оценки и повышения качества персонала. Проект дал возможность увидеть результаты использования HR – технологий, которые подтверждаются приростом уровня таких ключевых показателей оценки персонала, как:

- Итогового уровня соответствия должности торгового представителя – на 13%
- Итогового уровня соответствия должности руководителя управления продаж- на 20%
- Уровня вовлеченности сотрудников управления продаж – на 6%.

**Анонс выступлений в Аудитории 2 (Конференц-зал 5) в 15:55-16:55**

**1. Частное производственно-торговое унитарное предприятие «Гармония-сервис» (бренд «Гармония уюта») – Номинация РЕГИОН  
Проект: «ИСКРЕННИЙ СЕРВИС»**

Свою деятельность «Гармония уюта» начала с 2008 года, а на сегодня это:

- компания № 1 по отзывам клиентов в Беларуси;
- «Лучший строительный продукт года 2014 и 2015»;

# Конференция

## «Премия HR-бренд 2015»

- бронзовый призер «Бренд года 2014»;
- «Продукт года 2014»;
- Международная награда за качество и сервис Европейской Бизнес Асамблеи 2015;
- собственное производство, оснащенное современным оборудованием;
- главный офис в Минске и 10 региональных представительств в крупнейших городах Беларуси;
- более 100 высококвалифицированных сотрудников по всей Беларуси.

Наш коллектив – это команда людей, стремящихся ежедневно к достижению общей цели – «Сделать жизнь людей лучше, создавая уют в их домах, предоставляя лучший сервис в мире».

Задачи нашего проекта:

- Привлечение компетентных и продуктивных сотрудников.
- Привлечение сотрудников, желающих помогать другим выполняя свою работу и повышать уровень сервиса в Беларуси.
- Мотивирование уже работающих сотрудников.

Благодаря реализации задач проекта на сегодня мы достигли:

- увеличения количества откликов на 1 вакансию в 6 раз;
- количество регионов Беларуси, в которых мы представлены, выросло до 11;
- внедрено количественное измерения приносимого результата каждым сотрудникам компании;
- продолжительность работы в компании увеличилась в 3 раза;
- мы начали измерять удовлетворенность клиентов и на сегодня она равна 9 баллам из 10 возможных;
- мы измеряем удовольствие сотрудников от работы – это на сегодня 8,9 баллов из 10 возможных.

Всего этого мы не могли бы достигнуть без настоящей сплоченной команды профессиональных и продуктивных сотрудников.

**2. Закрытое акционерное общество «АТЛАНТ»  
«Хочу предложить!» (система сбора, фиксации, изучения и внедрения предложений работников, направленных на улучшение деятельности компании) – Номинация РЕСПУБЛИКА**

# Конференция

«Премия HR-бренд 2015»

Проект, нацеленный на увеличение вовлеченности персонала и одновременно на повышение эффективности деятельности компании, получивший название «Хочу предложить!», стартовал на головном предприятии компании «АТЛАНТ» - Минском заводе холодильников – 1 июля 2014 года. С 1 октября 2014 года к внедрению проекта присоединились все предприятия компании. Результаты оказались неожиданными даже для организаторов – проект имел успех и оказался востребованным до такой степени, что на первых порах организаторы не справлялись с потоком предложений. Сотрудники получили площадку для профессионального самовыражения и, участвуя в проекте, сполна удовлетворяли свои социальные потребности – в самореализации, общественном признании, пассионарности. За полгода реализации проекта поступило 411 предложений, компания получила возможность использовать весь потенциал своих сотрудников.

Компания, как наниматель, получила также дополнительные инструменты мотивации, поощряя материально и нематериально тех сотрудников, которые готовы к изменениям, хотят профессионально расти сами и продвигать компанию, активны и неравнодушны. Таким образом, проект превратился еще и в инструмент изменения корпоративной культуры, так как все информационные средства популяризировали работников, разделяющих подобные ценности, представляли их примером для подражания.

Внедренные предложения принесли и экономический эффект, хоть его размер и не стоял во главе угла. Экономический эффект в основном стал результатом внедрения предложений технического характера и составил 3,208 млрд. BYR. Кроме того, большое количество предложений имели организационный характер, а также были нацелены на улучшение условий труда. Проект позволил выявить активную молодежь, стал основанием для принятия управленческих решений, связанных с персоналом, - о зачислении в резерв, переводе на вышестоящую должность, ротации, поощрении.

Без изменений не бывает движения к лучшему, и компания «АТЛАНТ» открыта изменениям!

### **3. Международный автомобильный холдинг «Атлант-М»**

***Проект: «Дефицит в избытке!», или как обеспечить кадровую прочность компании в сотрудничестве с учебными заведениями – Номинация МИР***

Проект МАХ «Атлант-М» *«Дефицит в избытке!», или как обеспечить кадровую прочность компании в сотрудничестве с учебными заведениями»* направлен интеграцию интересов государства и коммерческих бизнесов.

Для того, чтобы обеспечить компанию дефицитным персоналом, который всегда необходим в большом количестве и создать резерв для обеспечения кадровой прочности,



# Конференция

## «Премия HR-бренд 2015»

холдинг вышел на путь сотрудничества с учебными заведениями и органами, влияющими на сферу образования в целом.

Целевыми сегментами проекта стали:

- *студенты и молодые специалисты*, в частности;
- *представители учебных заведений* (преподавательский и руководящий состав);

*представители государственных служб* (Министерства труда и социальной защиты, Министерства образования, Министерство торговли)

Реализация проекта проходила в трех направлениях.

**Имиджевое** ориентировано на узнаваемость в учебных кругах, среди целевой аудитории, и укрепление hr-бренда компании как привлекательного работодателя через участие в различных сферах жизнедеятельности учебных заведений.

Второе направление предполагает **создание базы** для подготовки квалифицированных сотрудников (и базы внешнего кадрового резерва на дефицитные позиции). В рамках данного направления холдинг осуществляет передачу образовательных материалов, агрегатов автомобиля для проведения практических занятий, а также создает условия для обучения (и привлечения для практики и последующего трудоустройства) студентов.

Третье направление связано с **административно-законодательной сферой**. Ключевой идеей работы в данном направлении является установление продуктивных отношений с органами системы образования на различных уровнях иерархии для внедрения изменений, актуальных и необходимых бизнесу.

**Качественными изменениями** в результате реализации проекта:

- открытие учебного класса-лаборатории в БНТУ с экспозициями устройства автомобилей;
- создание базы материалов для обучения студентов;
- внесение новой профессии «автомеханик» в тарифный справочник;
- создание новых программ обучения специальности;
- повышение престижа профессии «автомеханик».

**Количественные результаты:**

- сокращение сроков и воронки подбора в 2 раза;
- увеличение базы кандидатов на дефицитные специальности на 5000 человек, из них выпускников учебных заведений – 41%;
- распределено в автоцентры 68 студентов;
- трудоустроен 51 выпускник программы «Будущая гвардия холдинга» ИБТ, 15 выпускников программы «Атлант-М» «Современные автомобильные технологии» при МАМИ;
- практику и стажировку прошли 207 студентов.

Данный проект является ситуацией «win-win» для его реализаторов, что свидетельствует как об актуальности и своевременности реализации, так и об успешной стратегии и выборе инструментов.



# Конференция

«Премия HR-бренд 2015»

## 4. СООО «ЛЛК-НАФТАН»

**«ПАЗЛ УСПЕШНОСТИ»: от развития персонала к созданию инновационных продуктов! – Номинация РЕГИОН**

Почти 10 лет назад: 2006 год - мы только начинали свой путь. Два признанных лидера в производстве смазочных материалов ООО «ЛЛК-Интернешнл» (ОАО «ЛУКОЙЛ») и ОАО «Нафтан» создали совместное предприятие - «ЛЛК-НАФТАН» – сплав науки, производства и маркетинга, скреплённый командой из 337 профессионалов.

Сейчас мы уже знаем, что инновации начинаются с людей: это не только инвестиции в новое оборудование и технологии - это, прежде всего, внедрение **иных, новых** подходов к работе с персоналом. И «основным пазлом» нашей стратегии стало обучение и развитие. Инновации исходят от талантливых сотрудников компании, работающих в комфортной среде с оптимальными ресурсами, а для раскрытия таких талантов мы сформировали модель – **«Пазл успешности»**.

Семь основных элементов нашего пазла:

- мы знаем, что **источник инноваций - люди;**
- мы работаем по **формуле эффективности: талантливый работник в гибкой системе управления;**
- мы ищем тех, у кого **основная компетенция: способность усваивать новое;**
- мы **создаём возможности для «лучшей работы в нашей жизни»;**
- мы гордимся своей **работой: мы рассказываем о том, что нас объединяет – у нас есть свой банк общих «маленьких историй»;**
- мы помним, что **лидерство – это не результат. Это постоянный процесс.** И даже в самые трудные времена мы не сдались и сохранили производство, людей и собственную присадочную школу подготовки специалистов.
- мы чувствуем, что именно **синергия** этих элементов помогает нам в **постоянном росте и развитии.**

Мы гордимся тем, что:

рост объемов производства инновационной продукции за 9 месяцев 2015 к объемам за весь 2014 год составил 113 %, к объемам за 2013 – 137 %.

удельный вес экспорта в объеме реализованной продукции, который за 9 месяцев 2015 года составил 95 %, за 2014 год – 95 %, за 2013 год – 91 %.

Сегодня 95% продукции «ЛЛК-НАФТАН» отправляется на экспорт. Белорусская торгово-промышленная палата признала СООО «ЛЛК-НАФТАН» лучшим экспортёром 2014 года в номинации «Нефтеперерабатывающая, химическая и нефтехимическая

# Конференция

«Премия HR-бренд 2015»

промышленность (организации с годовым объёмом экспорта свыше 25 млн. долларов США). Ассоциация Нефтепереработчиков и Нефтехимиков России признала работу «ЛЛК-НАФТАН» лучшей на территории РФ в области импортозамещения присадок для смазочных масел.

Качественная инновационная продукция – это слаженное взаимодействие команды.

337 профессионалов – наше главное конкурентное преимущество!