



26–27 апреля  
The St. Regis Astana

XIII Международная HR-Конференция 2018

# ОРГАНИЗАЦИЯ БУДУЩЕГО





**KAZATOMPROM**  
NATIONAL ATOMIC COMPANY

ИСТЛЕЕВА САУЛЕ/СЕКЦИЯ УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

# Внедрение культуры планирования и контроля в **HR** проектах

# Портфель HR проектов

Проект  
«Внедрение целевой модели управления персоналом»

Проект  
«SAP HCM»

Проект  
«Модель компетенций»

Проект  
«Переход на новую опер. модель/Job matching»

Проект  
«Грейдинг: справедливое вознаграждение»

Проект  
«Развитие корпоративной культуры»

Проект  
«EVP. Ценностное предложение работнику»

Проект  
«Регулярная оценка персонала»



**СЦ 5. Развивать корпоративную культуру, соответствующую лидеру отрасли**

# «Внедрение целевой модели управления персоналом»

Периметр проекта:

\* 22,5 тыс.чел.

Корпоративный центр

20 дзо

Сроки реализации:

12.2016 - 06.2018

Спонсор:

CEO-1

Руководитель проекта:

CHRO

Выгоды по проекту:



Human Resources

1. Соответствие лучшим практикам в области управления персоналом



2. Повышение мотивации персонала на результативность работы, достижение стратегических целей Компании



3. Накопление и сохранение знаний внутри Компании



4. Повышение роли корпоративной культуры в Компании

# Верхнеуровневый план проекта



# Расхождения с целевой моделью

## ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ



- FIT



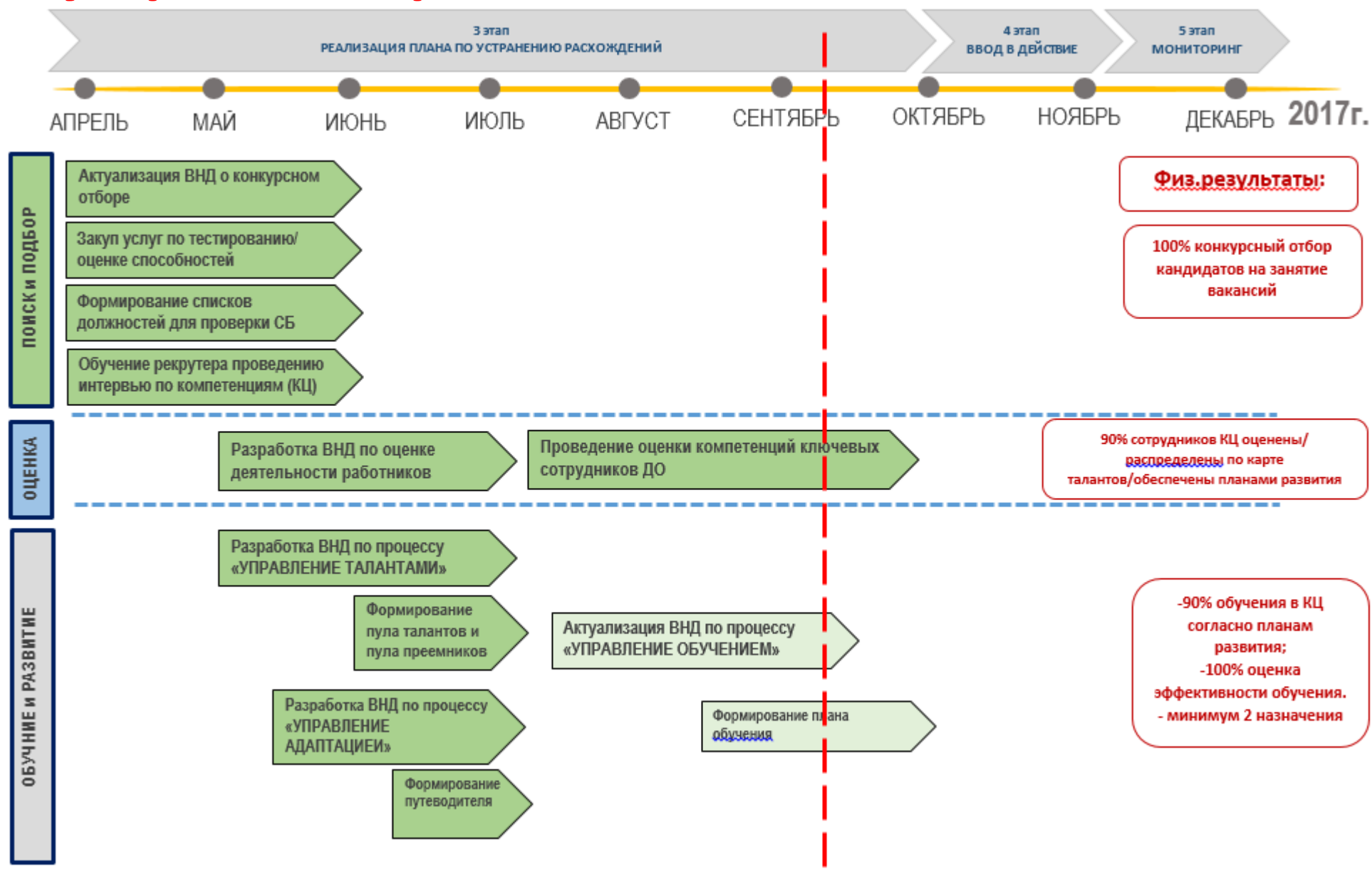
- 100% GAP



- 30% GAP



# План устранения расхождения





# Физические результаты ....

# HR перезагрузка



## ОТДЕЛ КАДРОВ

- Кадровое администрирование
- Обучение
- Найм



## HR

- Оценка деятельности
- Управление талантами
- Управление вознаграждениями
- Планирование расходов на персонал
- Управление корпоративной культурой
- Повышение эффективности HR функции



**Модель компетенций**

**KPI**

**GRADING**

MANAGEMENT POOL  
LEADERS  
HRP

e learning

MENTORING

HR Metrics

Индивидуальный план развития

ПУТЕВОДИТЕЛЬ НОВОГО СОТРУДНИКА  
КАЗАХСТАНСКОМ

JOB OFFER

Постоянный риск	Профессионал	Высокий моральный потенциал
Эффективный работник	Средний потенциал	Высокий потенциал
Средний	Обычный сотрудник	Нормальный потенциал



# HR коммуникации...

# «Отдавая, приобретаем»



**Статус-встречи**



**Обучение методологии**



**Обучение пользователей**



**Мастер-классы**



**Функциональные комитеты**



**Инфодни**



**Таунхоллы**



**Итоги года**

# Секреты успеха проекта



Вовлеченность CEO, спонсора проекта

Корпоративные стандарты для ПК АО «ФНБ «Самрук- Казына»

Постоянный состав команды на весь период проекта

Реализация проекта бизнесом

Поэтапный переход на целевые процессы

Творческий подход к обучению методологии проекта

Площадка для обмена опытом, поиска решений и роста компетенций

Коммуникации, коммуникации, коммуникации

Мотивация проектной команды через свободу действий, поддержку инициатив



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

**РАХМЕТ!**