



СТРАТЕГИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ГОЛОДА

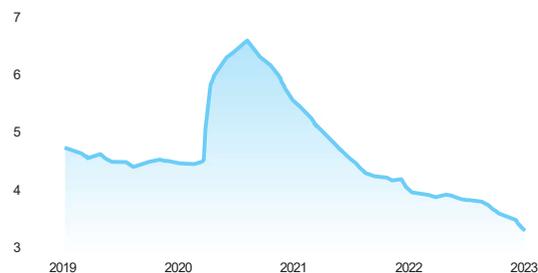
Октябрь 2023 г. | Москва

В 2023 ГОДУ БИЗНЕС СТАЛКИВАЕТСЯ С НОВЫМИ ВЫЗОВАМИ ПОДБОРА РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ



РЫНОК КАНДИДАТА

Уровень безработицы, %, SA



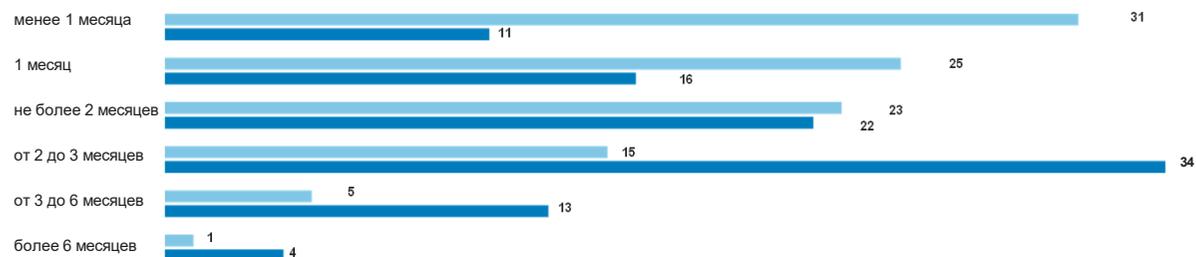
САМЫЙ НИЗКИЙ
ПОКАЗАТЕЛЬ
ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

3,2%

ИСТОРИЧЕСКИЙ
МИНИМУМ*

УВЕЛИЧЕНИЕ СРОКА ПОДБОРА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТА

■ средний срок привлечения кандидата ранее средний ■ срок привлечения кандидата сейчас



УВЕЛИЧЕНИЕ СРОКА
ПОДБОРА И ПРИВЛЕЧЕНИЕ
КАНДИДАТА В СРЕДНЕМ В

1,5 раза

ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА КОМПАНИЙ
И С УЧЕТОМ УСРЕДНЕННЫХ ЗНАЧЕНИЙ**

ПРОБЛЕМЫ НА РЫНКЕ

- Демографическая «яма»
- Начало СВО
- Начало строительства на новых территориях РФ
- Истощение института рабочих профессий
- Непривлекательность инфраструктуры города присутствия
- Сложная структура оплаты труда
- Узкое кандидатское поле из-за оттока кандидатов из РФ
- Рост предложений от оборонных предприятий с высоким уровнем дохода и наличием брони для сотрудников

* Число вакансий по данным HH увеличивается.

** Источник: экспертное мнение Ventra.

ТРУДОСПОСОБНОЕ НАСЕЛЕНИЕ

Дефицитный ресурс и его привлечение происходит по рыночной цене



ДЕФИЦИТ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ –



фундаментальная проблема рынка труда России

СРОК ПОДБОРА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТА



увеличение норматива рынка в 1,5 раза, средний срок привлечения сотрудников рабочих специальностей – 45 дней

СТОИМОСТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ

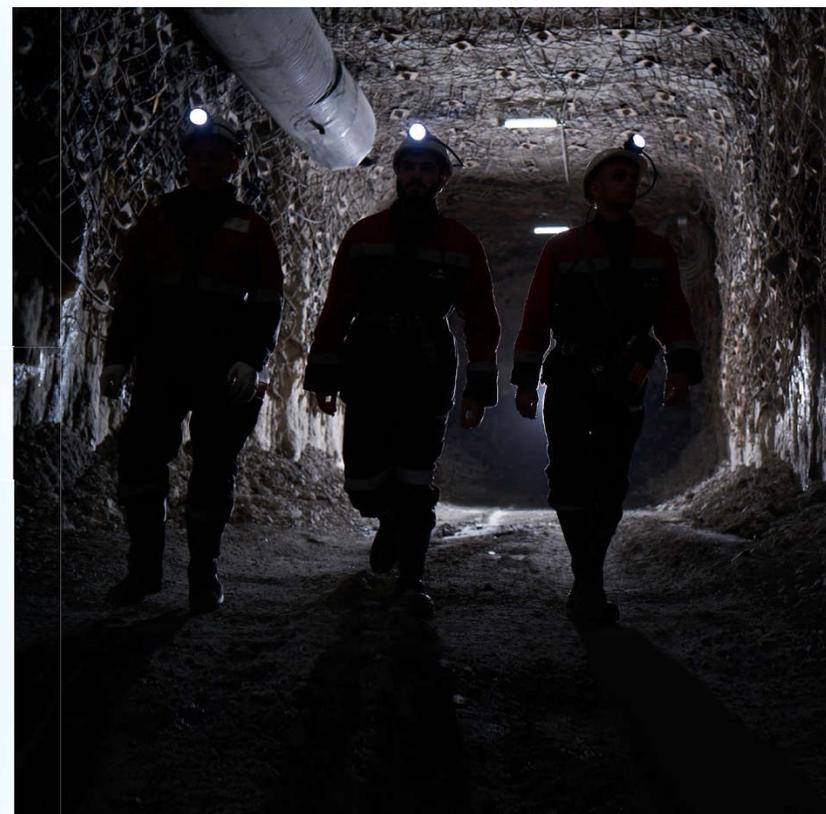


людей будет расти

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА



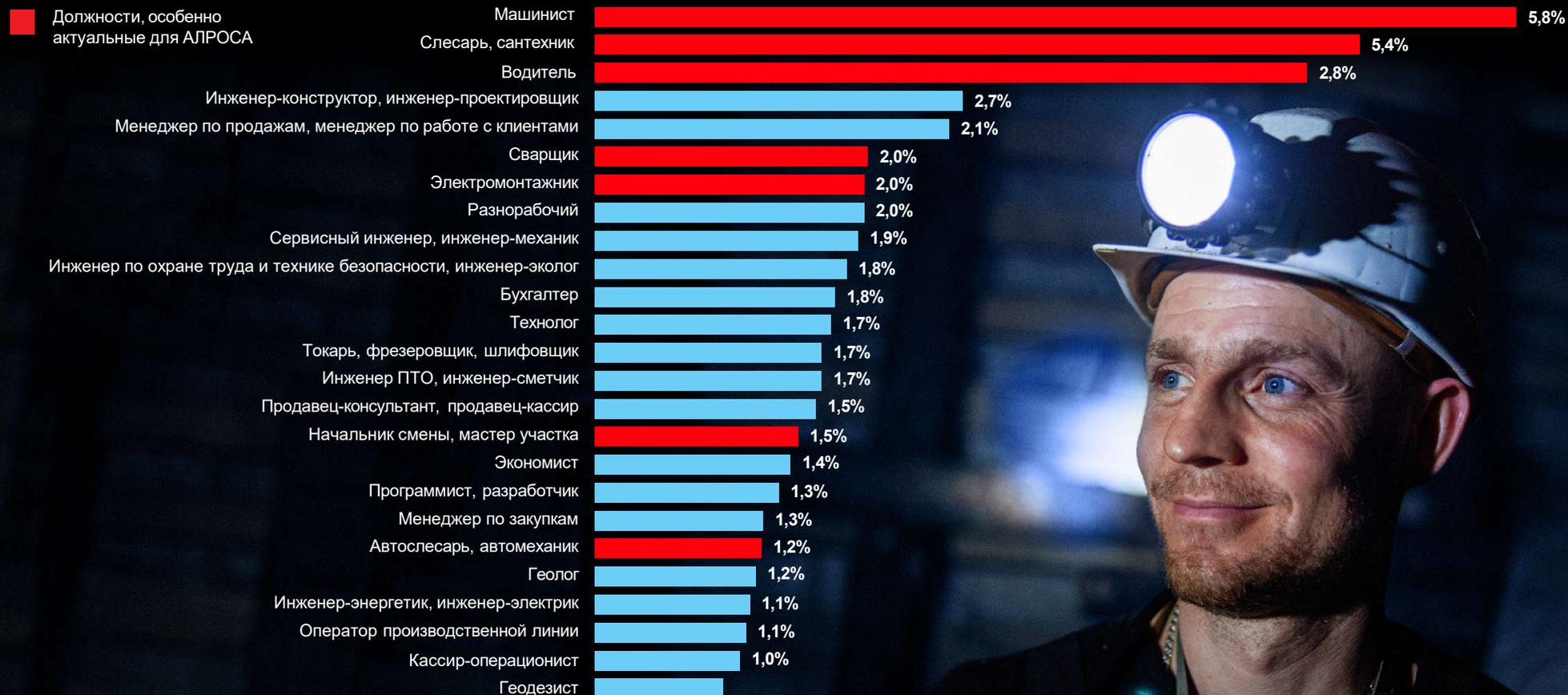
Заключается в балансе между стоимостью функции подбора персонала и процентом обсадки персонала на активах



ТОП-25 ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИЗАЦИЙ

В отраслях «Нефть и газ» и «Добывающая отрасль» в России за январь-июнь 2023 года

МАЙНЕКС 2023
РОССИЯ



* Учитывались компании, указавшие отрасли: «Нефть и газ» и «Добывающая отрасль» на сайте hh.ru
%, доля от общего числа вакансий компаний в указанных отраслях

XXX

ТОП-9 ОСОБЕННО ВОСТРЕБОВАННЫХ АЛРОСА ПРОФЕССИЙ



1	Слесарь
2	Машинист
3	Электромонтер
4	Водитель
5	Монтажник
6	Сварщик
7	Наладчик КИПиА
8	Мастер
1	Вспомогательный персонал

- Автоэлектрик
- Аккумуляторщик
- Асфальтобетонщик
- Взрывник
- Водитель (категории С, Д)
- Водитель технологического транспорта
- Горный мастер
- Докер-механизаторы (водитель погрузчика)
- Заведующий складом взрывчатых веществ
- Инженер по надежности
- Инженер по наладке
- Инженер по наладке ЭКГ
- Мастер СМР
- Мастер ТОИР
- Машинист автогрейдера
- Машинист бульдозера (6, 7 разрядов)
- Машинист буровой установки
- Машинист катка самоходного с гладкими вальцами (6 разряд)
- Машинист экскаватора (6, 7 разрядов)
- Машинист электрического экскаватора
- Медник
- Монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций
- Наладчик КИПа
- Плотник (от 4 разряда)
- Сварщик
- Сервисный инженер (Алмазавтоматика)
- Слесарь КИПа
- Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудованию (РТУ)
- Слесарь по ремонту автомобилей
- Слесарь по ремонту автоэлектрического оборудования
- Слесарь-ремонтник
- Сортировщик (Московская площадка, Якутск, Мирный)
- Составитель поездов
- Столяр
- Стропальщик
- Электромонтажник-наладчик
- Электромонтер ВЛЭП
- Электромонтер по обслуживанию и ремонту оборудования (РТУ)
- Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования

ПРИОРИТЕТНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ В УПРАВЛЕНИИ ЛЮДЬМИ

На всех уровнях от генерального директора до линейных руководителей



Человекоцентричность и бережное отношение

Управление благополучием к сотрудников и вовлеченность в условиях постоянных изменений



Найм без стереотипов

Адекватный запрос на основании квалификационных требований к должности



Удержание людей

Развитие и обучение сотрудников, обучение руководителей, как нанимать и управлять людьми



Инвестиции в переквалификацию

мотивированных внешних и внутренних кандидатов



HR-брендинг

Исследование рынка на предмет изменений зарплат и условий. Оценка имиджа работодателя в сравнении с конкурентами



Гибкие и привлекательные условия труда

вахтовый метод, вахтовый график, удаленная работа

ЧТО ДЕЛАЕМ МЫ



ИНСТРУМЕНТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ

Материальные:

- Ежегодная индексация заработной платы.
- Доплаты за участие в профессиональных конкурсах.
- Доплата за питание
- Бесплатная покупка билетов для кандидатов с Базового города до места работы
- Компенсация проезда в отпуск

Прочие:

- Стабильность компании, узнаваемость бренда на локальных рынках

Нематериальные:

- ДМС
- Разработка и реализация программ кадрового резерва и системы преемственности на ключевые должности на пилотных площадках: ГОКах, УКС, УМТС, АДТ, ЯНА, Сбытовом комплексе (ЕСО, ЦСА, ЯПТА). ТОП-25, ТОП-100.
- Подготовка/переподготовка, повышение квалификации руководителей, специалистов и рабочих через Корпоративный университет (план на 2023 год 59 898 чел.)

Предиктивная подготовка кадров:

- Корпоративные учебные центры, базовые кафедры/корпоративные группы в ЗабГУ г. Чита
- Дуальное обучение и организация сетевого взаимодействия на базе МРТК
- Изменение программы стипендиатства (включение СПО)

МЕТОДЫ УДЕРЖАНИЯ

Высокие стандарты безопасности труда и культуры производства.

Программа бесплатных консультаций:

- Юриста
- Эксперта по здоровому образу жизни
- Психолога
- Финансового советника

Корпоративные льготы:

- Корпоративная сотовая связь
- Летние путёвки для детей
- Новогодние детские подарки,
- Программы лояльности от партнеров
- Корпоративная дотация на питание
- Материальная поддержка сотрудников в различных жизненных ситуациях

Программы поощрения сотрудников:

- Конкурсы лучший по профессии
- Молодой лидер
- Мастер года

Спортивные и культурные мероприятия:

- Спортивные игры
- День металлурга
- Юбилейные даты общества
- Новый год



ДЕФИЦИТ СОТРУДНИКОВ С НЕОБХОДИМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ЭКСПЕРТИЗОЙ

Меры управления риском 2021-2023 гг.



Кадровый резерв

- Разработка и реализация программ кадрового резерва и системы преемственности на ключевые должности на пилотных площадках: ГОКах, УКС, УМТС, АДТ, ЯНА, Сбытовом комплексе (ЕСО, ЦСА, ЯПТА). ТОП-25, ТОП-100.
- Разработка дизайна программ развития для краткосрочного, среднесрочного и краткосрочного кадрового резерва и запуск обучения.

Подготовка/переподготовка, повышение квалификации

- Выполнение плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов и рабочих через Корпоративный университет (план на 2023 год 59 898 чел.)

Предиктивное обучение

Открытие корпоративных учебных центров (аналог базовых кафедр) в вузах РФ:

- 2022 – ИРНИТУ, Колледжа №11, 2023 – реализация дуального обучения на базе Регионального технического колледжа в Мирном, 2024 - Забайкальский государственный университет (ЗабГУ)
- Реализация программы стипендиатства (2023 год – 48 студентов, в период первой производственной практики получают удостоверение по смежной рабочей профессии)
- Перевод студентов МРПК на индивидуальную программу обучения и трудоустройство в Компанию (2023 г пилотный проект 36 студентов)

Реализация программ страхования работников,

предусмотренных положениями Коллективного договора и Социальной политики Компании

Расширение инструментов подбора

- Централизация функции подбора персонала в СП и ДЗО
- Формирование отделов подбора в Москве, Новосибирске, Мирном и Удачном.
- Запуск реферальной программы «Приведи друга». Пилот в 2022, Тиражирование с октября 2024 на все СП/ДЗО
- Включение инструментов аутстаффинга, привлечения агентств по иностранной вахте, увеличение команды рекрутеров.
- 2024-2025 создание «Ресурсного центра», с площадками для вахты РФ и иностранной вахты.

Разработка бренда работодателя

Разработка EVP, коммуникационной стратегии, исследование пути кандидата (CJM – Candidate Journey Map). Запуск социальных сетей «Работа в АЛРОСА»

Совершенствование системы материального стимулирования



Дефицит человеческих ресурсов – это больше не проблема только HR

Решение этой проблемы – общая задача всего бизнеса на топ-уровне

Будут люди – будет бизнес ©





Спасибо за внимание!
Готовы ответить
на ваши вопросы.