



РОСАТОМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ»

# Стратегия и лучшие практики управления персоналом в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях

*HR strategy and best practices of “ROSATOM” corporation and its companies*

Кожевникова Т.Ю.

*Tatiana Kozhevnikova*

Москва

*Moscow*

07.06.2010

## «Росатом» сегодня - это: “*ROSATOM*” *today is:*

- Более 274 000 сотрудников
  - Более 240 предприятий и организаций
  - 42% работников с высшим образованием
  - 4500 кандидатов и докторов наук
  - 26% специалистов моложе 35 лет
- 
- ***274 000+ employees***
  - ***240+ companies***
  - ***42% of employees with University diploma***
  - ***4500 masters and doctors of science***
  - ***26% of professionals younger than 35 years***

## *Mission statement of HR function*

- Человеческий капитал является наиболее ценным ресурсом атомной отрасли в силу ее высокой технологичности и длительного цикла подготовки квалифицированных кадров
- Роль блока управления персоналом – повысить эффективность использования человеческого капитала
- *Human capital is the most valuable asset of nuclear industry due to high level of technology and long cycle of personnel education and training*
- *The role of HR function is to increase the return on investment of human capital*

# Повышение эффективности использования человеческого капитала достигается следующим образом

*Return on human capital will be increased by:*

- Обеспечение единых корпоративных стандартов управления персоналом во всех организациях Госкорпорации на базе лучших мировых практик, в том числе:
  - Единые принципы дизайна организационных структур и система грейдов
  - Единая система оплаты труда и социальная политика
  - Единая система оценки эффективности деятельности на основе КПЭ
  - Единая система работы с кадровым резервом
  - Единая система сотрудничества с учебными заведениями (в т.ч. НИЯУ МИФИ) и повышения квалификации
  - Единая автоматизированная система учета персонала
- ***Common corporate HR standards based on best international practices:***
  - *Common principles of organizational design and grading*
  - *Common pay and benefits structure*
  - *Common performance management system based on KPI's*
  - *Common management development and succession planning system*
  - *Common system of cooperation with Universities (incl. National Nuclear University "Mephi") and in-house training*
  - *Common IT solution for HR procedures*

# Единые принципы дизайна организационных структур и система грейдов

## *Common principles of organizational design and grading*

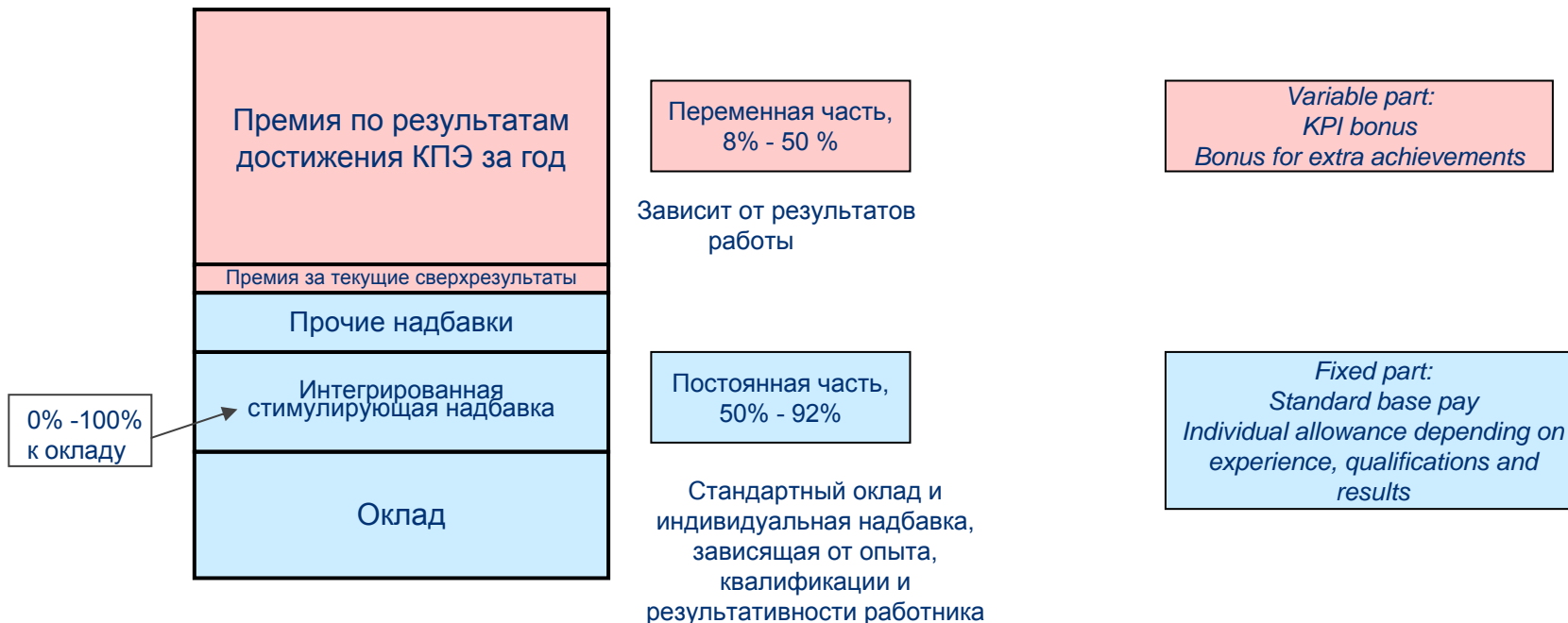
- Переход 240 000 работников отрасли до конца 2010 г. на единую систему грейдов (11 грейдов для руководителей и специалистов + 7 грейдов для рабочих)
  - Стандартизация сквозных корпоративных функций в организациях отрасли
  - Оптимизация организационных структур в производственных подразделениях на основе бенчмаркинга с лучшими мировыми практиками (пример ОАО «ТВЭЛ»)
- 
- *Transfer of 240 000 employees by the end of 2010 to the common grading system (11 grades for managers and specialists + 7 grades for workers)*
  - *Standardization of corporate staff functions in the daughter companies*
  - *Optimization of organizational structures in industrial divisions using benchmarking with best international practices (case study of JSC «ТВЭЛ»)*

# Единая система оплаты труда и социальная политика

## *Common pay and benefits structure*

Целевой уровень по отношению к рынку

*Policy level*

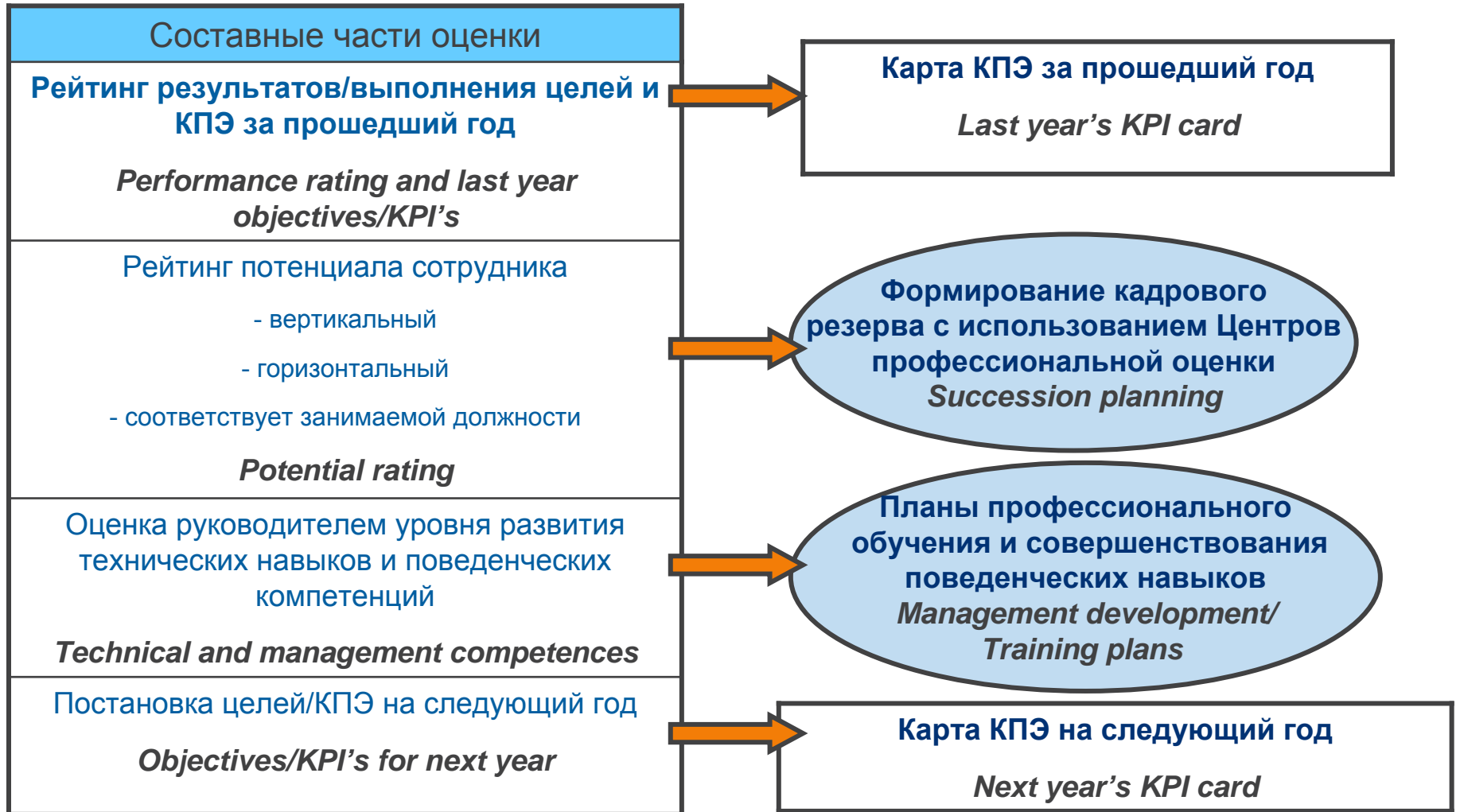


**Социальная политика** представляет собой 7 корпоративных социальных программ, расходы на которые зависят от категории предприятия (всего 4 категории)

**Benefits policy** consists of 7 corporate social programs where the level of expenditures depends on the category of a company, (4 categories in total)

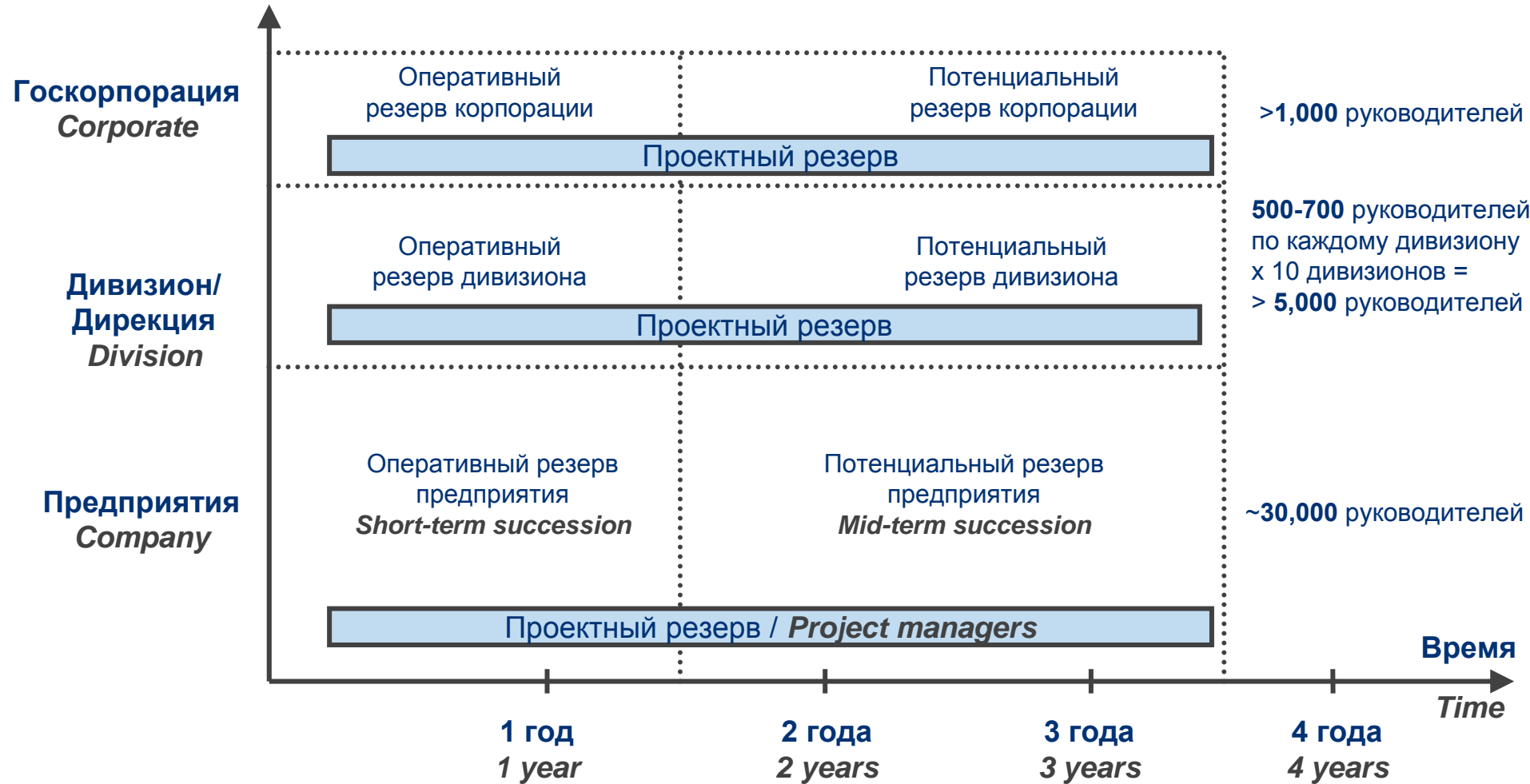
# Единая система оценки эффективности деятельности на основе КПЭ

## *Common performance management system based on KPI's*



# Единая система работы с кадровым резервом Common management development and succession planning system

Уровень управления/ level of organization





# Единая система сотрудничества с учебными заведениями (в т.ч. НИЯУ МИФИ) и повышения квалификации *Common system of cooperation with Universities (incl. National Nuclear University "Mephi") and in-house training*



\*пример ОАО «Росэнергоатом»

\*Case study of JSC "Rosenergoatom" 9

# Единая автоматизированная система учета персонала

## *Common IT solution for HR procedures*

- В Госкорпорации разработана и внедрена следующие модули SAP HR:
  - кадровый учет
  - учет рабочего времени
  - расчет заработной платы
  - управление эффективностью деятельности персонала
- Разработан план поэтапного распространения системы на все ключевые организации отрасли
  
- ***The following modules of SAP HR are implemented at corporate level:***
  - *HR administration*
  - *working time records*
  - *payroll*
  - *performance management*
- ***The is a plan of roll-out of the system to key daughter companies***