



Внедрение начальников производства в HR-процессы: ключ к успеху компании



«Камский металлургический комбинат» - входит в группу компаний «ТЭМПО» с 6 крупными предприятиями производственного характера

7000 работает в ГК,
1210 в АО «КМК
«ТЭМПО»

АО «КМК «ТЭМПО»
Год основания 2015 г.,
2016 г. запуск первой
партии продукции

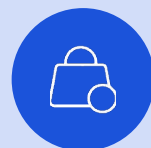
Место: Республика
Татарстан, г.
Набережные Челны



Как и какие проблемы удалось выявить при анализе текущей ситуации в компании



Начальники производства — первые лица которые проводят собеседование, так же ответственные за реализацию HR-практик на производстве.



Живое общение и анализ текучести по отделам
Их вовлечённость критична для эффективности подбора, обучения и мотивации сотрудников.



Сложности на пути

1. Не смотрят на soft скилы
2. Главный критерий – руки/ноги/ипотека
3. Сопротивление внедрения любого HR-процесса

Основные вызовы при вовлечении начальников производства в HR

1

Недостаток мотивации и компетенций в HR-задачах.

2

Перегрузка операционными обязанностями и нехватка времени.

3

Отсутствие поддержки и чётких инструкций от HR-отдела.

4

Соппротивление изменениям и страх новых ролей.

Главное правило успеха в компании -30%/70%

30% - зависит от Отдела по работе с персоналом: подбор и адаптация + развитие

70% - зависит от самих руководителей – отбор, правильная адаптация, коммуникация на протяжении всего времени работы сотрудника в компании, четкое следование ИПР, взаимодействие, четкая иерархия и т.д.



Как убедить руководителей производства

1. Заручиться поддержкой генерального директора
2. Успех зависит только от руководителей
3. Конфликт и сомнения
4. Завоевать авторитет и доверие



Что обсуждаем, а чему учим?



(O) Знакомство с HR

Каждому из нас придут на 1 кандидата, текущее, руководство.



(Y) Разработка

инструкций понятных инструкций совместно с руководителями



(Y) Обучение и

тренинги по ключевым HR-компетенциям (подбор, адаптация, мотивация).



(O) Поддержка и обратная

связь. Здоровая коммуникация.

Кейс: Обучение начальников производства как проводить собеседование по компетенциям

1. Написали программу тренинга как качественно проводить отбор кандидатов
2. Начальники получили доступ к ключевым компетенциям и создали матрицу для кандидатов
3. По матрице производится отбор релевантных кандидатов.

Результат: снижение текучести на испытательном сроке на 5% за первое полугодие 2025 г.



Влияние вовлечения начальников производства на бизнес



Повышение производительности

Повышение производительности и качества работы команды.



Снижение ошибок

Снижение ошибок и конфликтов на производстве.



Улучшение имиджа

Улучшение имиджа работодателя и удержание «старичков»



Ускорение адаптации

Ускорение адаптации новых сотрудников и развитие кадрового резерва.



Вовлечение начальников производства в HR процессы — инвестиция в успех

Внедрение HR-процессов на производстве требует системного подхода и поддержки.

Обучение и коммуникация — ключевые факторы успеха.

Начальники производства — стратегические партнёры HR и драйверы изменений.

Инвестируйте в их развитие — и получите сильную, мотивированную команду!

Бусаева Ольга Ивановна

Тел. 8-917-260-09-41

ВК страница

