

## Положение о проведении заочного конкурса «Лучшие HR-практики в оборонно-промышленном комплексе»

### 1. Цель конкурса

- 1.1 Цель конкурса – выявить лучшие практики и решения в области повышения кадрового потенциала в оборонно-промышленном комплексе и транслировать успешный опыт для внедрения в практику корпораций, холдингов и предприятий ОПК.
- 1.2 Задачи конкурса:
  - заложить основу регулярного обмена опытом и эффективными HR-решениями;
  - выявить актуальные для ОПК направления развития HR-функций.

### 2. Участники конкурса

Участниками конкурса являются руководители служб по управлению и развитию персонала, авторы и носители лучших практик.

### 3. Организационный комитет конкурса

Организационный комитет конкурса составляют представители Министерства промышленности и торговли РФ, Правительства Удмуртской республики и Академии Ростеха. Функцией Оргкомитета является организационно-техническое обеспечение деятельности по подготовке и проведению конкурсных процедур, в том числе:

- информационное обеспечение конкурса;
- формирование состава жюри и модерация его деятельности;
- осуществление сбора заявок, формирование списков конкурсантов и представление их членам жюри, администрирование сайта конкурса; организация и проведение награждения финалистов.

### 4. Жюри конкурса

- 4.1 Жюри конкурса осуществляет экспертно-аналитическую деятельность.
- 4.2 Функцией жюри является независимая экспертиза и оценка конкурсных заявок.
- 4.3 Состав жюри утверждается Оргкомитетом.
- 4.4 Отбор членов жюри осуществляется путем утверждения списка кандидатов, представленного Оргкомитетом, на основании содержания поданных заявок.

### 5. Порядок проведения конкурса

- 5.1 Объявление о проведении конкурса осуществляется Министерством промышленности и торговли РФ путем рассылки информационных писем предприятиям ОПК и публикации информации на сайтах Минпромторга, Правительства Удмуртской республики, Ростеха и Форума Оружейников.
- 5.2 Порядок проведения конкурса включает следующие этапы:
  - предварительный отбор заявок;
  - формирование состава жюри;
  - экспертная оценка;
  - выбор составом жюри победителей.

- 5.3 Предварительный отбор конкурсантов осуществляется Оргкомитетом посредством сбора заявок и оценки их соответствия установленным требованиям.
- 5.4 По результатам предварительного отбора Оргкомитет формирует списки конкурсантов, прошедших предварительный отбор, и представляет их членам жюри для определения финалистов.
- 5.5 Жюри выбирает 3 финалистов и победителей для каждой из 6 представленных номинаций.

## 6. Сроки проведения конкурса

<b>22.04.2019 – 30.06.2019</b>	Прием заявок
<b>01.07.2019 – 01.08.2019</b>	Предварительный отбор
<b>01.08.2019 – 02.09.2019</b>	Определение победителей
<b>19.09.2019 – 20.09.2019</b>	Награждение победителей в рамках HR ОПК-2019

## 7. Номинации

Направления, в рамках которых участники могут предлагать проекты, а дальнейшем будут формироваться номинации.

**Привлечение персонала и управление талантами** – проекты по формированию системы управления талантами в организациях ОПК, запуск успешно действующего кадрового резерва, в котором согласованно реализуются подбор, привлечение, выявление, развитие и назначения на позиции наиболее потенциальных сотрудников.

**Работа с молодежью: профориентация, адаптация, вовлечение, развитие, удержание** – проекты по привлечению и удержанию молодых специалистов (до 35 лет). Внедрение системы адаптации, развития и мотивации молодежи. Передача знаний через наставничество, формирование сообществ и клубов.

**Корпоративная культура и коммуникации** – проекты по развитию корпоративной культуры и повышению вовлеченности сотрудников путем нематериальных форм мотивации, созданием уникальной среды и HR-бренда, поиска проблемных зон.

**Материальная мотивация и льготы** – проекты по изменению системы оплаты труда, формированию гибкой системы вознаграждения для отдельных категорий сотрудников. Например, привязка размера вознаграждения к производительности работника, создание подхода к оплате проектных команд, увеличение уровня вознаграждения для отдельных категорий без увеличения общего размера ФОТ и т.п.

**Обучение и развитие** – проекты по внедрению новых и современных форм обучения и развития, например, внедрение института функциональных тренеров, digital-обучение, в т.ч. с помощью VR-технологий и др. способы. Проекты по формированию комплексного подхода к обучению и развитию, переподготовке сотрудников по новым профессиям, создание условий для отработки и применения новых навыков. Система работы с ВУЗами, СУЗами и центрами дополнительного образования.

**Эффективность HR и автоматизация (цифровизация HR)** – примеры применения цифровых технологий для преобразования работы функции управления персоналом; проекты по адаптации организационной структуры к изменяющимся условиям среды; практики использования инструментов бережливого производства, оптимальной организации рабочего процесса и т.д. перед использованием цифровых технологий. Рассматриваются проекты по автоматизации процессов управления персоналом, формализации и оптимизации HR-процессов, примеры успешного аутсорсинга процессов управления персоналом.

## 8. Критерии включения проектов в конкурс и рекомендации по описанию конкурсного кейса

8.1 Критерии включения проектов в конкурс:

- Принимаются практики в области управления персоналом, которые были применены для решения определенной проблемы или ситуации и получили измеримый успешный результат или эффект.
- Принимаются практики, которые могут быть воспроизведены на других предприятиях на уровне руководителя структурного подразделения, или руководства предприятия.

## 8.2 Описание конкурсного задания:

Задание – это краткое описание реальной задачи, реализованной в период за прошедшие 1-3 года.

Описание должно быть структурировано, информативно и подтверждено цифрами и фактами. Задача может быть комплексной, включать в себя разные темы из перечисленных выше в пункте «Номинации».

Необходимо придерживаться следующей структуры при описании задания:

- Наименование организации и ответственное лицо.
- Номинация.
- Краткое описание проблемной ситуации, которая была решена с помощью HR-проекта (внутренние и внешние условия, в которых происходят события).
- Обозначьте: цели проекта, заказчика, исполнителя. Опишите, какое было разработано и внедрено решение, конкретизируйте какие шаги были предприняты, какие процессы и инструменты внедрены, какие ресурсы задействованы и пр.
- Основные сложности и риски, с которыми пришлось столкнуться в процессе внедрения решения и способы их минимизации.
- Какие результаты внедренного решения были получены и какую проблему удалось решить.
- Оцените возможность применения данной практики для других предприятий и организаций, которые сталкиваются с аналогичной задачей и перспективы использования решения в будущем.

## 8.3 Формат предоставления материалов:

- Текстовый файл – 2-3 листа.
- Презентация в .ppt (Power Point) – не более 10 слайдов.
- Приложения к презентации (если есть) – не более 10 л.

## 9. Порядок подачи заявок на участие в конкурсе

9.1 Подача заявок на участие в конкурсе осуществляется путем заполнения онлайн формы или загрузки документов на сайте [www.hr-opk.ru](http://www.hr-opk.ru).

9.2 Заявки подаются в сроки, обозначенные пунктом 6.

9.3 Конкурсант может предоставить не более 3 (трех) конкурсных заявок в разных номинациях.

9.4 Конкурсанты дают свое согласие на использование материалов в печатных изданиях и в практических целях для внедрения на предприятиях ОПК.

## 10. Награждение победителей

10.1 Награждение победителей состоится 19 сентября 2019 года в г. Ижевск в рамках конференции HR ОПК-2019.

10.2 Каждому победителю будет вручен памятный приз и диплом.

10.3 Победители проводят мастер-классы по своим практикам 20 сентября 2019 года в г. Ижевск в рамках конференции HR ОПК-2019.

10.4 В случае отсутствия победителя, их законного представителя либо невозможности связаться с ними результаты конкурса торжественно оглашаются, после чего организаторы изыскивают возможность в дальнейшем передать конкурсному или его законному представителю награду.