



ТРАЙПЛА
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:

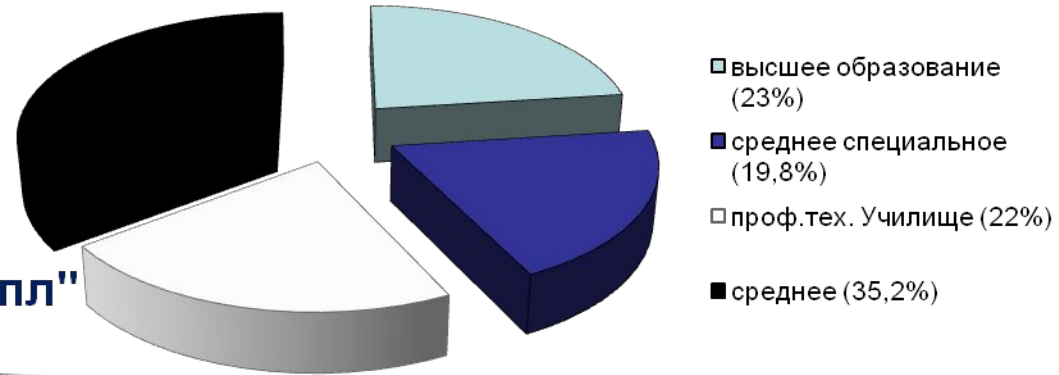
- оптовая торговля нефтепродуктами;
- строительство;
- ритейл;
- производство строительных материалов, безалкогольных напитков, мясных изделий, фармакологических препаратов;
- рестораны и кафе;
- внутренний туризм;
- социальные проекты.



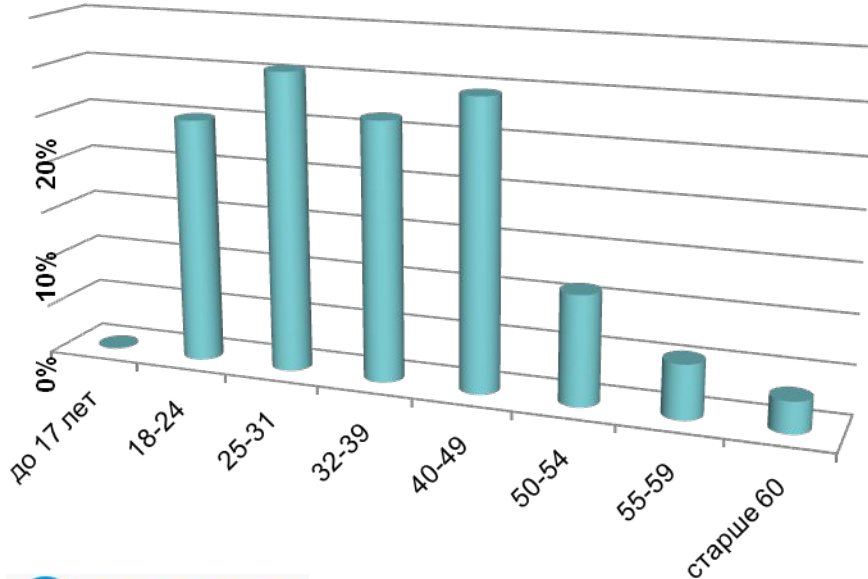
Кадровый потенциал ГК «Трайпл»

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.

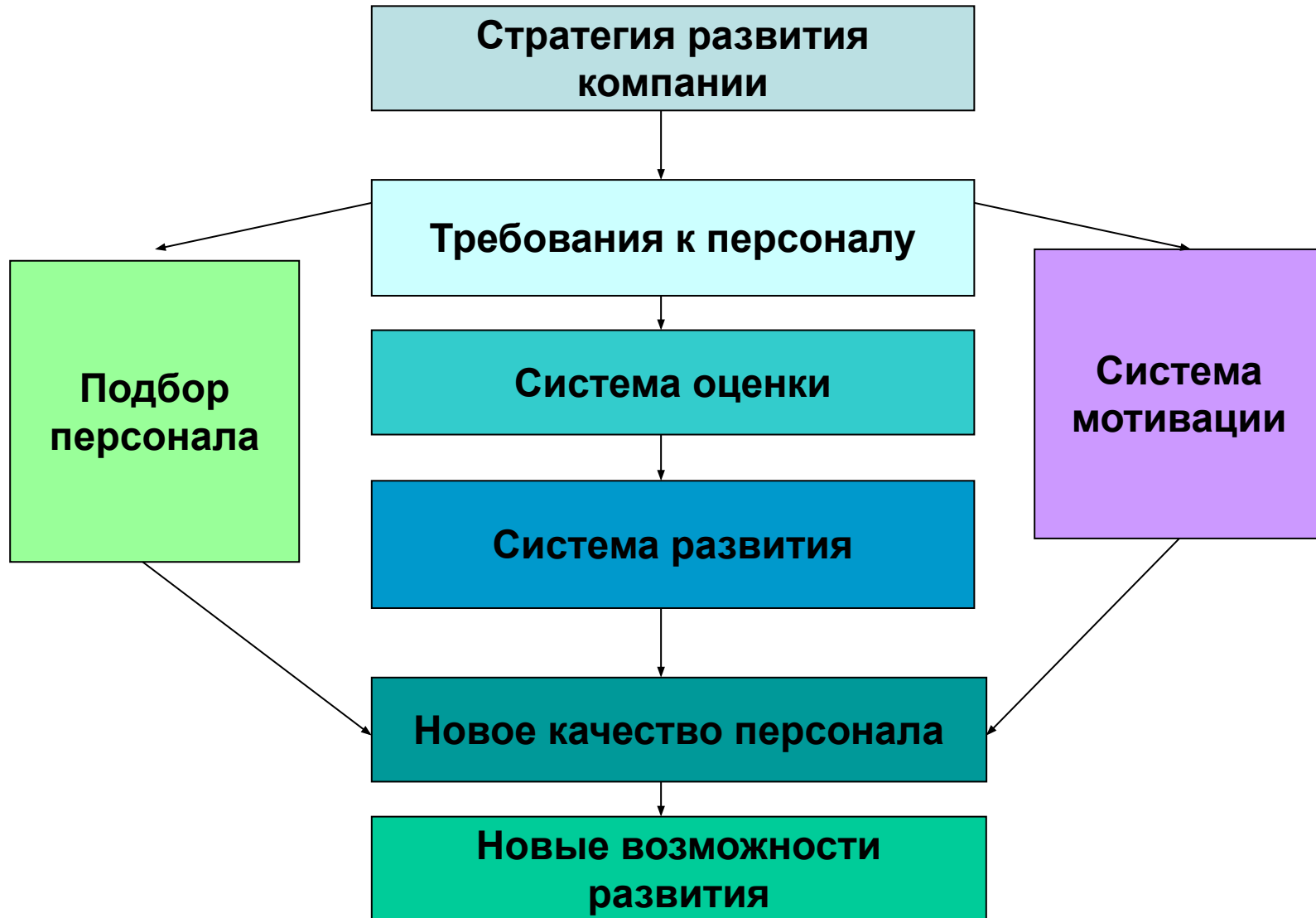
Цель HR системы:
достичь нового
качественного состояния
компании в области
управления персоналом,
чтобы в итоге
преобразований получить
современное,
саморазвивающееся,
конкурентоспособное
предприятие,
отличающееся высокими
качествами трудовых
ресурсов и их гибкой
управляемостью.



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**