



// ИСТОРИЯ УСПЕХА

«РУСАЛ»

Цифровая трансформация на базе
WebSoft HCM за 6 месяцев



Более
50 000
сотрудников
охвачено
HCM-системой



О ЗАКАЗЧИКЕ

«РУСАЛ» – один из крупнейших в мире производителей алюминия.

СИТУАЦИЯ

Адаптация, обучение и развитие персонала, оценка компетенций, управление кадровым резервом — эти и ряд других HR-процессов запустил «РУСАЛ» на базе российской платформы WebSoft HCM. Масштабный проект удалось реализовать всего за 6 месяцев.

Этот кейс о том, как создать почву для повышения уровня вовлеченности и производительности сотрудников компании с помощью HCM-системы.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ С GMCS

- Единая цифровая платформа с унифицированными и стандартизированными HR-процессами.
- Сквозной и прозрачный процесс развития и управления человеческим капиталом.
- Возможность принимать более эффективные кадровые решения и повышать удовлетворенность сотрудников через выстроенную систему корпоративного обучения и профессионального развития.

ТРАНСФОРМАЦИЯ «НА ЛЕТУ»

«РУСАЛ» имеет сложную структуру, большое количество юридических лиц, каждое из которых подходило к цифровизации HR-процессов по-разному. В связи с этим в компании возникали сложности в части управления, мониторинга и сбора актуальной статистики.

В ходе проекта специалисты «РУСАЛа» в сжатые сроки проделали большой объем работы по формализации и унификации ранее существующих HR-процессов. В новую HCM-систему закладывались уже организационно и методологически выверенные процессы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА:

1. АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

Адаптация является важным элементом корпоративного управления персоналом. В системе реализованы механизмы автоматического назначения программ адаптации сотрудникам при приеме на работу или переводе. Сотрудники имеют доступ к дистанционным курсам, электронным учебным материалам в системе. Программа адаптации автоматически формирует заявки на участие в мероприятиях и изучение учебных программ. Система отслеживает результат пройденных активностей и присваивает соответствующие квалификации, на основе которых в дальнейшем сотруднику автоматически будут назначаться те или иные учебные мероприятия. Базовый процесс уже сейчас работает без дополнительного участия сотрудников.

Менее чем за 6 месяцев программа адаптации была назначена на более чем 4 500 сотрудников, из них 2 500 уже успешно завершили процедуру.

// ВЫБОР ПЛАТФОРМЫ //

Ключевыми критериями выбора платформы WebSoft HCM стали:

- Возможности реализовать большую часть задач проекта с использованием стандартной функциональности WebSoft HCM, без глубокой кастомизации.
- Открытость кода системы и возможности ее дальнейшего развития собственными силами «РУСАЛа».
- Наличие на рынке успешно внедренных проектов на базе WebSoft HCM сопоставимого масштаба.
- Стоимость владения и внедрения системы.



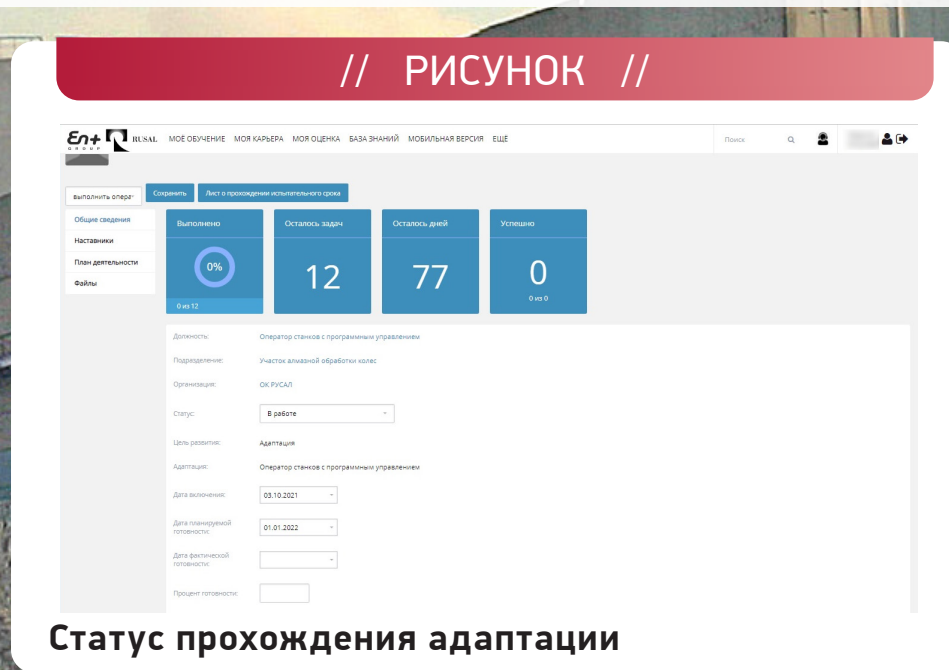
2. ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ТЕСТИРОВАНИЕ

«РУСАЛ» предлагает сотрудникам более 300 электронных курсов разной тематики и направленности, которые доступны для самостоятельного изучения и используются практически во всех HR-процессах. В основном это уникальный контент, разработанный внутренними экспертами и специалистами, в том числе с использованием модуля «CourseLab on-line». Наибольшей популярностью в системе пользуются курсы личностного роста: «Финансы для не финансистов», «Эмоциональный интеллект», «Лидерство» и т.д. E-learning портал на базе WebSoft HCM позволяет сотрудникам не просто получать доступ к электронным курсам и тестам с любого устройства с соблюдением требований безопасности, но и подавать заявки на прохождение электронных курсов с ограниченным доступом.

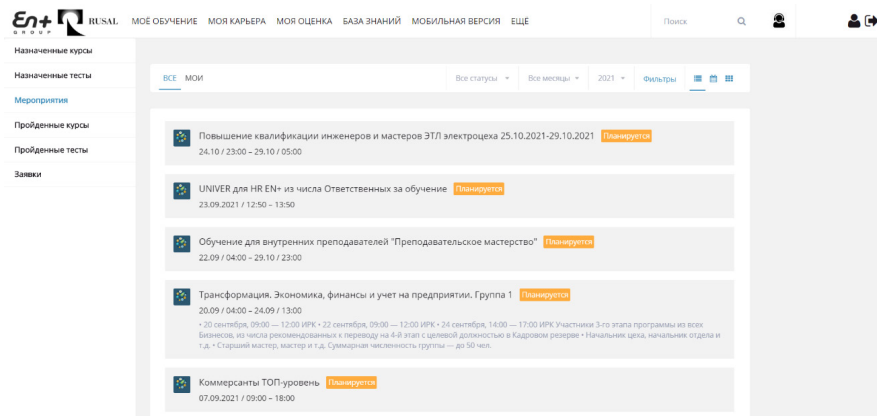
3. ОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Немаловажным является возможность предоставления системой информации о заполненности сформированных учебных групп, используемых помещениях, оборудовании и загрузке преподавателей. Календарь учебных мероприятий формируется в системе на основе данных процесса адаптации, индивидуальных планов развития (ИПР), заявок от сотрудников, а также с учетом прочих утвержденных планов обучения в компании.

На E-learning портале очное обучение отображено через ведение календаря мероприятий, подачу сотрудником заявки на участие и фиксацию результата его обучения. Менее чем за 6 месяцев было организовано около 700 учебных мероприятий, которые посетили более 7 500 человек.



// РИСУНОК //



Назначенные курсы
Назначенные тесты
Мероприятия
Прошедные курсы
Прошедные тесты
Завали

Мероприятия
Повышение квалификации инженеров и мастеров ЭТЛ электроцеха 25.10.2021-29.10.2021 Планируется
UNIVER для HR EN+ из числа Ответственных за обучение Планируется
Обучение для внутренних преподавателей "Преподавательское мастерство" Планируется
Трансформация. Экономика, финансы и учет на предприятии. Группа 1 Планируется
Коммерсанты ТОП-уровень Планируется

Список актуальных мероприятий для сотрудников

4. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

В компании большое количество персонала, который должен на периодической основе подтверждать свои знания по ряду учебных программ. Система автоматически отслеживает сроки очередного прохождения необходимой учебной программы и заблаговременно назначает соответствующую учебную активность. Данный процесс позволяет сотрудникам подтверждать свою квалификацию и продолжать выполнение рабочих обязанностей, что делает производственный цикл компании непрерывным.

5. ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ

В системе реализовано несколько методик, которые используют оценки компетенций в разных случаях, например, для зачисления в кадровый резерв, построения индивидуального плана развития и т.д.

Помимо встроенных средств оценки компетенций, в системе настроена интеграция с внешним оценочным центром (Linkis) — из WebSoft HCM инициируется процесс оценки, после чего система принимает результаты оцениваемого сотрудника (из внешнего оценочного центра). Результаты всех оценок отображаются в личном кабинете сотрудника на E-learning портале, откуда он может их распечатать.

6. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В «РУСАЛЕ» действует программа «Кадровый резерв», в рамках которой осуществляется подготовка профессиональных, высококвалифицированных, эффективных руководителей.

Для участия в программе любой сотрудник может подать заявку на E-learning портале, либо же быть номинирован руководителем. Процесс формирования и согласования заявок в WebSoft HCM реализован с учётом особенностей иерархии подчиненности как на уровне руководителей, так и HR-специалистов. Согласованным кандидатам может быть назначена оценка компетенций или запущен процесс формирования плана развития с учетом отклонения в результатах оценки от целевой должности.

Более 2 000 сотрудников компании уже воспользовались этой возможностью и подали заявки на участие в кадровом резерве.

7. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ (ИПР)

Формирование ИПР может являться логическим продолжением предыдущего процесса. По результатам оценки компетенций специалист, ответственный за кадровый резерв, может запустить процедуру формирования ИПР на E-learning портале. Непосредственно в форме ИПР можно добавлять дополнительных согласующих (например, руководителя проекта). В зависимости от оценок, полученных сотрудником, определяется набор компетенций, и назначаются развивающие действия.

После утверждения ИПР всеми согласующими система автоматически назначает необходимые учебные активности (дистанционные курсы, тесты, мероприятия), а также автоматически отслеживает статус и результат их прохождения.

Для развития сотрудников, не состоящих в кадровом резерве, реализована дополнительная возможность самостоятельного создания ИПР.

// РИСУНОК //

Единая оценочная карточка

На текущий момент в системе сотрудниками сформировано более 2 800 ИПР в кадровом резерве и более 100 ИПР вне кадрового резерва.

8. СБОР ПОТРЕБНОСТЕЙ В ОБУЧЕНИИ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ БЮДЖЕТА

В рамках централизованной кампании по планированию обучения на следующий период реализована возможность по подаче и сбору потребностей в обучении от руководителей подразделений. На основе консолидированных потребностей происходит планирование затрат на обучение сотрудников в предстоящем периоде.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТА

- **Комплексный подход к автоматизации.**

HR-процессы компании увязаны в единую логику и служат общей цели развития и управления персоналом. С первых дней работы сотрудник вовлечен в прозрачные процессы своего жизненного цикла в компании, начиная с адаптации и до планирования и развития карьеры.

Благодаря такому комплексному и сквозному подходу удалось повысить прозрачность управления HR-процессами, организовать централизованный сбор статистики, предоставить единый инструмент для сотрудников, что позволяет повышать их лояльность и производительность.

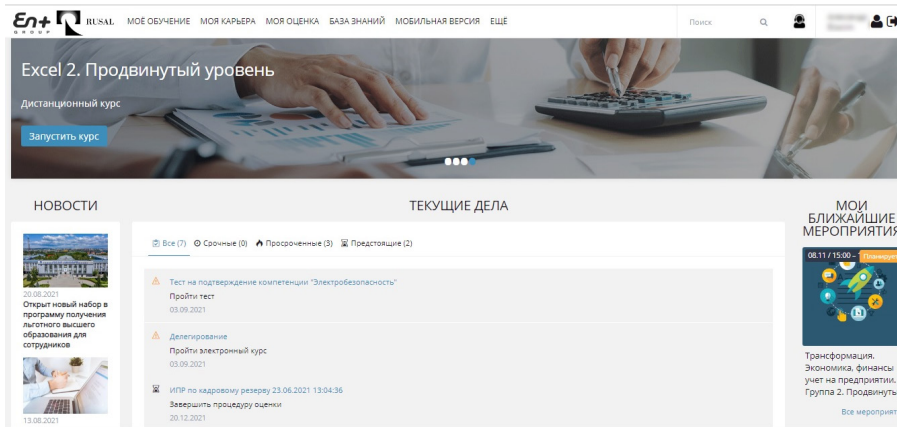
// РИСУНОК //

ИПР по кадровому резерву 21.06.2021 21:49:42

Способ развития	Планируемый результат	Срок реализации (ПЛАН)	Вес в ИПР	Дополнительные комментарии
стажировка	Отработка навыков управления подразделением. Повышение навыков деловых переговоров	31.12.2021	50	
Корпоративные и управленческие компетенции				
Компетенция: Приверженность целям Компании				
Суммарный вес задач данной цели, %: 10				
дистанционное обучение назначаемое (курс/ тест/вебинар)	Расширение понимания ценностей и целей устанавливаемых перед собой компанией	31.12.2021	10	

Индивидуальный план развития сотрудника

// РИСУНОК //



Главная страница E-learning портала

- **Сложная техническая архитектура.**

Сложные технологические решения были необходимы не только для удобства сотрудников, но и для оптимизации производительности работы системы.

Принимая во внимание сложность, объемы решаемых задач, планируемое количество пользователей системы, а также корпоративные требования безопасности, при построении HCM-системы была использована кластерная двухконтурная архитектура.

Благодаря этому сотрудники могут безопасно работать с системой со своих рабочих мест, в учебных классах, а также с личных мобильных устройств и домашних компьютеров.

ПЛАНЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- Развитие функциональности системы с учётом обратной связи и пользовательского опыта.
- Автоматизация процессов постановки и оценки целей, результативности работы сотрудников с целью повышения вовлечённости персонала в реализацию стратегии развития компании.
- Автоматизация стратегического управления и налаживание качественно иных коммуникаций между руководящим составом и линейным персоналом.

Читайте полную историю успеха в источнике по [ссылке](#).



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОФИС:

+7 (495) 737 99 91 // INFO@GMCS.RU

Более подробную информацию
можно найти на сайте:

WWW.GMCS.RU // WWW.VEREX.RU



ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

GMCS – один из лидеров ИТ-рынка по внедрению бизнес-решений и разработке ПО. Входит в ТОП-100 крупнейших ИТ-компаний России по данным профессиональных рейтингов.

GMCS – надежный проводник по цифровой трансформации, помогает бизнесу достигать большего с помощью технологий ведущих мировых и российских поставщиков, а также продуктов собственной разработки (включая «Платформу ВерЭкс»).

Компания основана в 1997 г., реализует проекты в разных отраслях экономики в России и за рубежом.

Головной офис GMCS расположен в Москве, филиалы в Санкт-Петербурге, Пензе, Перми, Туле и Казани.