



Как COVID-19 повлиял на цифровую трансформацию бизнеса и HR?

Терентьева Татьяна Анатольевна

Директор по персоналу
Госкорпорация «Росатом»

02.06.2020

Росатом – это...



36 блоков в **12** странах

>400
организаций

>250 000
сотрудников

>80 000
молодых
специалистов

3600
кандидатов
и докторов наук

5000
выпускников
управленческого
кадрового резерва

5
поколений
сотрудников

Единственный в мире
атомный ледокольный флот



Амбициозные цели Росатома требуют существенных изменений от сотрудников компании



Традиционные бизнесы

- Добыча, обогащение урана, производство ядерного топлива
- Генерация электроэнергии
- Переработка ядерных отходов
- Инжиниринг и сооружение АЭС
- Атомное и энергетическое машиностроение
- Прикладная и фундаментальная наука
- Ядерный оружейный комплекс

Стратегические цели

- Повышение доли на международных рынках
- Снижение себестоимости продукции и сроков протекания процессов
- Новые продукты для российского и международных рынков

Новые бизнесы

- Северный морской путь
- Цифровые технологии
- Аддитивные технологии
- Ядерная медицина
- Композитные материалы
- Ветроэнергетика

Кадровые приоритеты

- Быстро развивать компетенции
- Развивать лидеров на всех уровнях
- Научиться работать в новых условиях

Высокая готовность к удаленной работе



За 10 лет HR в Росатоме прошел трансформацию от отдела кадров до **HR БИЗНЕС-ПАРТНЕРА**

160 000 чел.
115 предприятий

переведено в Центр обслуживания по управлению персоналом

5 этапов HR-трансформации

HR-школа
Госкорпорации «Росатом»

HR компетенции



Общий центр обслуживания



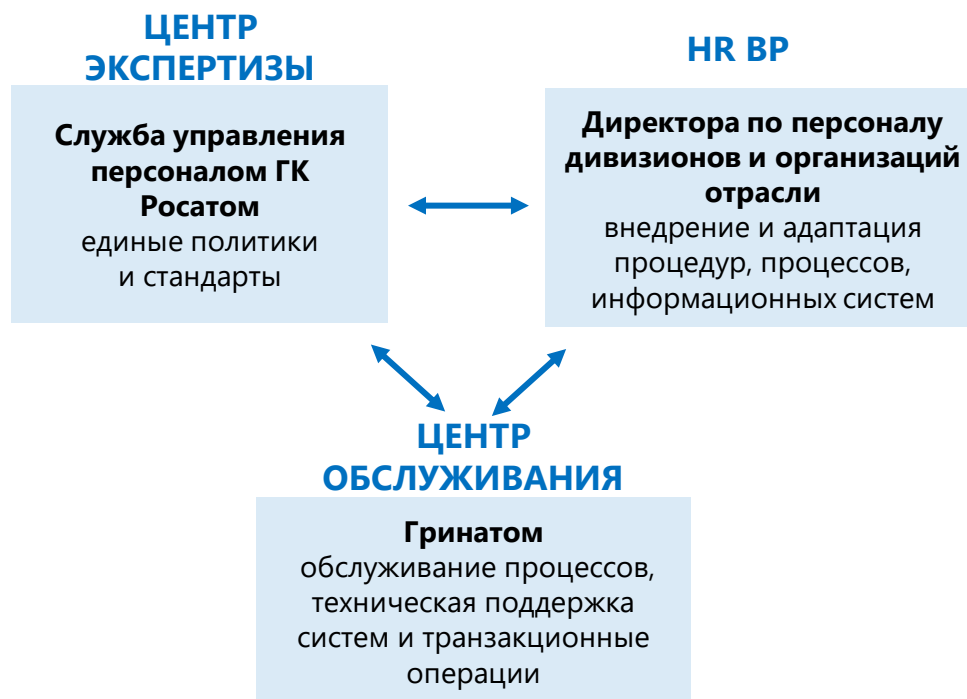
Цифровизация процессов



Единые политики и процедуры



Организационная структура HR служб



Трансформация функции HR в отрасли



- Развитие новых бизнесов, инновации
- Цифровая трансформация
- Скорость, гибкость
- Операционная эффективность

HR-директор

Сильные центры экспертизы:

- Новые формы занятости
- Кадровые ИТ-технологии
- Управление данными

HR-партнеры

HR-партнеры

ОЦО

Кросс-команды

Большие данные и искусственный интеллект при принятии решений

Управление опытом сотрудника

Оргструктуры – плоские, гибкие

Управление горизонтальными кросс-командами

Новые режимы работы и занятости

Цифровые сервисы для сотрудников

COVID–19 ускорил цифровую трансформацию бизнеса и HR



В атомной промышленности **70%** сотрудников продолжили работать очно, **30%** – удаленно

HR сфокусировался на 5 основных направлениях:

Коммуникация

Онлайн обучение /
организация
досуга
сотрудников

Обратная связь

Социальная
ответственность
бизнеса

Обеспечение безопасности



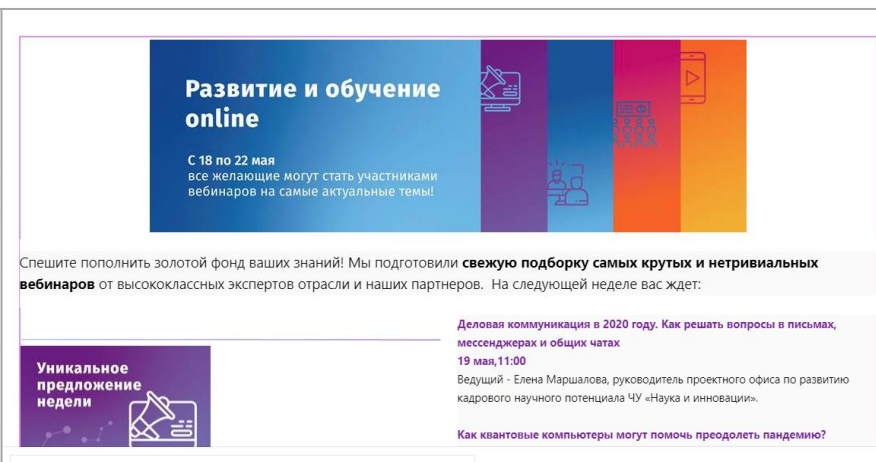
Информирование



75 ЛЕТ
АТОМНОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ОПЕРЕЖАЯ
ВРЕМЯ

1. Еженедельные обращения ГД
2. Горячая линия по вопросам COVID-19 для сотрудников
3. Раздел о COVID-19 на портале «Страна Росатом»
4. Регулярная рассылка

- об актуальной ситуации с COVID-19
- об обучении
- об организации досуга и онлайн занятиях спортом
- об отраслевых мероприятиях
- о волонтерских акциях



Перевод обучения в онлайн

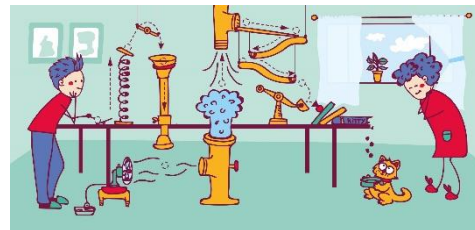


Офлайн обучение

- Очные модули отраслевых программ (резервисты, «глобализаторы», новые бизнесы и т. п.)
- Английский язык
- Развитие компетенций: навыки переговоров и т.п.
- Разработка приложения для обучения «РЕКОРД-мобайл»

Онлайн обучение

- Все очное обучение переведено в онлайн
- Оперативное наполнение мобильного приложения «РЕКОРД-Мобайл» с записями вебинаров, выступлений, тренеров, экспертов, руководителей



Новое в обучении

- «Открытое» обучение для всех желающих
- Вебинары для команд
- Десятки вариантов поддержки и практики к формату вебинаров
- Рост электронных форм обучения (микроролики, подкасты)
- Детская академия

Обучение + Занятия спортом онлайн + Отраслевые акции + Мероприятия для детей

Повышение эффективности обучения в онлайн



460

обучающих мероприятий

Онлайн ~ 2 месяца

Производительность

пиковый показатель **88** вебинаров в неделю

средний показатель **55** вебинаров в неделю

14 000

человек приняли участие

В **3,5** раза больше, чем в аналогичном периоде 2019 года

Топ популярности

1. Онлайн-зарядка – **5500**
2. Английский язык – **3407**
3. Тревожность под контролем – **809**
4. Детская Академия для детей и родителей – **643**
5. Секреты самоорганизации на удаленке – **529**
6. Эффективное совещание в Skype – **450**

Новинки последних недель

1. Деловая коммуникация в 2020: как решать вопросы
2. Как квантовые компьютеры могут помочь преодолеть пандемию
3. Зачем нужен квантовый компьютер
4. Личный план развития как фундамент успеха
5. Личные смыслы в деятельности: как повысить свою вовлеченность и получать удовольствие от работы

Перевод мероприятий в онлайн



Онлайн-клуб для топ-руководителей

- Актуальные темы: **первый** был про **устойчивое лидерство**, т.к. сейчас устойчивость нужна не только бизнесу, но и командам
- Посетили **36** человек
- Спикерами выступают **ведущие консультанты**
- Раньше клуб был только очно, проводился **раз в квартал**, сейчас проводим **раз в неделю \ две**



Онлайн-конференции для отрасли

- **Первая отраслевая конференция по HR-теме: «Вовлеченность персонала»**
- Посетили **142 участника**, **3** внешних спикера
- **150** вопросов и комментариев
- **10** онлайн-групп
- **79% участников** хотят следующее мероприятие в **онлайн** или **смешанном** формате
- Разработан **чек-лист** по проведению **онлайн-конференций в отрасли**

Онлайн-мероприятия

- **Онлайн-мероприятия для резервистов и «глобализаторов»** по обмену опытом: маркетинг, экономика проекта / продукта, риски проектов новых бизнесов с участием внутренних и внешних экспертов
- Вебинары экспертов **«Атомскиллз»** по инженерным компетенциям
- **«Гостиная с ментором»**
- **Проект «Арт-семья»**

Пульс-опрос по COVID-19



Опросы по вовлеченности



Факторы успеха: что позволяет справляться с кризисной ситуацией

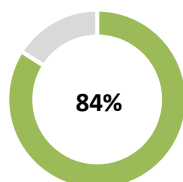


Наиболее высокие значения по вопросам исследования

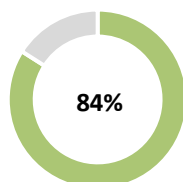
Основой для эффективной работы в рамках текущей ситуации является поддержка со стороны непосредственного руководителя, коллег, доверие к действиям высшего руководства, а также коммуникационная поддержка на тему эпидемии со стороны высшего руководства.

Сотрудники в комментариях отмечают важность и своевременность решения руководства о переводе на удаленную работу, обеспечение необходимых мер по безопасности в текущих условиях, сохранение доходов.

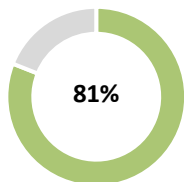
Мой непосредственный руководитель оказывает необходимую поддержку для решения рабочих задач



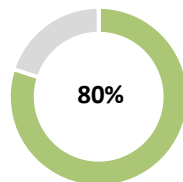
Я нахожусь на связи со своими коллегами и получаю от них поддержку.



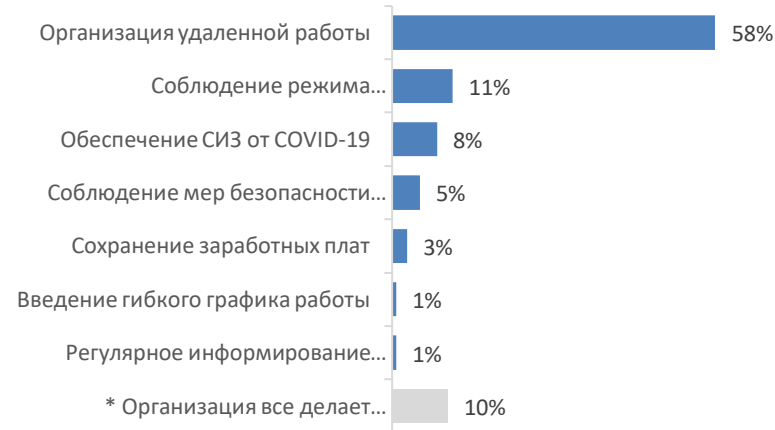
Видя действия высшего руководства нашей организации/нашего предприятия, я верю, что моя организация/предприятие продолжит эффективную деятельность после кризиса



Наша организация/наше предприятие предоставила сотрудникам всю информацию, необходимую во время эпидемии коронавируса.



Приведите пример действий или решений, которые вы считаете правильными в текущей ситуации



Количество ответов: 6 386

Поддержка: горячая линия психологической помощи



- Стресс** Как не сойти с ума в условиях карантина?

- Тревога** – Страшно, иногда возникает паника, как справляться?
 – Я нервничаю, когда вокруг не соблюдают дистанцию, не носят маски

- Работа** – Сложно структурировать рабочий день, нет чувства результата...
 – Как наладить отношения с руководителем?

- Вина** – Недостаточно помогаю родителям...
 – Из-за внезапного карантина разлучилась с ребенком...

- Мотивация** Подросток совсем перестал учиться...

КОНТАКТНЫЙ ЦЕНТР центра обслуживания по управлению персоналом

Новая горячая линия психологической поддержки

Наши специалисты постараются помочь со всеми волнующими вас вопросами в сложившейся ситуации. Консультации оказывают высококвалифицированные психологи с многолетним опытом работы.

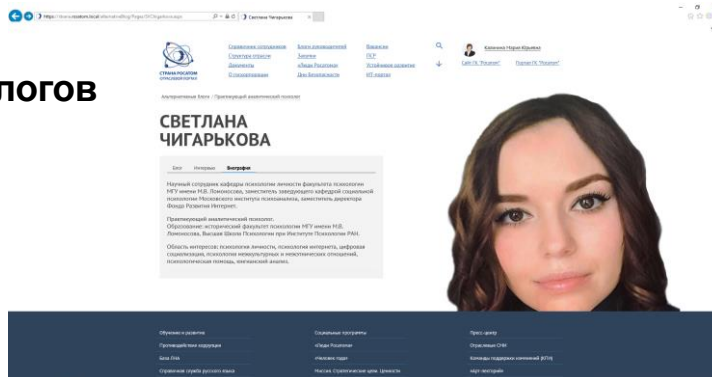
Что делать, если вы чувствуете тревогу, страх или панику?

Как проявлять заботу о себе и близких? Как выстраивать взаимоотношения с близкими в условиях самоизоляции?

Другие вопросы, которые вы так долго хотели задать психологу

Звоните по телефону **8 (800) 755 09 90** до **2727** или с рабочих телефонов по КТС **(115) 2727**
 Сервис работает ежедневно с 09:00 до 18:00

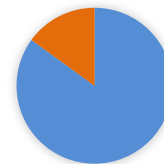
Блог психологов



Социальная ответственность бизнеса

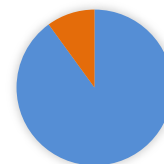
* Работает с 1 мая

Распределение обратившихся по полу



85% женщины
15% мужчины

Распределение обратившихся по возрасту



90% 25-45 лет
10% 45-65 лет

Развитие волонтерства в Росатоме



Статус реализации волонтерских инициатив сотрудниками Росатома в рамках мероприятий по недопущению распространения COVID-19

на 22.05.2020

824 (+2%)

волонтеров Росатома захотели помочь

579

прошли обучение
рост количества волонтеров (на %)



Машиностроительный	71	65	+1%
Электроэнергетический	144	128	+3%
Топливный	120	89	+5%
Инжиниринговый	33	21	+15%
Горнорудный	7	7	
Научный	115	48	
ЯОК	175	126	
ЗСЖЦ	60	46	
СМП	11	11	
Вне дивизиона	73	38	

Как волонтеры оказывают помощь*

399

активно взаимодействуют с различными учреждениями, из них: службы соцзащиты

103

администрация

2

собственный волонтерский

294

штаб предприятия

*многие волонтеры участвуют одновременно в нескольких проектах

Форматы помощи



доставка продуктов и лекарств



помощь медикам



помощь он-лайн по обращениям граждан



производство масок и др.



326

волонтеров участвуют во всероссийской акции «Мы вместе»

9689 (+9%)

получили помощь в соответствии запросом

Более чем в **40** городах оказана волонтерская помощь

Социальная ответственность бизнеса



3500 ветеранов поздравили волонтеры Росатома
500 волонтеров приняли участие в акциях к **9 мая**

Спасибо за внимание!

