


XIII Международная HR-Конференция 2018

ОРГАНИЗАЦИЯ БУДУЩЕГО





Реформирование системы вознаграждения группы компаний: что нужно учитывать, на какие «грабли» не наступать

АНАРА КУЛМАМБЕТОВА

РУКОВОДИТЕЛЬ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ
ЦЕНТРА ЭКСПЕРТИЗЫ HR КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА «САМРУК-КАЗЫНА»

СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ. СОВОКУПНОЕ
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

С 2015 ГОДА В КОМПАНИЯХ АО «САМРУК-ҚАЗЫНА» ВНЕДРЯЕТСЯ НОВАЯ СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Компании нефтегазового и транспортно-логистического секторов, химической и атомной промышленности, горно-металлургического комплекса, энергетики, машиностроения и недвижимости

1. АО «НК «КазМунайГаз»
2. АО «НК «КТЖ»
3. АО «НАК «Казатомпром»
4. АО «KEGOC»
5. АО «Казактелеком»
6. АО «Самрук-Энерго»
7. АО «Казпочта»
8. АО «НК «Казахстан инжиниринг»
9. АО «Тау-Кен Самрук»
10. ТОО «Объединенная химическая компания»
11. АО «Фонд недвижимости «Самрук-Казына»
12. АО «QAZAQ AIR»
13. ТОО «Самрук-Казына Инвест»
14. ТОО «Самрук-Казына Контракт»

Центр экспертизы HR отвечает за

- ✓ разработку основных подходов
- ✓ инициирование внедрения
- ✓ методологическое сопровождение

ЛЮДИ – ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ КОМПАНИИ

Стратегия Казахстан 2050, Стратегический план
Казахстан 2025, План 100 шагов, Нурлы Жол



Казахстан 2050



Стратегия развития, Программа Трансформации
Самрук-Қазына



САМРУК
КАЗЫНА

HR стратегия

Стратегия вознаграждения

Система вознаграждения – инструмент управления, помогающий в
реализации стратегии компании.

ЛЮДИ – ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ КОМПАНИИ

Задачи стратегии вознаграждения:

1. Найм «правильных» людей на правильные уровни;
2. Внедрение культуры эффективности;
3. Мотивация и удержание ключевых работников.



Без мотивированных и вовлеченных работников невозможен успех.

МОТИВАЦИЮ НЕЛЬЗЯ «КУПИТЬ»

ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ – ЧАСТЬ СОВОКУПНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ



СОВОКУПНЫЙ ПАКЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ – ЭТО ИНВЕСТИЦИИ КОМПАНИИ В РАБОТНИКОВ

РАЗНЫЕ КОМПАНИИ – ЕДИНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ



Соответствие действующему законодательству



Понятность и прозрачность



Внутренняя справедливость



Внешняя конкурентоспособность



Соответствие целям и финансово-экономическим возможностям компании



Эффективная комбинация материальных и нематериальных видов вознаграждения

АСПЕКТЫ, КОТОРЫЕ НУЖНО УЧИТЫВАТЬ ПРИ РЕФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ

ВЫВОДЫ ИЗ ПРАКТИКИ

- **Создать единое понимание на уровне топ-менеджмента, заручиться поддержкой**

Транслировать необходимость внедрения новой системы вознаграждения с привлечением руководителей компаний.

- **Формализовать решения и цели от лица акционера, последовательное внедрение**

Определить целевые показатели и зафиксировать необходимость их достижения компаниями, например, в виде ожиданий акционера.

ВЫВОДЫ ИЗ ПРАКТИКИ

- **Использовать проектный подход**
Определить проектную команду, сроки, ресурсы, план-реализации.
- **Проводить обучающие сессии, оказывать консультационную поддержку компаниям**
Формировать необходимые навыки у HR-специалистов компаний
- **Коммуницировать и коммуницировать**
Вознаграждение – вопрос эмоциональный.
Требуются продуманные коммуникации, чтобы изменения были успешно внедрены.



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

РАХМЕТ!