



**ТРАЙПА**  
ГРУППА КОМПАНИЙ

# ГРУППА КОМПАНИЙ «ТРАЙПЛ»



## Руслан Тарусин

Заместитель генерального  
директора по управлению  
персоналом и организационному  
развитию



# **Система управления персоналом как основа повышения эффективности бизнеса**

## **«Кадровый менеджмент в Беларуси» I Форум специалистов по персоналу**

**18 марта 2011  
Минск**

# Группа компаний «ТРАЙПЛ» единым взглядом

Группа компаний «Трайпл» - это многопрофильная структура, которая на сегодняшний день активно ведет деятельность на территории Республики Беларусь в следующих сферах:

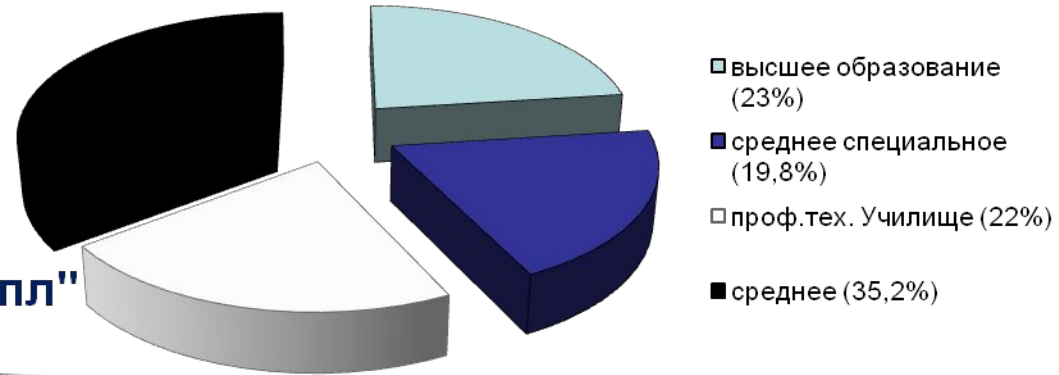
- оптовая торговля нефтепродуктами;
- строительство;
- ритейл;
- производство строительных материалов, безалкогольных напитков, мясных изделий, фармакологических препаратов;
- рестораны и кафе;
- внутренний туризм;
- социальные проекты.



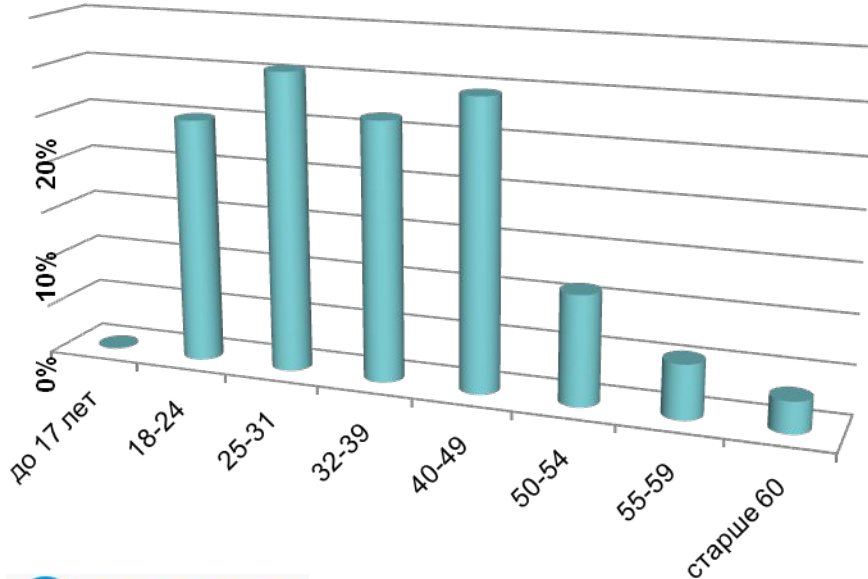
# Кадровый потенциал ГК «Трайпл»

На 01.01.2011 в ГК «Трайпл» работает более **5 300** человек

## Образовательная структура ГК "Трайпл"



## Возрастная диаграмма ГК "Трайпл"



# Основные виды деятельности группы компаний «Трайпл»

## Нефтепродукты



## Строительство



## Производство строительных материалов



## Рестораны и кафе



# Основные виды деятельности группы компаний «Трайпл»

## Ритейл



## Производство безалкогольных напитков



## Внутренний туризм




## Другие проекты



## Социальные проекты





**Управление персоналом выступает одновременно как система организации, как процесс и как структура.**

**Система управления персоналом – система, в которой реализуются функции управления персоналом, в процессе обоснования, выработки принятия и реализации управленческих решений.**



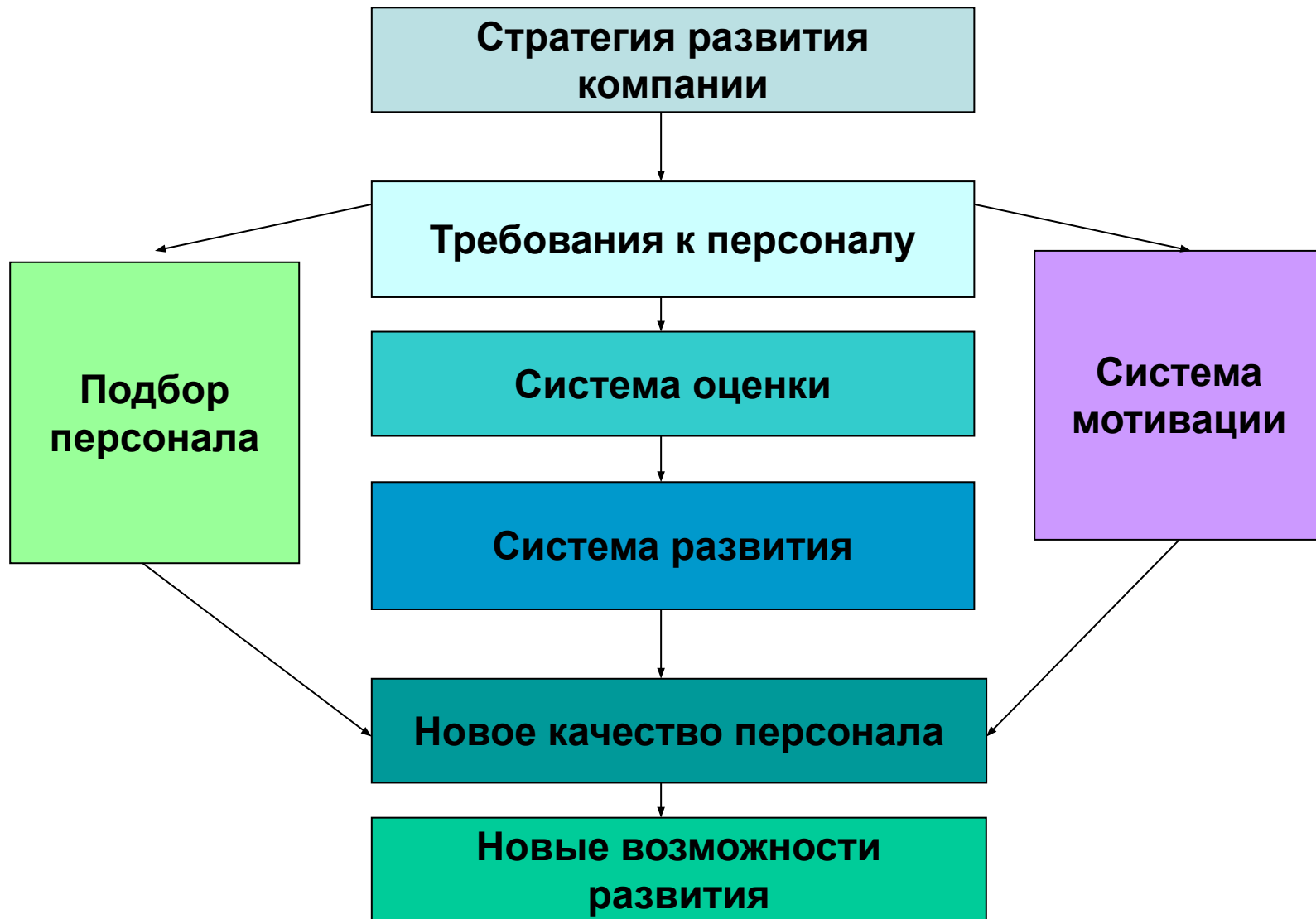
**Цель HR системы:**  
достичь нового  
качественного состояния  
компании в области  
управления персоналом,  
чтобы в итоге  
преобразований получить  
современное,  
саморазвивающееся,  
конкурентоспособное  
предприятие,  
отличающееся высокими  
качествами трудовых  
ресурсов и их гибкой  
управляемостью.



# Главные задачи управления персоналом в современных условиях:

- **повышение рыночной стоимости компании с помощью инструментов управления персоналом**
- **разработка эффективной стратегии управления персоналом**
- **развитие организационной структуры компании**
- **создание систем оценки деятельности подразделений.**

# Модель управления персоналом



# Задачи, решаемые HR системой

## 1. Кадровое движение

- анализ и определение потребностей, спроса и стоимости персонала на рынке
- планирование персонала компании
- разработка системы параметров требуемых компании специалистов
- проведение поиска, предварительного отбора кандидатов на вакансию в соответствии с утвержденной процедурой
- ведение базы данных кандидатов по специальностям
- разработка единых стандартов и процедур отбора, введения в должность, адаптации, увольнения
- подготовка и организация перемещения сотрудников между подразделениями и предприятиями

# Задачи, решаемые HR системой

## 2. Развитие персонала. Кадровый резерв.

- создание системы управления карьерой
- разработка единой программы развития персонала с целью решения оперативных и стратегических задач компании
- управление компетентностью руководителей (обучение, повышение квалификации, овладение практическими навыками решения бизнес-проблем)
- управление резервом руководителей компании



# Задачи, решаемые HR системой

## 3. Оценка. Кадровый аудит

- методическое обеспечение процедур оценки сотрудников и руководителей
- анализ работ, рабочих мест, процедура аттестации
- кадровый аудит - комплексная оценка соблюдения правил и норм выполнения технологий управления персоналом
- оценка эффективности управления персоналом в отделениях



## 4. Управление рентабельностью персонала

- Разработка и внедрение системы управления рентабельностью персонала

# Задачи, решаемые HR системой

## 5. Управление мотивацией

- организация и реализация системы оплаты труда, повышающей заинтересованность, продуктивность и удовлетворенность трудом сотрудника
- методическое обеспечение и информирование о системах стимулирования, разработка и внедрение новых, эффективных систем
- нематериальная мотивация
- управление делегированием ответственности работникам и подразделениям

# Задачи, решаемые HR системой

## 6. Управление корпоративной культурой

- управление корпоративной культурой, нормами и стандартами поведения сотрудников посредством организации и проведения общих для группы компаний мероприятий
- Разработка и реализация социальной политики
- Системное управление HR-брендом компании, как привлекательного работодателя

## 7. Учет и отчетность

- Ведение кадрового делопроизводства (фискальное и управленческое (на платформе автоматизированной системы)).
- Обеспечение полноты и достоверности информации предоставляемой в головную компанию.
- Оперативный контроль и анализ показателей.



**Люди, работающие в компании – важнейший актив, имеющий решающее значение для достижения стратегических целей компании. Эффективность управления этим активом является ключевым преимуществом компании в современных условиях.**



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

**ВОПРОСЫ?**

**Руслан Тарусин**

**Заместитель генерального директора  
по управлению персоналом  
и организационному развитию  
+375(17)309 20 05  
[ruslan.tarusin@triple.by](mailto:ruslan.tarusin@triple.by)**