



НАЦИОНАЛЬНАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ

**РЧК**

Развитие  
Человеческого  
Капитала

**РЧК электроэнергетики**

МОСКВА, 2016

## 3 фактора изменений:

1. **Массы общества**, в основном играющие на рынке труда роль наемного персонала, получили доступ к достижениям современной цивилизации:
  - Техническим, информационным и коммуникационным,
  - Финансовым и экономическим,
  - Организационным и управленческим,
  - Психологическим и манипулятивным,
  - Поколенческим, ...
2. **Менеджерские элиты** трансформируются как класс и как личности.
3. **Отношения** между этими двумя частями общества категорически меняются

# Темпы, массовость, глубина изменений

*Наш век отныне уже не является обычной революционной эпохой; мы вступаем в новую фазу метаморфоз истории.*

**Збигнев Бжезинский**

Искусственный  
интеллект

культурные протоколы

человек-предприятие

креативные и нейро-  
физические потенции  
человека

от индустриально-информационного  
к креативному обществу

метафизический  
кругозор

массовое общество - в  
совокупность индивидов

Территориальная  
миграция

нейросети

Технологии обучения

Россия - 262 тысячи новых учителей для России.

Виртуальность

Реформы структур

Новые виды энергии

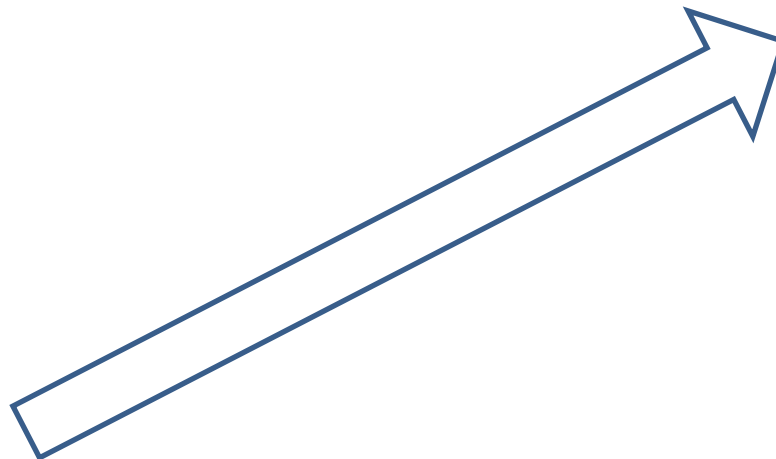
«Стратегической целью государственной политики в этой сфере является развитие социального партнерства энергетического бизнеса и общества, а также **воспроизводство человеческого капитала в энергетике**»

«...прорыв в повышении эффективности человеческого капитала...»

«Человеческого  
капитала  
в ТЭК России нет»

**2011**

**2016**





**Центр оценки и развития для среднего менеджмента тепловых электрических станций.  
Talent Q Russia.**

**Психометрические обзоры как инструменты оценки персонала  
Talent Q**

**Тест Устойчивой Работоспособности для выявления человеческих факторов аварийности и травматизма. Гуманитарные технологии**

# Приоритет №1 – повышение производительности труда



Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

## Приоритет №2 – развитие культуры безопасности

### КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

Основные источники формирования

	НОРМАТИВЫ И СТАНДАРТЫ	ОКРУЖЕНИЕ КОМПАНИИ (ПОСТАВЩИКИ, ПОДРЯДЧИКИ И КЛИЕНТЫ)	РОЛЬ ФУНКЦИИ HSE	ПЕРСОНАЛ	ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ
Решения ЭКОПСИ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Анализ и разработка недостающих частей с привлечением профильных экспертов</li><li>2. Создание кратких памяток для персонала («Без воды»)</li><li>3. Создание электронных обучающих курсов</li><li>4. Бенчмаркинг</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Коммуникационная политика и мероприятия</li><li>2. Разработка правил и процедур независимого рейтинга поставщиков и подрядчиков</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Смена роли: Контролер → Партнер (ревизор) (методолог)</li><li>2. Разработка профессиональных компетенций и системы ежегодной оценки</li></ol>	<p>Работа с ключевыми категориями:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>ТОП – руководители</b> (Лидерство и трансляция ценности безопасности)</li><li>2. <b>Линейный персонал</b> (Формирование ответственности и осознанности в своих коллективах, использование простых инструментов на каждый день)</li><li>3. <b>Агенты изменений</b> (Выявление и подготовка)</li></ol>	Изменение процессов организации работ, аудит эффективности

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг», 2016 г.

# Привлекательность работодателей

В компаниях с развитым HR брендом:

- на 10% ниже затраты на оплату труда
- на 26% ниже затраты на оплату труда
- на 48% ниже стоимость найма персонала

- 74% россиян, хотят работать удаленно хотя бы время от времени
- 61% хотели бы работать дистанционно

- 68% считают зарплату важнейшим критерием
- 56% мечтают о финансово стабильной компании
- 48% выбирают гарантии долгосрочной занятости

**Анкор**



**Культура – это лишь тоненькая  
яблочная кожура над раскаленным  
хаосом.**

***Фридрих Ницше***

# Культура съедает стратегию на завтрак. *Питер Друкер*

Добротные модели корпоративной культуры служат почвой для инновации, роста, лидерства на рынке, этического поведения и удовлетворенности клиентов.

# Счастье как бизнес-модель

## «Счастливые» сотрудники

- на 43% продуктивнее своих «несчастливых» коллег
- на 65% реже берут отпуск по болезни,
- у них на 37% выше показатели продаж.

# ***Счастья в труде***

***носителям человеческого капитала -  
сотрудникам ваших электро-компаний***

**Оськин Валерий Валентинович**

**+7(495)544-77-05**

Председатель Правления.

Национальная Конфедерация

"Развитие человеческого капитала".

<http://hrdevelopment.ru>