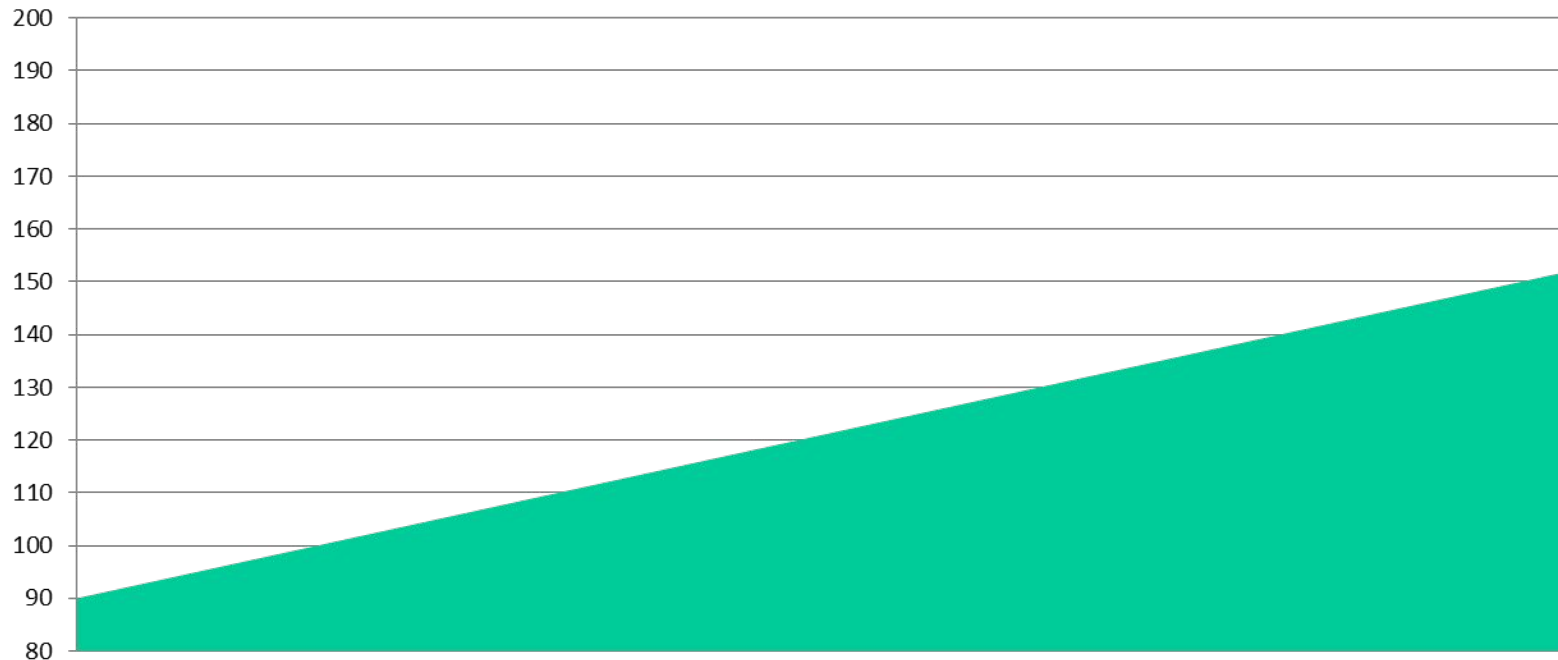


# Оценка эффективности за 2014 год, тенденции и планы на 2015 год

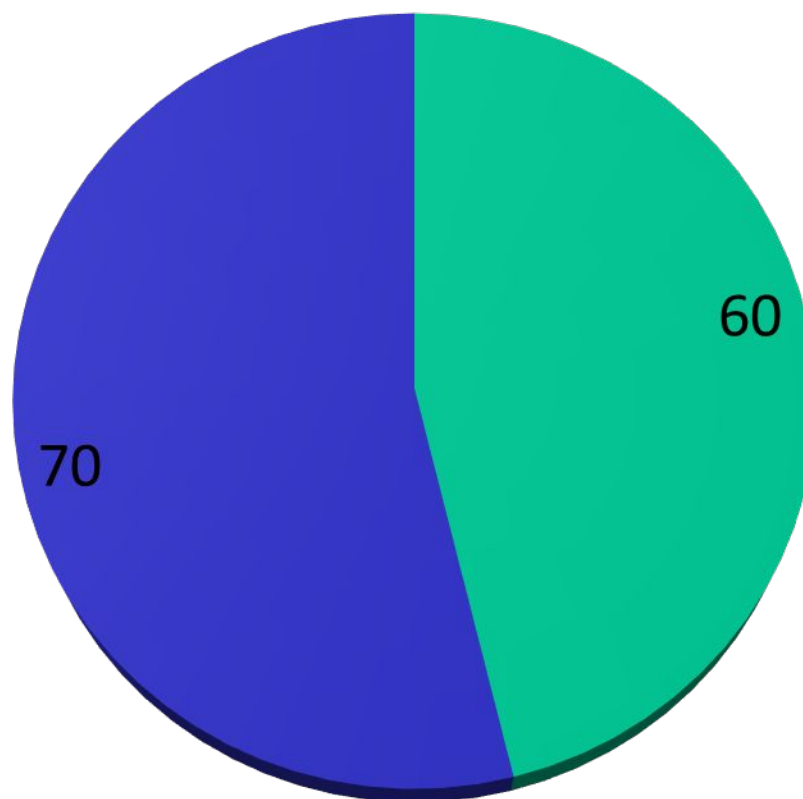
Численность коллектива выросла в 1.68 раза.  
На 1 января 2014 г. - 90 человек.  
На 25 февраля 2015 года - 152 человека.

Численность персонала



В 2014 году в компанию пришло 130 человек.  
Из них ушло 60 человек.

### Приём-увольнение



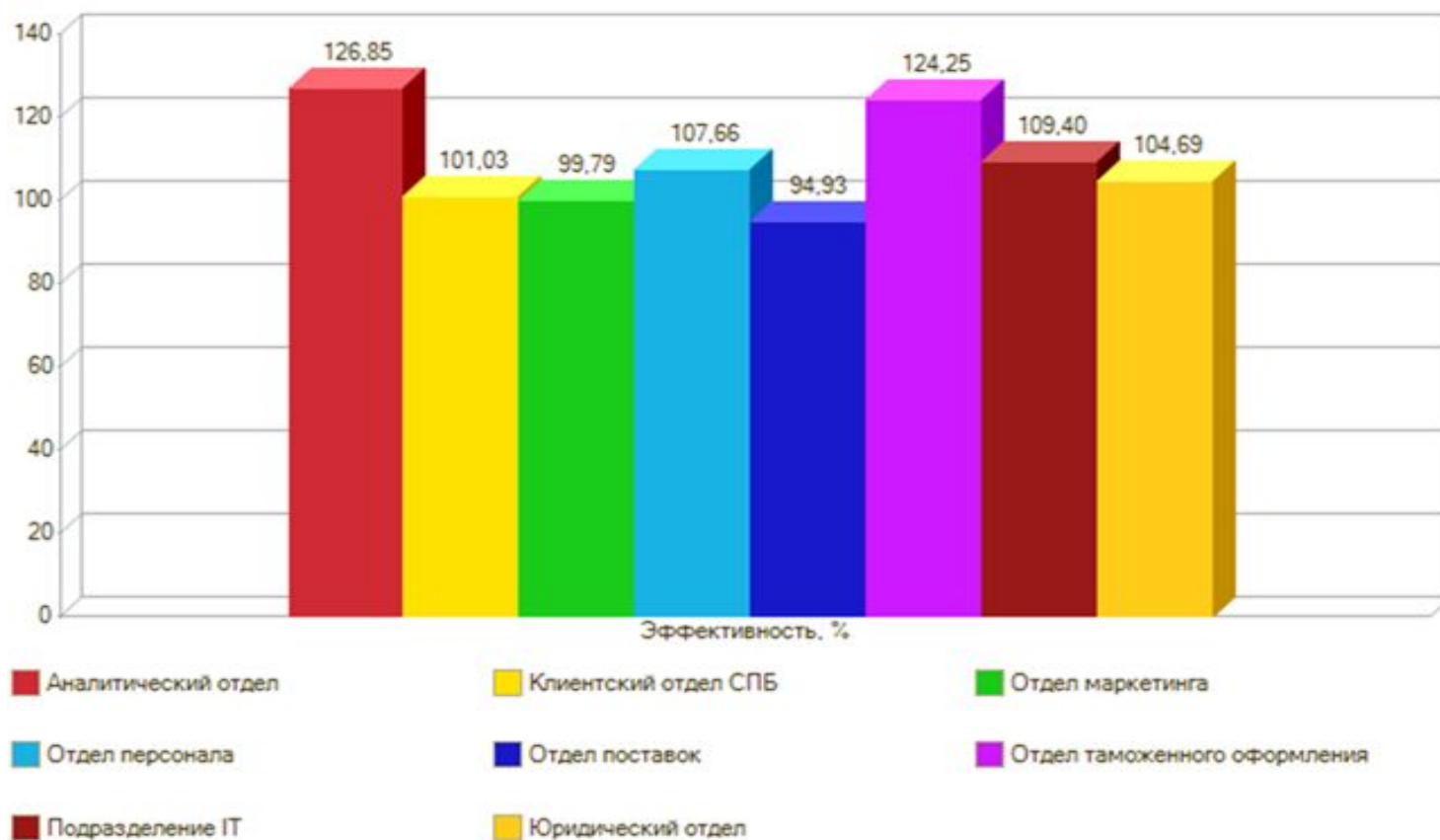
## Ситуация на рынке труда в 2015 г.

- появление на рынке опытного персонала, как следствие банкротств/ухудшения положения компаний
- увеличение общего количества уволенных (сокращенных) работников, а также ищущих работу молодых специалистов
- возможное снижение требований кандидатов к уровню зарплаты и условиям труда
- снижение текучести персонала, имеющие работу будут больше дорожить ею
- поворот от рынка «Соискателя» к рынку «Работодателя»

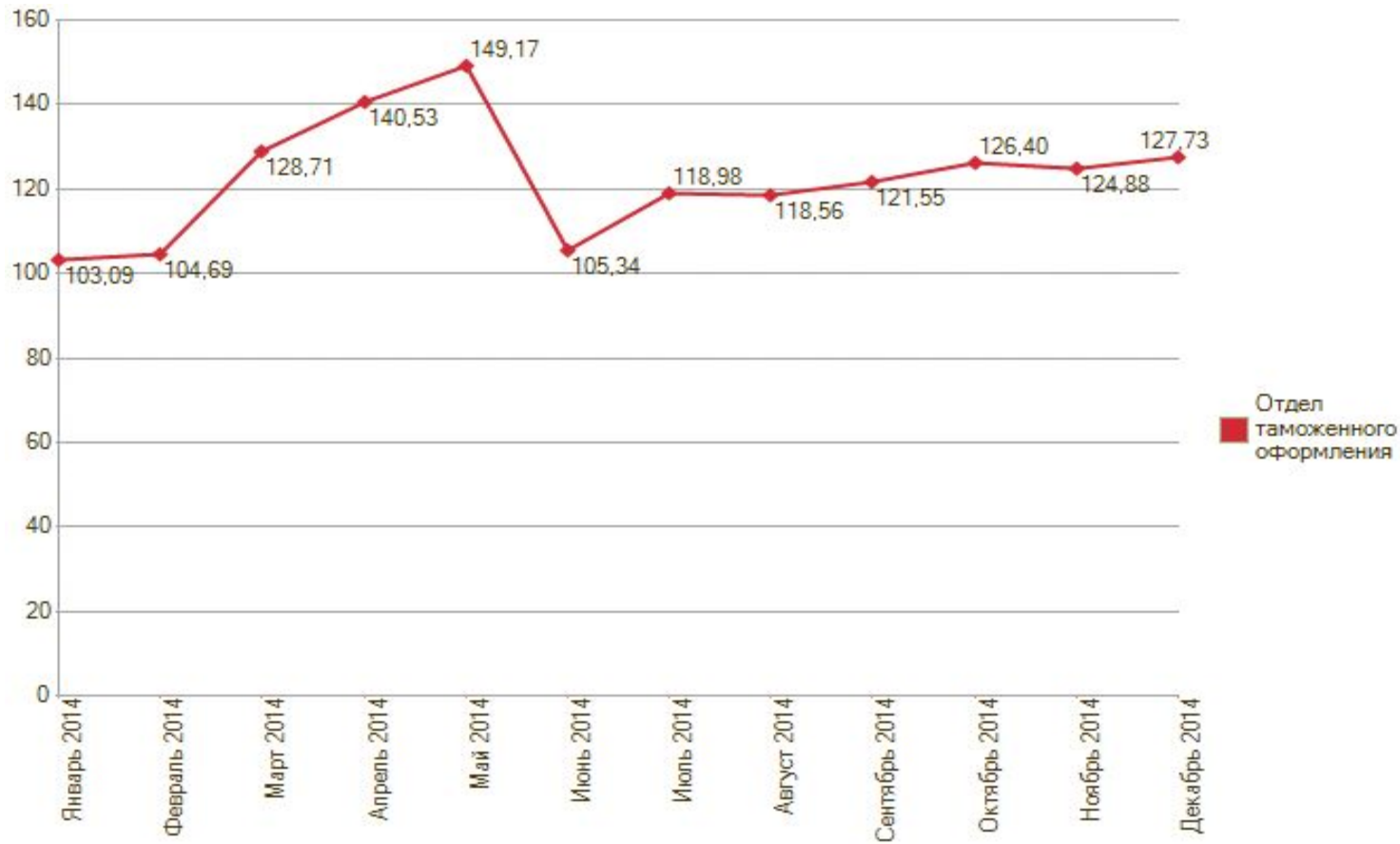
## Возможные действия работодателя

- уменьшение количества мероприятий, направленных на удержание сотрудников
- корректировка программ мотивации персонала
- существенное повышение требований к квалификации кандидатов
- проведение мероприятий по замене «хороших» на «лучших» в связи с появлением на рынке высококвалифицированных соискателей

## Эффективность по основным подразделениям в 2014 году. Средний показатель по компании – 115,09



## Отдел таможенного оформления – в среднем за год – 122,94

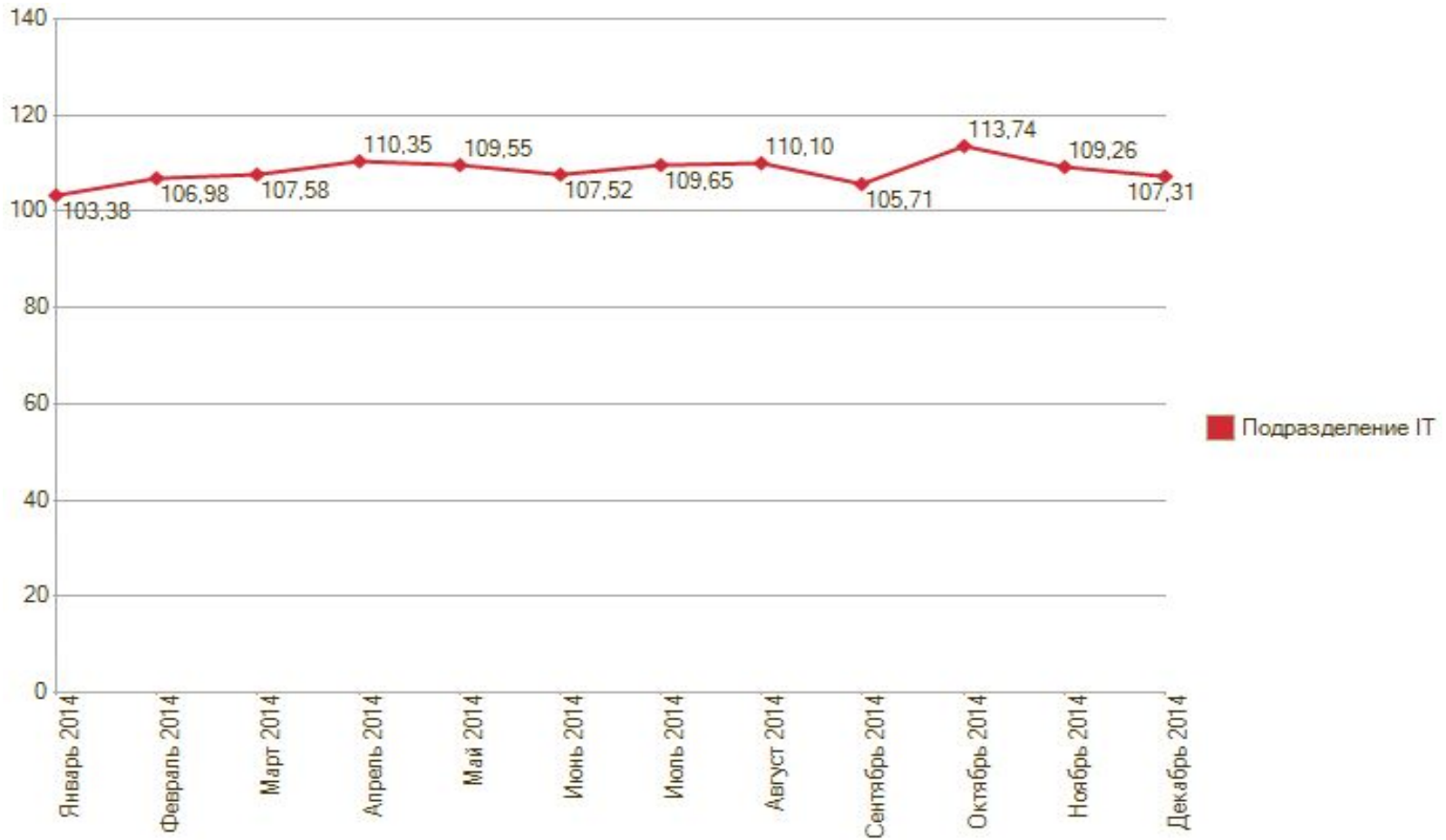



## Аналитический отдел – в среднем за год – 126,2





## Подразделение IT – в среднем за год – 108,38





С 1 февраля 2015 г. система КРІ приостановлена, при этом:

- карты будут продолжать закрываться
- по мере необходимости будут внедряться новые карты и корректироваться старые
- данные карт могут быть основой для персональных решений по поощрению/наказанию
- при возможном изменении окладной части также будет использоваться информация из карт КРІ

# CONTRAIL в 2015 году

## 1) Мотивационная система:

- поддержание системы KPI карт
- развитие дополнительных стим. систем
- использование индивидуальных решений по поощрению сотрудников

## 2) Поиск и подбор персонала

- усложнение процесса открытия вакансий
- повышение требований к кандидатам
- ужесточение процесса отбора (двойной фильтр, доп.тестирование, увеличение тестового периода)

## 3) Обучение и развитие:

- проведение необходимого обучения, прежде всего сотрудников, ориентированных на продажи
- повышение эффективности обучения
- развитие системы викиконтрейл, внутренние преподаватели

# CONTRAIL в 2015 году

- по срокам: клиентский отдел, отдел поставок (клиентоориентированность)
  - весна 2015, отдел продаж - весна 2015 г, далее после периода летних отпусков – по заявкам, осенью 2015 - обязательно

## 4) Оценка персонала:

- возможная оценка/аттестация персонала

## 5) Корпоративная культура:

- поддержание правил внутреннего распорядка
- корпоративные мероприятия – 8 марта, День рождения компании, День здоровья (июньские праздники), Новый год (конец декабря)



**Спасибо за внимание!**