



РОСЭНЕРГОАТОМ

ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ДИВИЗИОН РОСАТОМА

Метрики и роботы: что общего?

Бухарев Василий Евгеньевич

Начальник отдела управления эффективностью деятельности

Москва | февраль 2020 года

Общая информация о Госкорпорации «Росатом»

№1 в мире

по количеству энергоблоков АЭС
в зарубежном портфеле
проектов (34 э/б)

№1 в мире

по обогащению урана
(36 % мирового рынка)

№2 в мире

по запасам урана
(517,9 тыс. тонн в России и
220,8 тыс. тонн за рубежом)
13 % мировой добычи
(7,92 тыс. т)

19 %

доля в выработке
электроэнергии РФ

250 тыс.

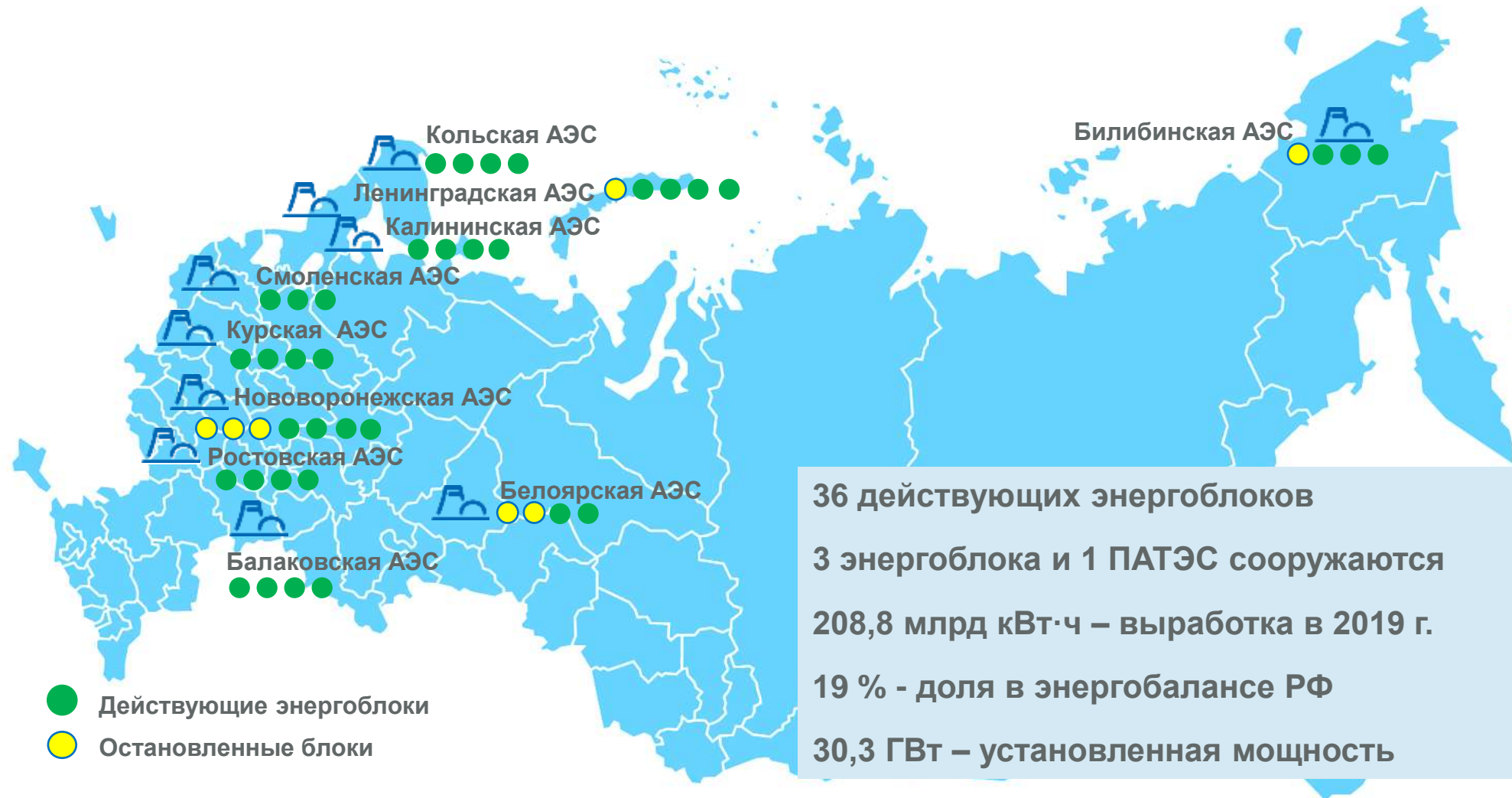
сотрудников

329

организаций и предприятий в
составе Корпорации

единственный в мире атомный ледокольный флот

Электроэнергетический дивизион Госкорпорации Росатом



Модель деятельности Блока по Управления персоналом

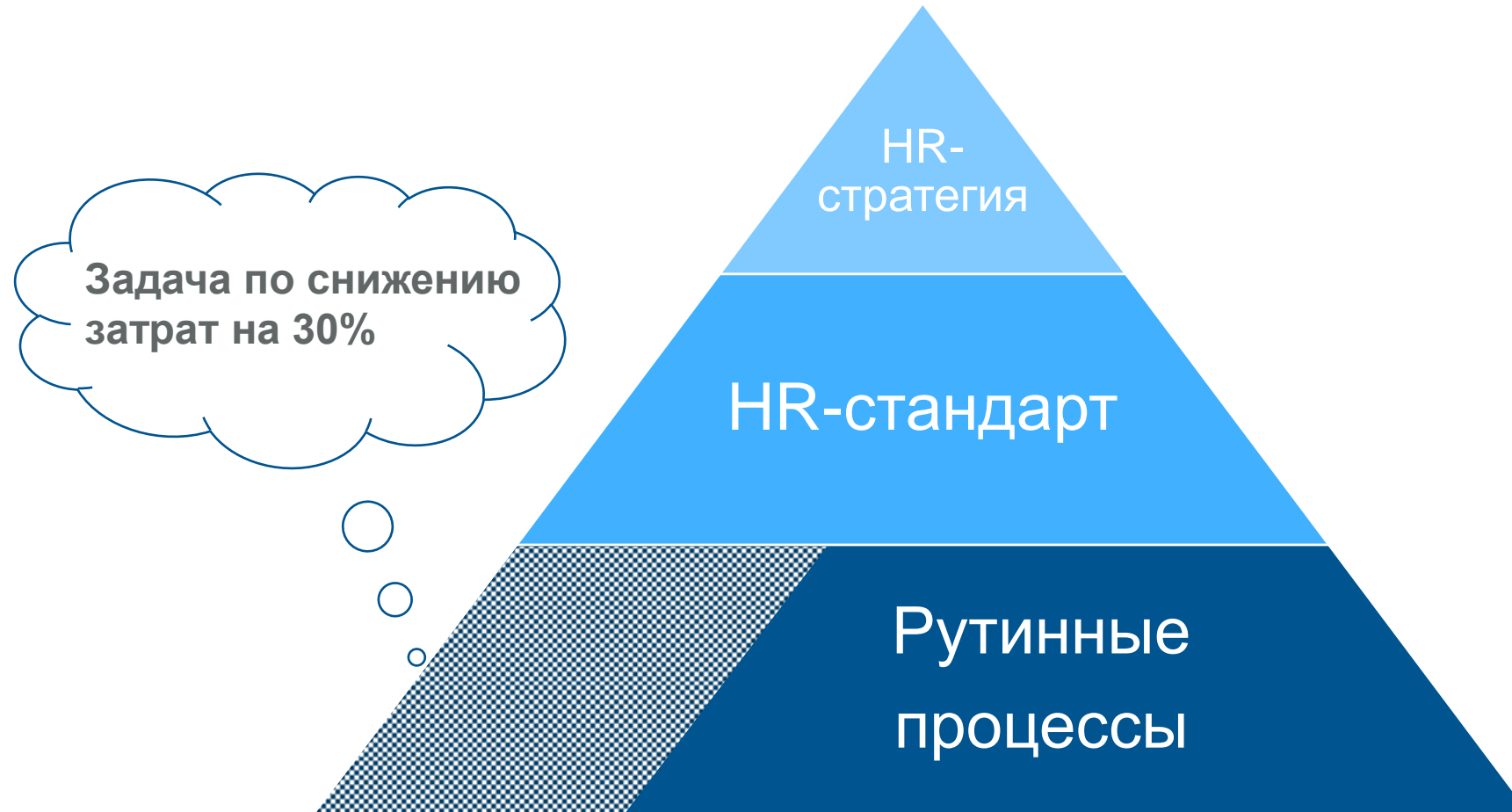


Рассматривается на следующих слайдах

Направления повышения эффективности функции «Управление персоналом»

- ➔ Прозрачное обоснование текущей численности подразделений
- ➔ Определение метрик эффективности процессов
- ➔ Доработка механизма прогнозирования и предупреждения проблем
- ➔ Обеспечение баланса в распределении ресурсов в соответствии с приоритетами функции
- ➔ Управление рисками снижения качества результатов деятельности по приоритетным задачам
- ➔ Закрепление критериев для определения приоритетных задач подразделения
- ➔ Повышение скорости внедрения изменений

Структура функций Управления персоналом



Анализ HR-функций для повышения эффективности



Приоритетность функций определяет:

- Организационную структуру
- Перераспределение ресурсов по функциям
- Политику оценки эффективности деятельности сотрудников и вознаграждения сотрудников



Вложения дополнительных ресурсов **требуются лишь в наиболее важных функциях**, соответствующих стратегии Дивизиона и отрасли.



Трудозатраты на рутинные процессы должны быть оптимизированы:

- Сокращение количества штатных и прикомандированных единиц
- Централизация
- Автоматизация
- Передача на аутсорсинг

HR-метрики Концерна Росэнергоатом

63 метрики

10 групп

- Безопасность
- Экономика
- HR служба
- Абсентеизм
- Демография
- Вовлеченность и текучесть
- ЛПФО
- КПЭ
- Трудовые отношения
- Назначения и продвижения

Динамика за **7 лет**

Целевая модель развития HR-метрик Дивизиона: от сбора к прогнозированию



★ Самооценка: Росэнергоатом в настоящее время находится на этой стадии

Первый программный робот (RPA)



В Центре Цифровых Технологий Росэнергоатома был разработан программный робот для оптимизации трудозатрат на рутинные процессы

Задача

Снижение доли ручного труда в процессе подготовки презентаций с диаграммами по HR-метрикам.

Решение

Программный робот:

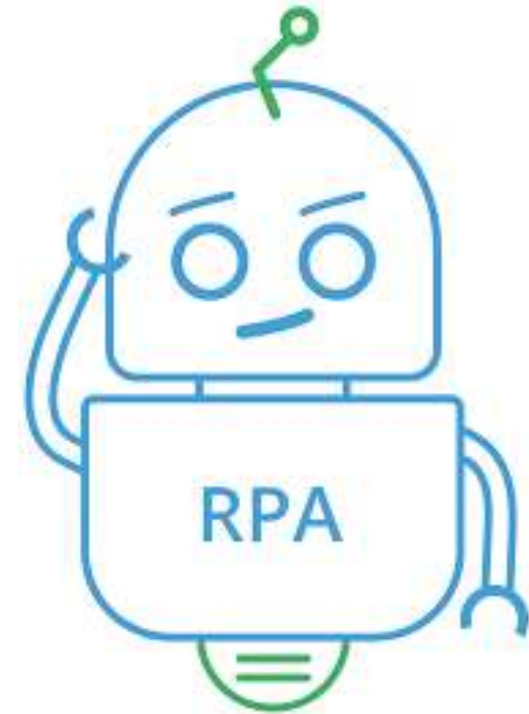
- По заданным параметрам собирает значения из Excel-таблиц с HR-метриками (учтено 10 станций, 8 дочерних предприятий за 6-7 лет – общий массив в более чем 5 тыс. значений)
- Конвертирует значения в диаграмму
- Вставляет готовую диаграмму в презентацию

Результат

Ускорение процесса в результате роботизации – в **144 раза**.

На формирование диаграмм программный робот тратит до **10 минут**. Такой же объем человек делает вручную в течение **3 рабочих дней**.

Полное **исключение** возможности появления ошибок.



Примеры работы робота



Программа «Цифровой персонал»



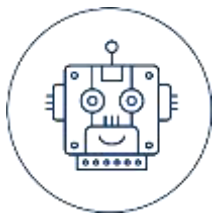
VR: Виртуальные тренажеры и среды обучения (виртуальная реальность)



VR: Программно-аппаратные комплексы визуализации в VR



IoT: Мониторинг здоровья



Программные роботы (RPA)



Digital Upskills
Программа
повышения
цифровой
грамотности
работников



РОСЭНЕРГОАТОМ

ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ДИВИЗИОН РОСАТОМА

Спасибо за внимание!

Бухарев Василий Евгеньевич

Начальник отдела управления эффективностью деятельности,
Концерн «Росэнергоатом»

www.rosenergoatom.ru