



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» І 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:

БЕЛАРУСЬ

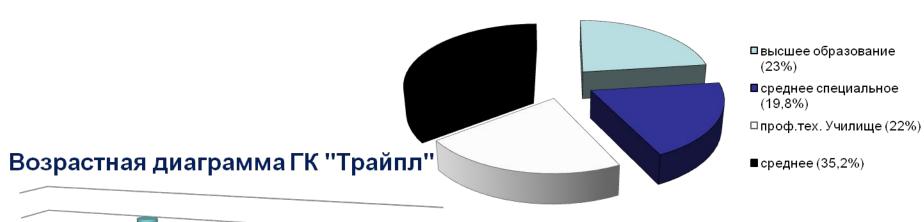
- •оптовая торговля нефтепродуктами;
- •строительство;
- •ритейл;
- •производство строительных материалов, безалкогольных напитков, мясных изделий, фармакологических препаратов;
- •рестораны и кафе;
- •внутренний туризм;
- •социальные проекты.

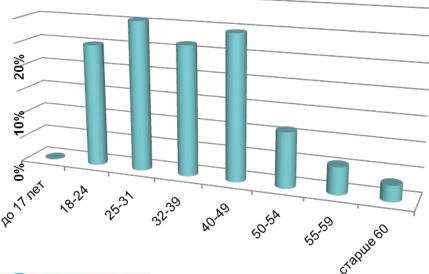


Кадровый потенциал ГК «Трайпл»

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

Образовательная структура ГК "Трайпл"







Основные виды деятельности группы компаний «Трайпл»

Нефтепродукты











Строительство







Производство строительных материалов







КВАРЦМЕЛПРОМ

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.



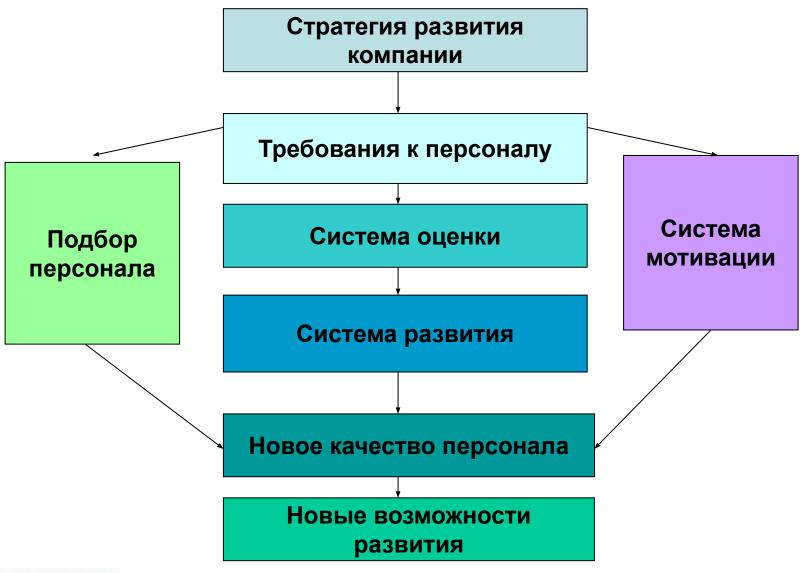


Главные задачи управления персоналом в современных условиях:

- 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



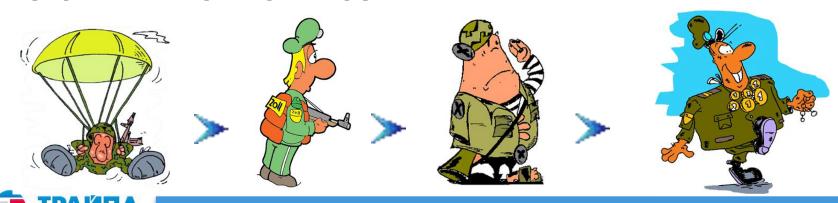


1. Кадровое движение

- 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 соответствие 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



- 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



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



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



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

