



**АВТОМАТИЗИРУЙ
ЭТО**



**ЭКОНОМИКА
МОСКВЫ**

О НАС:

Комплекс экономической политики и имущественно-земельных отношений занимается вопросами экономического регулирования, направленными на формирование и развитие благоприятной деловой среды в столице

1 место

в рейтинге регионов России по качеству инвестиционного климата

С 2011 ГОДА В МОСКВЕ:

× 6,9 раз

увеличились инвестиции в основной капитал

× 3,5 раза

сократилась очередь москвичей на жилье

На 55%

вырос объем промышленного производства

× 4,7 раза

снизилась доля нефтегазовых доходов в бюджете



более 1 трлн рублей

составила экономия на торгах благодаря системе госзакупок

× 2,6 раза


выросли доходы бюджета города

более 8,5 млн кв. м.

земли освобождено от самостроя

почти в 1,7 раза

выросло число МСП



Задача: автоматизировать весь цикл Talent-менеджмент

Предпосылки: что было раньше и почему решили автоматизировать

- Legacy системы/отсутствие систем
- Отсутствие единой точки получения HR-сервисов
- Отсутствие автоматизации и разрозненность HR-функций (подбор, оценка, обучение и др.)
- Более 20 юридических лиц
- Отсутствие единой методологии процессов
- Отсутствие отчетности для руководителя
- Низкая скорость поставки информации/отсутствие единого информационного поля
- Отсутствие четких целей и контроля их выполнения

С ЧЕМ СТОЛКНУЛИСЬ

- ✓ Невысокая ИТ-экспертиза пользователей
- ✓ Чистота данных (Разрозненные кадровые системы, ошибки в базах данных)
- ✓ Отсутствие эффективных унифицированных бизнес-процессов
- ✓ Ведение ручной кадровой базы
- ✓ Отсутствие единой кадровой системы (>20 разрозненных систем)
- ✓ Необходимость быстрой реализации в ограниченные сроки и бюджет
- ✓ Сопротивление со стороны пользователей и «администраторов» (сотрудники КС, бухгалтерия)



КАК БОРОЛИСЬ

- ✓ Разработка курсов, персональное обучение по системе, пользовательские инструкции
- ✓ Методология работы в кадровых системах
- ✓ Создание с нуля и унификация бизнес-процессов
- ✓ Разработка интеграционного решения для стягивания данных со всех кадровых систем (шлюз)
- ✓ Переход в единое облако с четкими правилами ведения кадровой системы
- ✓ Использование Agile-методологии (реализация проекта спринтами с гибкой командой разработки и отсутствием бюрократии)
- ✓ Обучение, вовлечение людей в проекты, работа технической поддержки, акцент на конечную пользу для потребителя

«Какой портал? Нам это не нужно!»

1. Сотрудникам не хотели заходить на портал
2. Игнорировали прохождение электронных курсов
3. Не были вовлечены в работу на портале
4. Непонимание автоматизированных процессов и нежелание в них погружаться
5. Отказ «уходить» от старых привычных процессов



Отрицание

«Оставим все как было!»

1. Возникал негатив при работе с порталом, так как сотрудники привыкли решать вопросы по телефону /электронной почте («например, создание заявки на поиск нового сотрудника или создание плана адаптации»)
2. Не использовали в работе пользовательские инструкции, обращаясь по любому поводу в техническую поддержку
3. Сотрудники говорили, что раньше было лучше, стало сложнее



Гнев

«Автоматизируем лишь часть процессов»

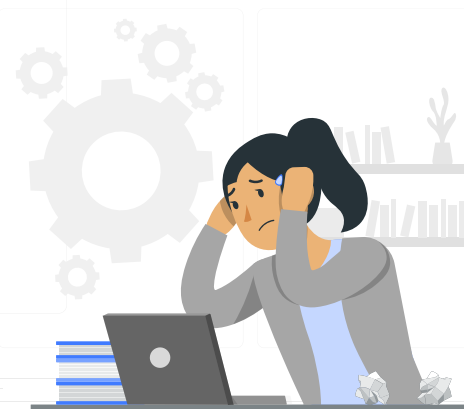
1. Готовы были проходить только обучение посредством электронных курсов и вебинаров
2. Появился интерес в участии в необязательных процессах (новости, нетворкинг, истории успеха)
3. Скепсис по отношению к новым автоматизируемым процессам
4. Работа на портале потому что «надо»



Торг

«Теперь все придется делать через портал?»

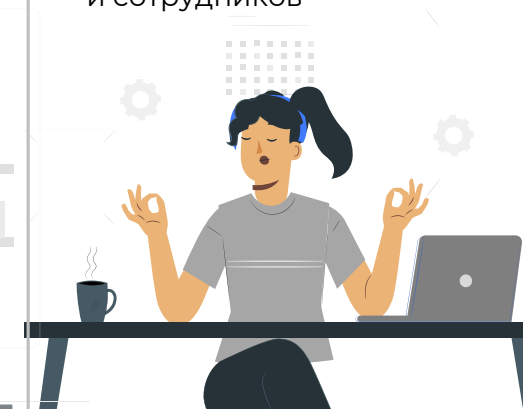
1. Сотрудники переживают, что будут много времени тратить на работу на портале
2. Руководители контролируют все мои HR-метрики и видят динамику моей эффективности, этот контроль демотивирует
3. Сотрудники привыкли проходить каждый квартал оценку компетенций
4. Ежедневное получение информации через портал



Депрессия

«А почему мы не делали этого раньше?»

1. Сотрудники разобрались как работает система, поняли, что экономят время
2. Посещаемость портала увеличилась в три раза с момента запуска
3. Стали записываться на дополнительные программы и электронные курсы по своей инициативе
4. Регулярно получаем положительную обратную связь от руководителей и сотрудников



Принятие

КЛЮЧЕВЫЕ ВЕХИ В АВТОМАТИЗАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ С 2019 ПО 2023 ГОД

1. Автоматизирован весь цикл **TALENT-менеджмента** в Комплексе на базе цифровых HR сервисов
2. Реализована связка существующих HR-сервисов в единое информационное пространство
3. На базе портала внедрена технология **Lifelong Learning**, подразумевающая постоянное развитие сотрудников на базе цифровых сервисов
4. Внедрена единая точка информирования работников о всех событиях и изменениях в Комплексе
5. Руководители Комплекса получили доступ к новым инструментам управления и развития своей команды

