

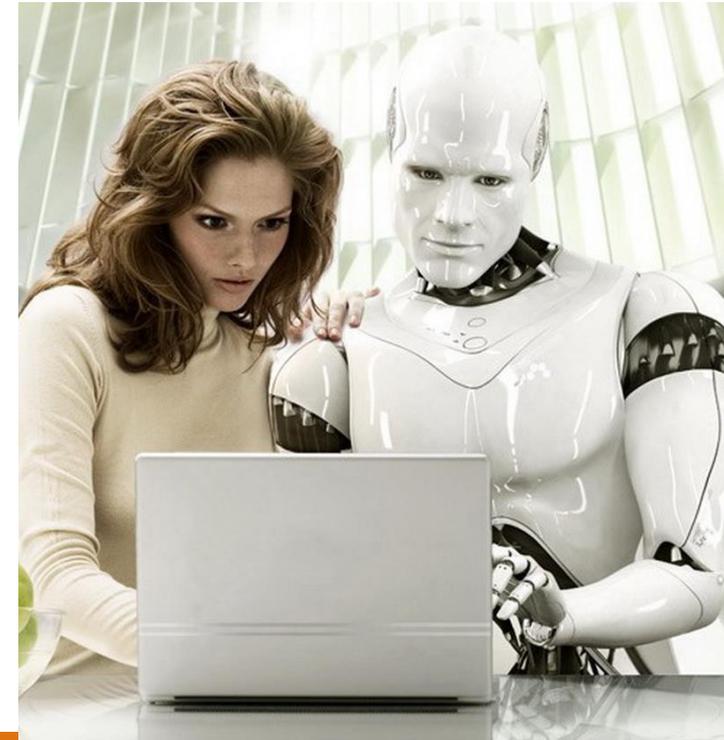


Велес Капитал

ГРУППА КОМПАНИЙ

КАК НЕ ПОТЕРЯТЬ ЧЕЛОВЕКА ПРИ ПЕРЕХОДЕ В ДИДЖИТАЛ

01.06.2022



Кто?



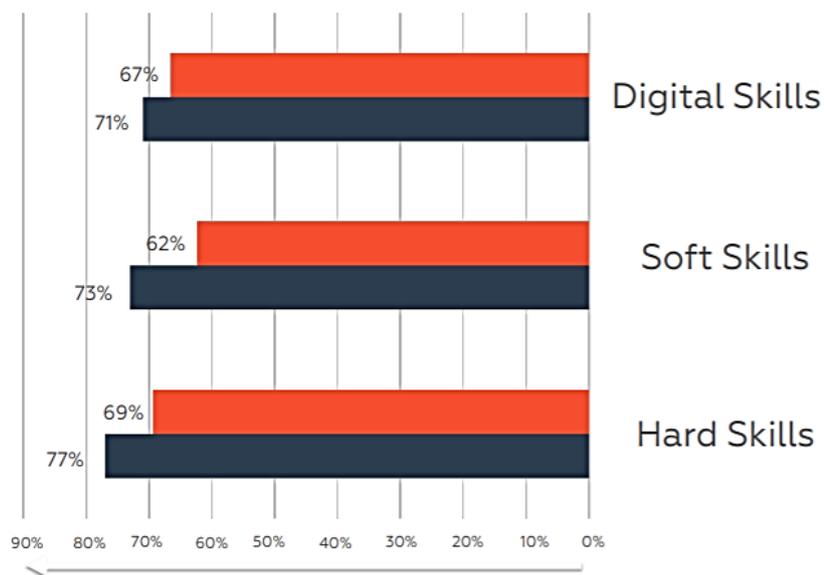
- ✓ С 1997 года - стаж работы в HR
- ✓ С 2003 года - HRD.
- ✓ С января 2005 года – директор по персоналу Группы компаний «ВЕЛЕС Капитал»,
- ✓ С 2004 – зам. гендира, с 2020 года - генеральный директор «ВЕЛЕС Персонал».
- ✓ С 2008 года Вхожу в рейтинг Ассоциации менеджеров и ИД «Коммерсантъ» TOP-1000 самых профессиональных менеджеров России
- ✓ В 2019 году - Лучший HR-директор в финансовом секторе
- ✓ В 2008, в 2015 и в 2019 годах Лауреат премии журнала «Управление персоналом» «Капитаны российского бизнеса»
- ✓ С 2015 года Сертифицированный коуч ICF.
- ✓ С 2016 года Участник благотворительного проекта MyMentoring.ru
- ✓ С 2017 года - опыт карьерного консультирования ТОП менеджеров финансового сектора.
- ✓ Автор более, чем 100 публикаций в российских изданиях и выступлений на специализированных конференциях по проблемам работы с персоналом.

Зачем?



- ✓ Системная картина развития отрасли
- ✓ Что учитывать при планировании HR стратегии
- ✓ Вес каждого из направлений в текущей работе HR
- ✓ Как выстраивать свое обучение

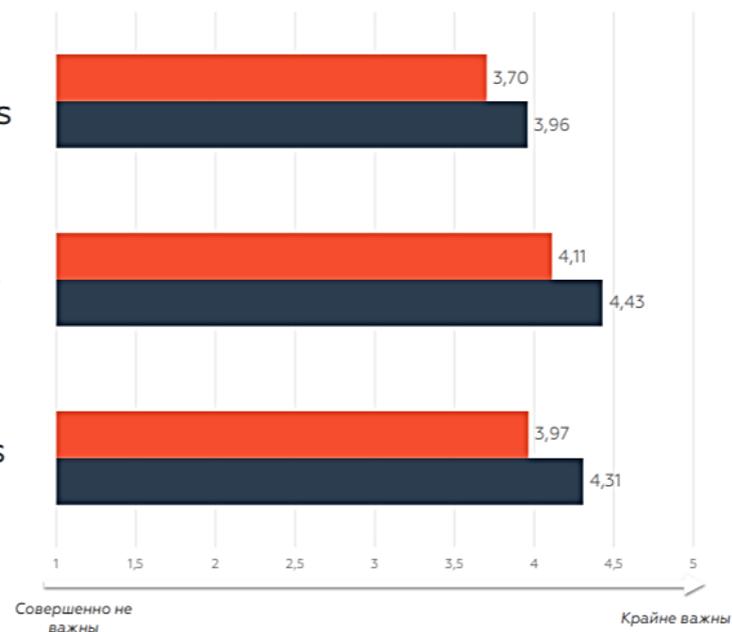
В развитие каких навыков Вы готовы инвестировать?



Soft Skills оцениваются выше других навыков как у работодателей, так и у сотрудников. Digital Skills также набирают популярность у обеих групп, находятся почти наравне с Hard и Soft Skills

 - Сотрудники  - Руководители

Оценка важности навыков



Сотрудники: «Какие навыки наиболее важны в вашей профессиональной деятельности?»

Руководители: «Какие навыки наиболее важны для успешного функционирования бизнеса?»

hh.индекс в профессиональных сферах

Россия, 21–27 марта 2022. Рассчитывается как отношение числа резюме к числу вакансий

Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней

Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней



Мировые тренды на примере образования



1. Персонализация

2. Отбор по будущим навыкам
3. Новые организационные формы
4. От отдельных лиц к командам и сетям
5. От должностей к ролям
6. Микро и макро форматы
7. Обучение на рабочем месте
8. Опыт в обучении (оценка и корректировка индивидуального подхода)
9. Скорость
- 10. Детальная обратная связь**
11. Умные технологии
12. Чат боты
- 13. Социальное обучение**
14. Консультации по эффективности деятельности
15. Подталкивание
16. Аналитика
17. FUN
- 18. Власть народу**

Институт HR Trends «14 мегатрендов в HR»

<https://hrtrendinstitute.com/2021/11/24/10-tendencias-de-rh-para-2022-da-adaptacao-a-transformacao/>

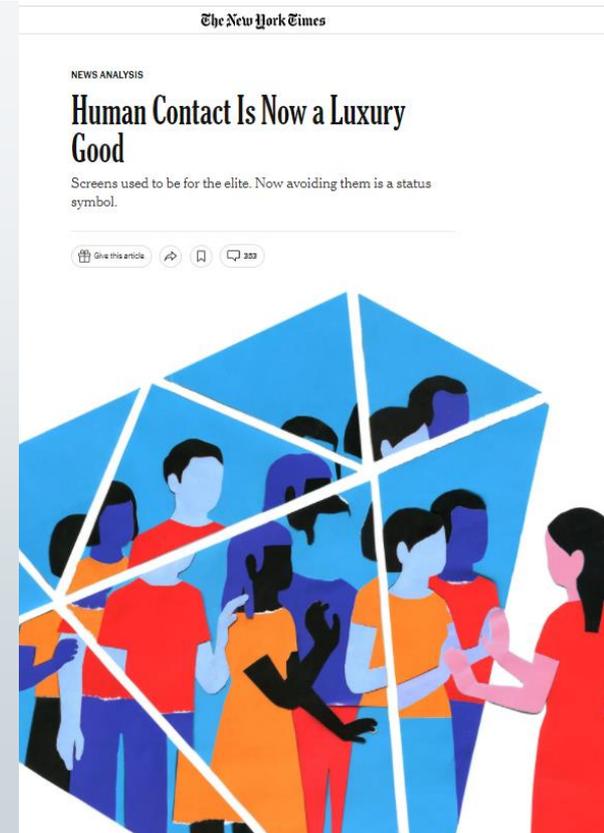


Велес Капитал
ГРУППА КОМПАНИЙ

1. От работы для получения дохода к работе как выражению цели
2. От коллективного к индивидуальному подходу
3. К Технологии как главной движущей силе трансформации
4. От медленного к быстрому и еще более быстрому
5. От интуиции к тщательной аналитике
6. От иерархических организаций к открытой экосистеме сетей
7. От долгосрочных планок к экспериментам, agile и дизайн-мышлению
8. От интересов начальника до создания значимого опыта для сотрудников
9. От обучения в классах к обучению в потоке работы.
10. От кадрового администрирования к клиентоориентированным кадровым операциям
11. Управление на основе навыков, а не должностей
12. От HR-консультантов и наблюдателей к HR-активистам
13. От HR для людей на зарплате к HR для экосистем
14. От покорных сотрудников к независимым со-творцам

Что невозможно пропустить

- ✓ Академия инноваций в HR «Тренды 2022 год»
<https://www.aihr.com/blog/hr-trends/> - в том числе тренд №7 контроль ИТ алгоритмов при работе с персоналом
- ✓ Статья в Нью Йорк Таймс от 25.03.2019 «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КОНТАКТ ТЕПЕРЬ РОСКОШЬ»
<https://www.nytimes.com/2019/03/23/sunday-review/human-contact-luxury-screens.html>



Что влияет на работу с персоналом



- ✓ Бизнес-процессы:
 - ✓ Стратегия, Регламентация и система мотивации и контроля.
- ✓ Информация
 - ✓ Своевременность, доступность, полнота коммуникаций
- ✓ Социальное взаимодействие
 - ✓ В коллективе, с руководителем, с внутренними контрагентами
- ✓ ИТ система
 - ✓ Структура, доступность, контент, форматы
- ✓ Навыки и знания
- ✓ Личные ресурсы сотрудников

Персонализация это что?

- ✓ Сегментация целевой аудитории
- ✓ Well-being
- ✓ Коучинг в управлении
- ✓ Лидерство
- ✓ Эмоциональный интеллект в работе руководителя
- ✓ Командная работа



2 тренда в управлении персоналом



| Автоматизация | процесс | Персонализация |
|--|-----------------------|--|
| КЭДО, бюджетирование, анализ кадровых данных | Админ-вание | Кадровая служба как точка контакта, |
| СММ, анализ данных по рынку труда, автоматический отбор, анализ воронки привлечения | Подбор | Личный контакт с кандидатом, поиск человека в команду, а не на должность |
| Формализованные программы, геймификация | Адаптация | Наставник, ментор, бади |
| Онлайн, автоматизированные системы контроля прохождения, геймификация | Обучение | Тьютор, обучение в команде, коучинг, индивидуальный план развития |
| Опросы, системы контроля показателей | Оценка | Индивидуальные оценочные интервью |
| Формализованные программы для разных целевых аудиторий, система мотивации «в рынке» | Мотивация | Индивидуальная мотивация от руководителя- к подчиненном, мотивирующая обратная связь. Индивидуальный подбор программ, признание личных заслуг. Справедливость оплаты |
| Масштабные проекты, с формализованной системой запуска и контроля показателей (вовлеченность, удовлетворенность) | Корп. культура | Мероприятия малых форм, группы по интересам, внутренние проекты как сплачивающий элемент, учет эмоциональной составляющей |





1. Тренд на персонализацию не столь заметен как диджитализация, но он такой же устойчивый
2. Встройка персонализации возможна на всех направлениях HR менеджмента
3. Разнонаправленные тренды формируют стратегии повышения квалификации HR- руководителя.
4. Расширение персонализации в компании возможно только при вовлечении линейных менеджеров.
5. Персонализация невозможна без развития навыков эмоционального интеллекта

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !

ВОПРОСЫ ?

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ?



8 800 500 23-33 VELES@VELES-CAPITAL.RU

ЭКСПЕРТИЗА В УПРАВЛЕНИИ АКТИВАМИ



Марина Миронова +7 903 753 40 67 MM@VELES-PERSONAL.RU

- Консультации
- Коучинг
- Менторинг
- Психология

HR-задачи имеют решения