

Растите своих: инструменты для удержания и развития сотрудников

Олеся Михеева
старший бизнес-партнер по персоналу
07.08.2025

Красцветмет – производственная и технологическая компания

80 лет экспертизы



3400

человек – численность группы
Красцветмет

40

число регионов России
живут сотрудники
Красцветмета



основные направления бизнеса



аффинаж
драгоценных металлов



инжиниринг
для промышленности



производство ювелирных
изделий



Красноярскому краю
принадлежат 100% акций
компании

Растите своих: инструменты для удержания и развития сотрудников

Запросы бизнеса к HR



удерживать ключевых людей,
сохранять кадровую устойчивость



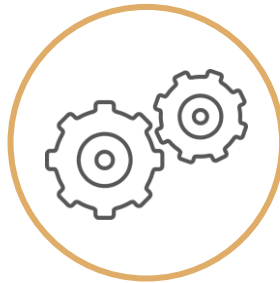
растить сильных лидеров,
повышать эффективность команд



повышать производительность
труда



автоматизировать процессы,
использовать ИИ

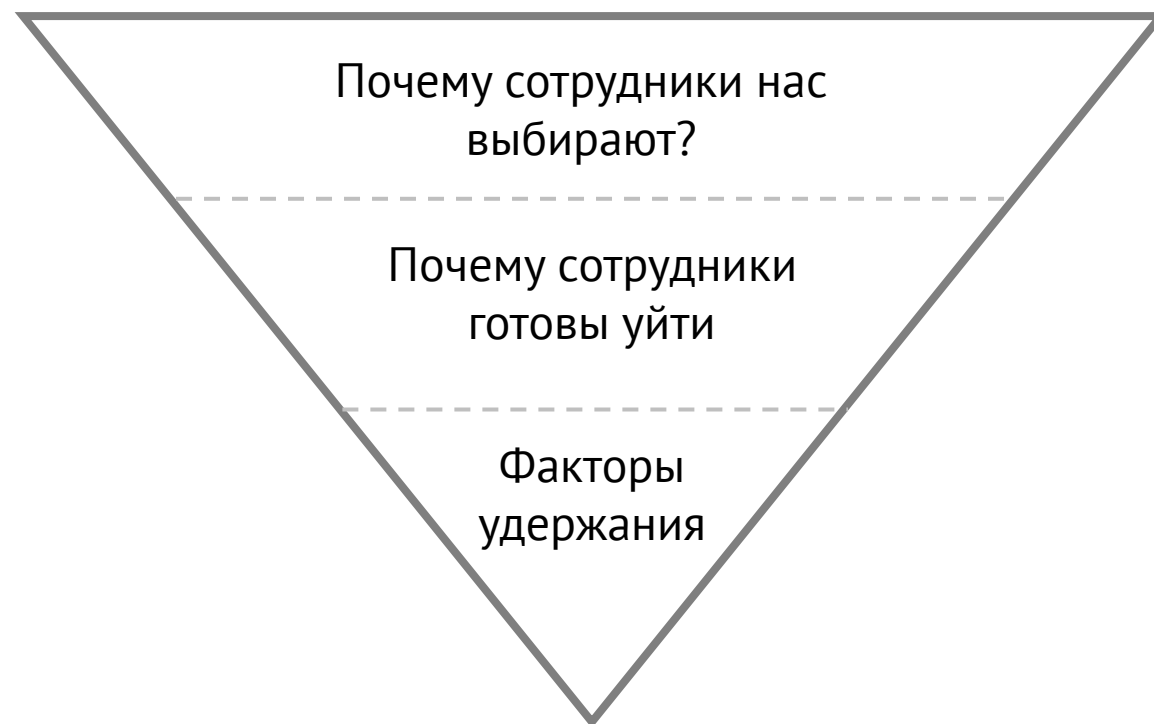


оптимизировать процессы,
давать быстрый результат

Кандидаты выбирают возможности

Как мы строим сильный HR-бренд:

- Фокус на EVP: что мы предлагаем сотруднику?
- Открытость: информация о вакансиях, карьерных треках, жизни компании
- Вовлеченность: сотрудники как главные амбассадоры HR-бренда
- Обратная связь: постоянный мониторинг (внутренние опросы, внешние платформы)
- Только реальные примеры и практики, соответствие ожиданиям



Компания для людей

ЛЮДИ

условия труда

ВОЗМОЖНОСТИ

работа

Красцветмет:

- Сотрудники – центр всех процессов (не ресурсы, не ценность, а приоритет).
- Обеспечение физического и психологического комфорта.
- Создание комфортной среды: от обустройства рабочих мест до принципов управления.
- Упрощение и цифровизация кадровых и бизнес-процессов.
- Руководители проходят обучение и оценку для роли «партнеров», а не «начальников».

Подтверждающие примеры

- Современная инфраструктура: переговорные, зоны отдыха, парковки для авто, электрокаров и велосипедов.
- Благоустройство: проект промышленной площадки – победитель премии «Серебряный Лучник» (Сибирь).
- Гибкий график: начало работы с 08:00–10:00, удалённая/гибридная работа.
- Адаптация сотрудников: план адаптации, наставничество (признано лучшим в Красноярском крае), конкурсный отбор с оценкой компетенций и ценностей.
- Социальные программы: компенсация расходов на здоровье, спорт, питание, путешествия и развитие через «Мои бонусы».
- Безопасность: качественные СИЗы, спецодежда, система управления рисками и стремление к нулевому травматизму.
- Цифровизация: подача заявок на отпуск, командировку за 5 минут

Внутренний рынок талантов

Эффект для сотрудника:

- Даем видимые карьерные перспективы («мне есть куда расти»)
- Предлагаем новые задачи/проекты без смены работодателя
- Повышаем вовлеченность через инвестиции в развитие
- Укрепляем лояльность («компания в меня верит»)

Эффект для бизнеса:

- Сокращаем время закрытия вакансии
- Снижаем стоимость подбора
- Снижаем время на адаптацию
- Мотивируем других сотрудников на развитие
- Повышаем вовлеченность
- Обеспечиваем кадровую устойчивость



Карьера и развитие

Инструменты в Красцветмете:

- кадровые комитеты
- школа мастеров
- наставничество
- менторинг
- система внутренних вакансий
- карьерные диалоги (1:1)
- индивидуальные планы развития
- преемственность
- реферальная программа
- кросс-функциональные проекты

Результаты 2024

25%

сотрудников группы сделали
карьерный шаг

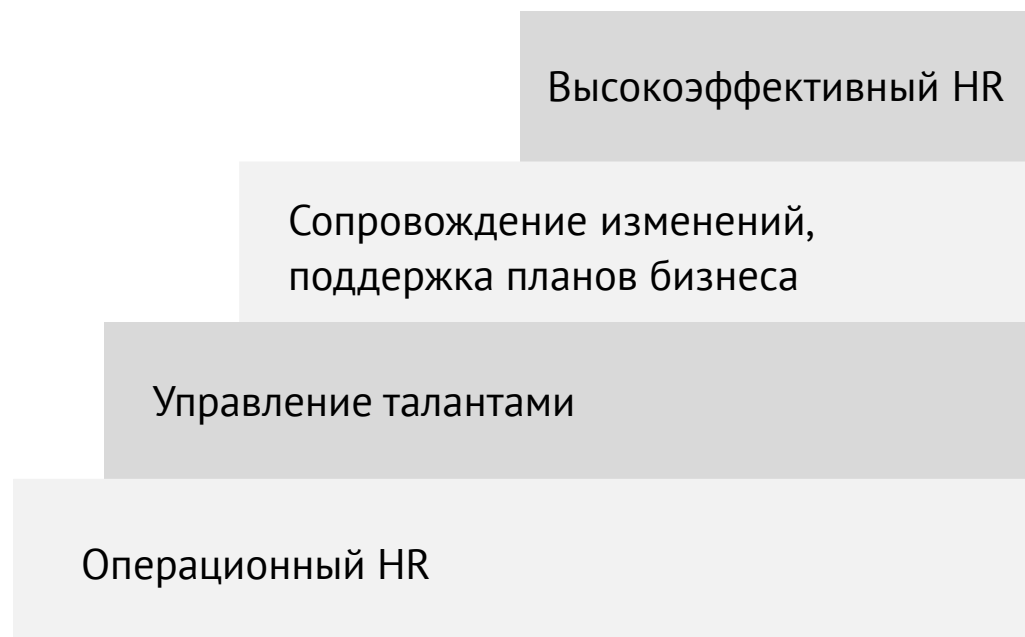
88%

назначенных руководителей
выросли внутри компании

50%

вакансий закрываются
внутренним подбором

Роль и ключевые компетенции HR BP



Понимание бизнес-модели и операционной модели HR



Использование HR-аналитики для обоснования решений



Умение задавать правильные вопросы, диагностировать проблемы и предлагать решения

Как все элементы работают вместе



Олеся Михеева

старший бизнес-партнер по персоналу

O.Mikheeva@krastsvetmet.ru

Контакт



krastsvetmet.ru

