



**Системный подход в
управлении талантами:
синтез Talent Management и
внутреннего
рекрутмента**

ЮДИНА МАРИНА

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОТДЕЛА УПРАВЛЕНИЯ
ТАЛАНТАМИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

METRO

МЕТРО В ЦИФРАХ

91

*Торговых центра
в России*

10 К

*Сотрудников
в России*

49

городов присутствия



ИЗМЕНЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ БИЗНЕСА

- Уменьшение структуры и количества сотрудников на позициях - «донорах»: меньше возможностей для выбора;
- Сокращение скамеек запасных;
- Сохранение высокой потребности во внутренней экспертизе, ценность опыта внутри METRO;



Нужно менять подход



КЛЮЧЕВЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В TALENT MANAGEMENT

- Вся инициатива по назначениям сверху вниз;
- Переходы в другие подразделения и даже регионы не поощряются;
- Скамейка запасных «для себя», не делимся талантами;
- Переходы из торговых центров в офис в основном на личных связях;

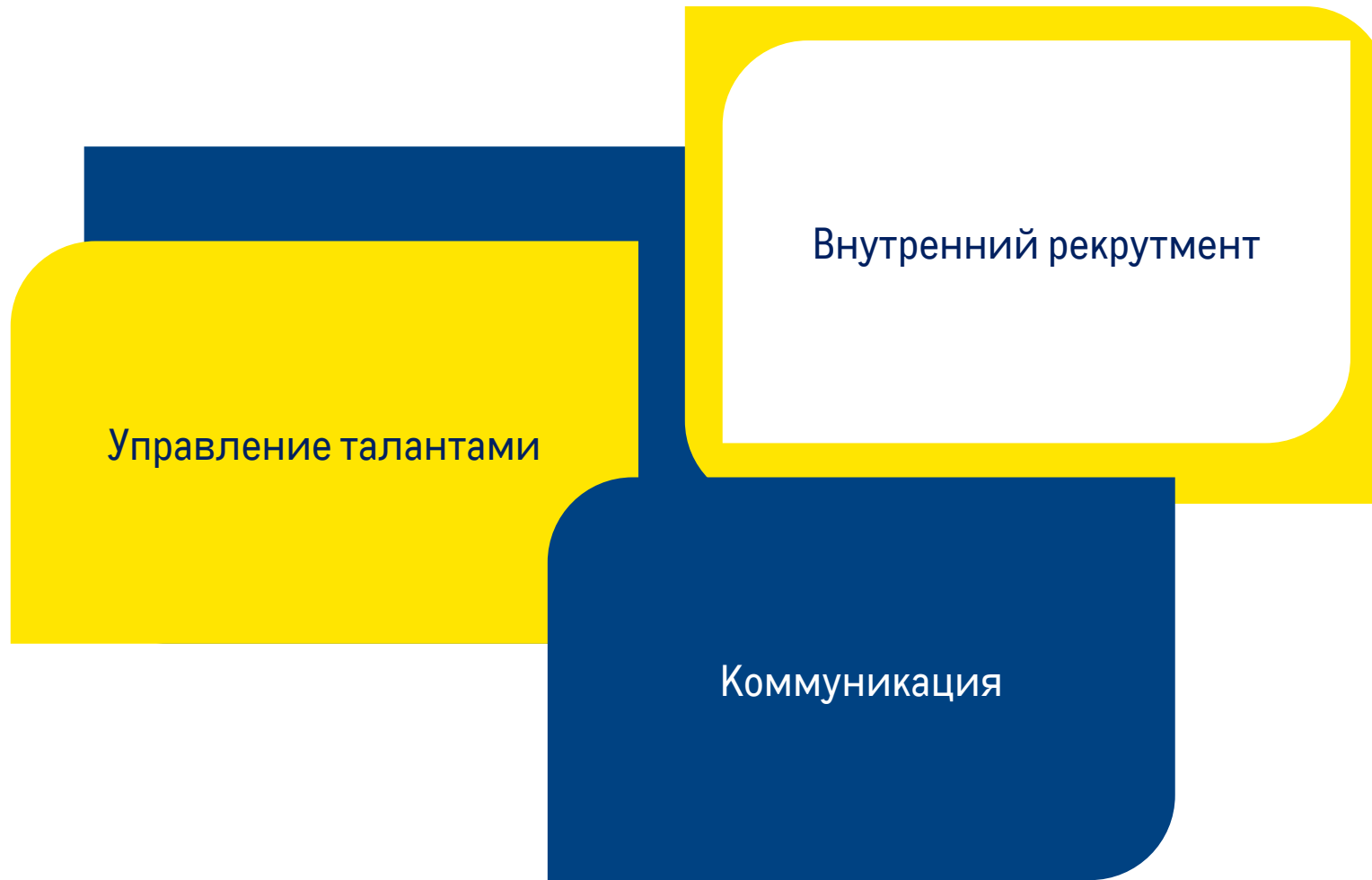


Strictly Confidential



- Самоотклики на развивающие программы;
- Рост количества откликов на внутренние вакансии;
- Рост кросс-функциональных и кросс-региональных переходов. Прозрачная система отклика;
- Общие скамейки на типовые должности;

СИНЕРГИЯ РЕКРУТМЕНТА И УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ



СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО РЕКРУТМЕНТА

- Политика по подбору персонала, нацеленная на возможности внутренних переходов;
- Внутренний сайт со всеми вакансиями;
- Регулярная рассылка на всех сотрудников вакансий для кросс-функциональных переходов;
- Плакаты с вакансиями офиса в торговых центрах;

МОИ ВОЗМОЖНОСТИ С METRO



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

Ежегодная оценка, открытый потенциал

Скамейки запасных (индивидуальные, общие и кросс-функциональные)

Лидерские программы & самоотклик

Прозрачность: карьерные треки, карьерные консультации, вебинары

Поддержка развития: менторинг, открытая база электронных курсов, электронная библиотека

КОММУНИКАЦИЯ: СОЗДАНИЕ АТМОСФЕРЫ РАЗВИТИЯ И ПРОДВИЖЕНИЯ

Годовой план коммуникации в поддержку основных фокусов:

- Месяц развития
- Блок «Карьера и развитие» на внутреннем портале
- Канал в мессенджере
- Амбассадоры
- Карьерные треки и карьерные истории в их поддержку
- Интервью с успешными сотрудниками
- Публикации о развивающих программах
- Публикации о возможностях обучения
- Публикации о менторинге и наставничестве
- Промо материалы и лендинги



МОИ ВОЗМОЖНОСТИ С METRO

SALES LINE PIPELINE ПРОЦЕСС ОТБОРА –ПРИМЕР СИНЕРГИИ

56% участников
программы из
самоотклика

Матрица
потенциала

Чат-бот для FAQ

Самоотклик
Лендинговая
страница

Карьерные
консультации

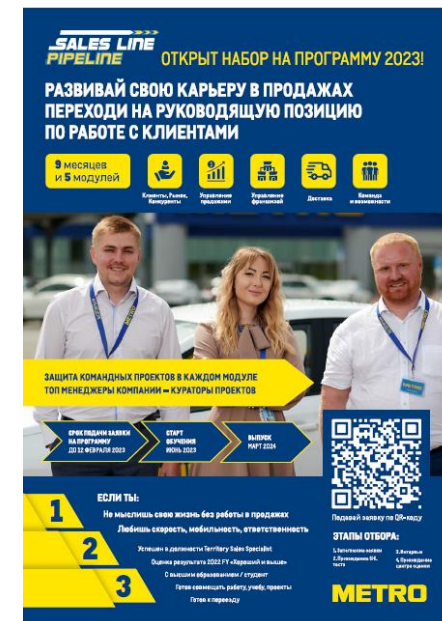
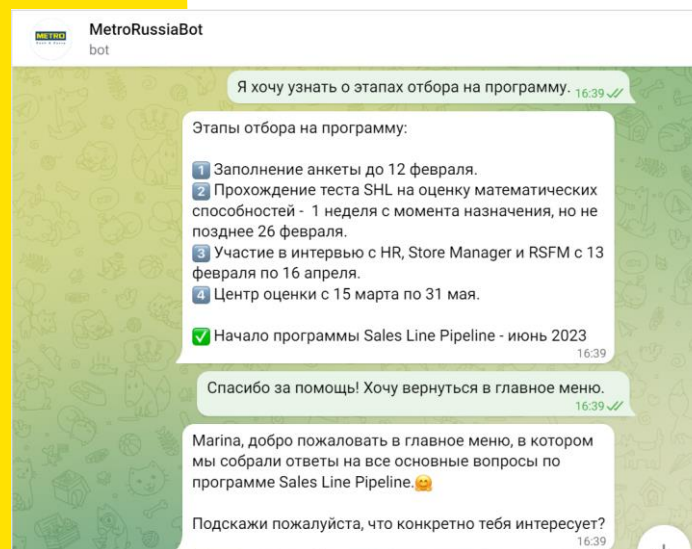
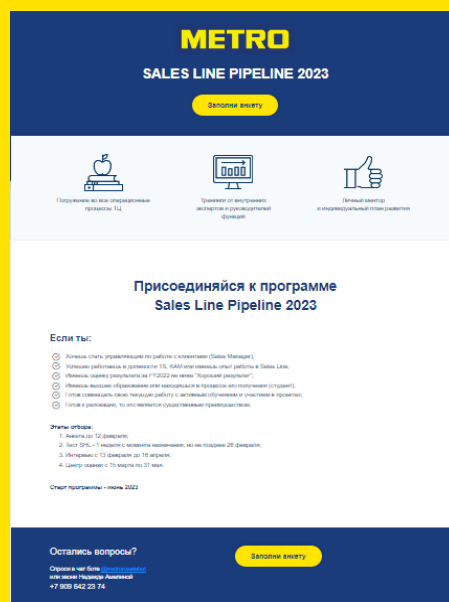
Регулярная
коммуникация

SHL тест

Интервью

Ассесмент центр

Зачисление
на программу



КЛЮЧЕВЫЕ ИТОГИ И ВЫВОДЫ

1

Системность

- Согласованность подходов в управлении талантами и подборе персонала
- Коммуникационный план на год

2

Быстро – это медленно, но настойчиво

- Постепенное, но последовательное внедрение маленьких изменений приводит к большим переменам
- Эволюция, а не революция

3

Поддержка топов – ключ к успеху

- Внедрение пилотных проектов в тех функциях, где есть поддержка
- Главное – выбрать момент и найти союзника
- Постепенная смена команды топов (экспаты) – все больше тех, для кого новый подход был изначально





Юдина Марина
Руководитель отдела управления
талантами и развития персонала
+ 7 917 – 513 – 12 – 42
marina.yudina@metro-cc.ru

Вопросы?