

**Конкурс «Самый эффективный HR-инструмент  
на базе Интранет-портала»  
Конференция “Внутренние коммуникации 2011”**

**ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ**

Название компании-участника	Энфорта (ООО «Престиж- Интернет»)
Отрасль, в которой работает ваша компания	Телекоммуникации
Территориальное присутствие вашей компании (регионы)	Все федеральные округа, более 90 городов

Какие основные HR-инструменты реализованы на портале:

Название инструмента	Мотивационная программа «Признание»
Срок использования инструмента	4 года
Ситуация до внедрения	Программа появилась параллельно с появлением портала
Цель и задачи инструмента	Выразить благодарность сотруднику, оказавшему профессиональную помощь делом или советом, оказавшим поддержку в рабочей среде
Методология, лежащая в основе инструмента; принципы его работы.	Сотрудник N. отправляет с портала сообщение с текстом, за что он благодарит коллегу S. После модерации сообщения, сотрудник S. с портала получает письмо-уведомление, что на его имя пришла благодарность. В рейтинг-листе отражается общее кол- во «Признаний», полученных за год. В любое время можно посмотреть сколько «Признаний» получил тот или иной сотрудник, или сколько «Признаний» на своем счету.
Действия/мероприятия, осуществляемые в off-line в связи с применением данного HR-инструмента.	По итогам года, самые доброжелательные коллеги, получившие максимум благодарностей, получают публичное признание и подарки.
Процент и контингент сотрудников, на которых данный инструмент рассчитан, и которые реально им охвачены.	Рассчитан на ВСЕХ сотрудников, даже тех, у кого нет доступа на портал. «Признание» им все равно можно отправить, и выразить благодарность за хорошую работу или помощь советом, делом.
Конкретные результаты, которых удалось достичь в результате внедрения данного инструмента.	Выработка лояльности к Компании. Осознание значимости сотрудника.
Методы оценки эффективности применения данного	

инструмента.	
Сроки внедрения	
Подсчитывалась ли окупаемость данного инструмента? Если да, то каким образом.	
Дополнительные комментарии.	

Название инструмента	«Растем с Энфортой»
Срок использования инструмента	Около полугода
Ситуация до внедрения	О карьерных перемещениях уведомляли (и сейчас продолжаем дублировать) посредством рассылки на электронный адрес в рамках региона, где работает сотрудник
Цель и задачи инструмента	Показать о наличии карьерного роста в Компании, показать, что рост возможен не только в пределах своего города, но и региональный.
Методология, лежащая в основе инструмента; принципы его работы.	Менеджера, ответственного за наполнение информационного поля, уведомляют о карьерном росте сотрудника. В Личную карточку сотрудника вносится информация о новой должности. Предыдущая должность также отражается в Личной карточке.
Действия/мероприятия, осуществляемые в off-line в связи с применением данного HR-инструмента.	
Процент и контингент сотрудников, на которых данный инструмент рассчитан, и которые реально им охвачены.	Инструмент рассчитан на всех пользователей. Преимущественно им пользуются руководители, которые хотят показать новичкам о том, что карьерный рост в Компании - это не миф.
Конкретные результаты, которых удалось достичь в результате внедрения данного инструмента.	Сотрудники стали более активно заявлять о своих карьерных пожеланиях HR- менеджерам. Как следствие, за последние 3 месяца около 10 ТОПовых вакансий были закрыты внутренними кадрами.
Методы оценки эффективности применения данного инструмента.	
Сроки внедрения	От ТЗ до реализации- 1 неделя
Подсчитывалась ли окупаемость данного инструмента? Если да, то каким образом.	
Дополнительные комментарии.	

Название инструмента	«Библиотека документов»
Срок использования инструмента	4 года

Ситуация до внедрения	Документы пересылались каждый раз по почте
Цель и задачи инструмента	Складирование и хранение документов, положений, ЛНА позволило перестать пересылать сканы документов по электронной почте, а отправлять ссылку на документ
Методология, лежащая в основе инструмента; принципы его работы.	Документы выложены в разделе «Библиотека документов» Каждый новый сотрудник, при регистрации на портале получает автоматическую рассылку с логин-паролем, где кратко указаны основные пункты меню на портале. В том числе, есть указание на то, что основные документы, должностные инструкции и пр. сотрудник может посмотреть в данном разделе (далее гиперссылка на раздел)
Действия/мероприятия, осуществляемые в off-line в связи с применением данного HR-инструмента.	
Процент и контингент сотрудников, на которых данный инструмент рассчитан, и которые реально им охвачены.	Любой сотрудник, который внезапно захочет почитать «Положение о мобильной связи» или «О компенсации транспортных расходов», может зайти в интересный для него раздел и почитать.
Конкретные результаты, которых удалось достичь в результате внедрения данного инструмента.	Снижение трафика при пересылке документов.
Методы оценки эффективности применения данного инструмента.	
Сроки внедрения	С существования портала
Подсчитывалась ли окупаемость данного инструмента? Если да, то каким образом.	
Дополнительные комментарии.	

Название инструмента	«Справочник сотрудников»
Срок использования инструмента	4 года
Ситуация до внедрения	Пересылка по почте файлов с контактами сотрудников из других городов.
Цель и задачи инструмента	Облегчить поиск номеров телефонов коллег в своем городе, и в других регионах.
Методология, лежащая в основе инструмента; принципы его работы.	При необходимости уточнить контактный телефон сотрудника N, зная его фамилию, через «поисковик» найти Личную карточку сотрудника и посмотреть контакт. Или: при необходимости позвонить в город N., можно открыть список всех сотрудников в данном городе, и просмотрев все фамилии и должности, соотнести цель звонка и выбрать искомого сотрудника.
Действия/мероприятия, осуществляемые в off-	Время от времени, сами сотрудники уведомляют менеджера по внутренним коммуникациям о том, что у них изменился контактный

line в связи с применением данного HR-инструмента.	телефон, и просят внести изменения.
Процент и контингент сотрудников, на которых данный инструмент рассчитан, и которые реально им охвачены.	Это самый популярный раздел на портале в любое время года.
Конкретные результаты, которых удалось достичь в результате внедрения данного инструмента.	Создание атмосферы, когда не ощущаешь географической привязки к своему городу.
Методы оценки эффективности применения данного инструмента.	
Сроки внедрения	С начала существования портала.
Подсчитывалась ли окупаемость данного инструмента? Если да, то каким образом.	
Дополнительные комментарии.	

Название инструмента	«Голосовалка»
Срок использования инструмента	3 года
Ситуация до внедрения	Не применяли, не было необходимости
Цель и задачи инструмента	Помощь в оценке конкурсных работ, проводимых ко Дню Рождения Компании, 8 марта, НГ и прочим праздникам.
Методология, лежащая в основе инструмента; принципы его работы.	Создается временный раздел, на 3- 5 дней, когда любой желающий может отдать свой голос за понравившуюся ему творческую работу (фото, стих, рассказ и пр.)
Действия/мероприятия, осуществляемые в off-line в связи с применением данного HR-инструмента.	
Процент и контингент сотрудников, на которых данный инструмент рассчитан, и которые реально им охвачены.	Охвачены наиболее живо сами конкурсанты. Они в свою очередь «заставляют» своих коллег по региону или филиалу голосовать за «своих».
Конкретные результаты, которых удалось достичь в результате внедрения данного инструмента.	
Методы оценки эффективности	

применения данного инструмента.	
Сроки внедрения	Есть базовый модуль для голосования. При необходимости, голосовалку можно создать за 10- 15 мин.
Подсчитывалась ли окупаемость данного инструмента? Если да, то каким образом.	
Дополнительные комментарии.	Забавно наблюдать, когда конкурсант, или заинтересованное в победе лицо, начинает бегать по всему офису и просить всех проголосовать за «своих». Настоящие предвыборные гонки!!!

Название инструмента	Синхронизация портала с 1С
Срок использования инструмента	Около 2- 3 недель.
Ситуация до внедрения	Данные по каждому новичку вносились вручную менеджером по персоналу в каждом из регионов.
Цель и задачи инструмента	Снизить повторные внесения данных по каждому новичку, и по каждому перемещению внутри Компании.
Методология, лежащая в основе инструмента; принципы его работы.	Данные о кадровом перемещении, о приеме нового сотрудника с фотографией и пр. кадровые изменения переносятся на портал автоматически с заданной периодичностью.
Действия/мероприятия, осуществляемые в off-line в связи с применением данного HR-инструмента.	
Процент и контингент сотрудников, на которых данный инструмент рассчитан, и которые реально им охвачены.	Инструмент рассчитан на сотрудников Центра по кадровому администрированию и на HR- менеджеров
Конкретные результаты, которых удалось достичь в результате внедрения данного инструмента.	Экономия времени и затрат на рутинную работу в части заведения данных по новым сотрудникам.
Методы оценки эффективности применения данного инструмента.	
Сроки внедрения	1, 5 – 2 мес.
Подсчитывалась ли окупаемость данного инструмента? Если да, то каким образом.	
Дополнительные комментарии.	



## Общая информация

Просим заполнить кратко нижеследующие пункты для завершения оценки Вашей заявки:

1. Сколько уже существует Интранет-портала в вашей компании:  
*Портал существует 4 года*
2. Численность сотрудников, использующих портал:  
Доступ к portalу имеют около 1 300 сотрудников, активно пользуются порядка 700- 800 сотрудников
3. Географическая распределенность сотрудников, пользующихся порталом: От Находки до Пскова (а скоро и до Калининграда), от Мурманска до Махачкалы.