**SAP Story: Ile firmy oszczędzają dzięki cyfrowym rozwiązaniom w HR?**

**Modele pracy zdalnej i hybrydowej, uzupełnianie luk kompetencyjnych czy strategie działania oraz rekrutacji w warunkach zagrożenia – to wyzwania dla działów HR, których rola zmieniła się wraz z nadejściem pandemii. W nowych realiach kwestie inteligentnego zarządzania zespołami przybierają na znaczeniu, a cyfryzacja i automatyzacja przestają być jedynie hasłami. Te, jako silny trend, wskazuje odpowiednio 70 i 72 proc. badanych kolejnej edycji „**[**Wyzwania HR 2020**](https://www.ican.pl/a/hr-w-dobie-pandemii/DFHshhsnf)**”. Włączenie do modelu zarządzania firmami tych procesów zmienia obraz pracodawcy i przyciąga młodsze pokolenia. Przekonał się o tym ukraiński gigant branży metalurgiczno-górniczej – Metinvest, który dzięki modernizacji działań z zakresu HR w ciągu pięciu lat może zaoszczędzić nawet 2 mln USD.**

Oszczędności te są wynikiem modernizacji działań z zakresu HR, którego najistotniejszym ogniwem było wdrożenie SAP Success Factors Performance & Goals. Wprowadzenie rozwiązania stanowi podwaliny pod cyfrowe doświadczenia pracowników, zwiększa atrakcyjność pracodawcy i wspiera długofalowe zarządzanie wydajnością.

**Metoda na młodych**

Pracodawcy od kilku lat nieprzerwanie wskazują na dużą specyfikę Millenialsów, tym samym adresując problemy z zatrudnieniem osób urodzonych w latach ’80 i ‘90. Według [prognoz](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_generations_study/%24FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf), przedstawiciele pokolenia Y już w 2025 r. będą stanowili 75 proc. rynku. Warto zatem znaleźć odpowiedni sposób, by ich zrekrutować i zatrzymać w miejscu na pracy na dłużej. Jak zrobić to skutecznie?

Metinvest Holding LLC to grupa wywodząca się z Ukrainy, która obecnie zatrudnia łącznie ok. 82 tys. pracowników, z czego ponad 67 tys. osób na Ukrainie. Dzięki temu plasuje się jako jeden z największych pracodawców w Europie Środkowo-Wschodniej. Jest to również jeden z liderów i wielki gracz sektorów górniczego oraz metalurgicznego. W swojej sieci sprzedaży Metinvest ma ponad 90 krajów, a w ponad 40 posiada swoich przedstawicieli. Tylko w 2019 r. firma odpowiadała za produkcję 7,6 MT stali, czy też 5,6 MT produkcji koncentratu rudy żelaza.

Mimo swojej silnej pozycji rynkowej, firma mierzyła się z dużym wyzwaniem rekrutacyjnym pracowników „nowej generacji”. Przyciąganie młodych ludzi do podjęcia ścieżki zawodowej w hutnictwie i górnictwie jest coraz trudniejsze. Dużym problemem są też konkurenci z rozpoznawalnych, światowych marek i modnych start-upów, z branży technologicznej, handlu detalicznego czy też usług. Tradycyjny przemysł – w tym górnictwo i hutnictwo – nie są dla młodych pracowników atrakcyjnymi sektorami zatrudnienia.

– Rekrutacja młodych talentów jest jednym z największych wyzwań biznesowych w tym momencie. Pokolenie tzw. Millenialsów zazwyczaj chce pracować dla firm, które oferują nowoczesne doświadczenie w miejscu pracy. To ono jest kluczowym parametrem wyboru – zauważa **Julia Ryakhovskaya, Business Support Director w Metinvest.**

**Przyjęcie kultury cyfrowej**

W odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania, Metinvest musiał zbudować kulturę cyfrową, by w przyszłości móc stać się w oczach młodych pracowników wartym uwagi, zaawansowanym technologicznie pracodawcą. Pierwszym z podjętych kroków ku cyfrowej transformacji własnych działów HR była redefinicja zarządzania wydajnością. Firma zdecydowała się na zastąpienie typowo administracyjnego procesu, który w poszczególnych sektorach firmy był niespójny, nowoczesnym narzędziem cyfrowym.

Metinvest wdrożył rozwiązanie SAP Success Factors Performance & Goals dla 40 tys. pracowników w sześciu spółkach grupy. Za implementację systemu odpowiadał partner firmy – Metinvest Digital.

Determinantami wdrożenia tego rozwiązania były m.in. chęć usprawnienia komunikacji dwukierunkowej, lepsze zarządzanie zarówno pracownikami, jak i menedżerami, czy też ogólne udoskonalenie pracy firmy. Wszystkie te potrzeby udało się zrealizować, a z szacunków marki wynika, że w zaledwie 5 lat przełoży się to na oszczędność 2 mld USD.

**Cyfrowo znaczy wydajnie**

SAP Success Factors Performance & Goals to system, który pomoże pracownikom Metinvest jeszcze lepiej określać i monitorować własne cele wydajnościowe. Dzięki temu łatwiej panować nad efektywnością firmy i osiąganiem ogólnych celów produkcyjnych. Dużą wartością wynikającą z wdrożenia tego rozwiązania jest możliwość stałego śledzenia indywidualnych osiągnięć.

Co ważne, system został stworzony w taki sposób, by zapewnić maksymalną ciągłość i dwukierunkowość komunikacji. Pracownicy za pośrednictwem urządzeń mobilnych mogą wchodzić w jeszcze ściślejsze interakcje ze swoimi przełożonymi. Możliwa jest także organizacja cyklicznych spotkań 1:1, co znacznie usprawnia procesy komunikacyjne całej organizacji. Te elementy pozwalają również na bardziej owocne ukierunkowanie rozwoju pracowników, co w całościowej perspektywie znacznie podnosi ogólną ocenę pracodawcy.

Transformacja, która dokonuje się w Metinvest ma na celu przede wszystkim zmianę nastawienia i zachowania pracowników. Dzięki przeniesieniu typowej papierologii do urządzeń mobilnych, zatrudnieni otrzymują możliwość elastycznego działania i większego zaangażowania. Firma zauważyła, że wdrożona przez nich strategia zoptymalizowała czas poświęcany na zadania związane z zarządzaniem wydajnością średnio o 50 proc. zarówno w przypadku pracowników niższego szczebla, jak i menedżerów.

Stworzenie cyfrowych dogodności w branży jest kluczową przewagą konkurencyjną w przypadku rekrutacji pracowników z pokolenia Millenialsów, a w warunkach tak popularnej w ostatnim czasie pracy zdalnej, często jest wręcz koniecznością.

**Kontakt dla mediów:**

Justyna Kędzierska

Market Unit Lead for Communication, CEE, SAP

E: justyna.kedzierska@sap.com

T: +48 22 541 68 15

M: +48 608 67 56 25

Paweł Luty

Senior Consultant

Linkleaders

E: pawel.luty@linkleaders.pl

M: +48 533 890 507

