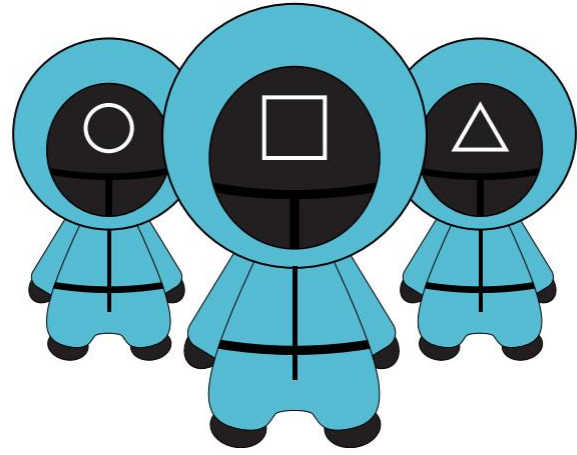


Марина Максимова

# Цифровая экосистема



# Технологические тренды



## Ориентация на интересы человека

- Интернет вещей
- Совокупный опыт
- Конфиденциальность



## Независимость от местоположения

- Облачные технологии
- Технологизация повседневных операций
- Кибербезопасность



## Стабильность услуг и сервиса

- Интеллектуальный бизнес
- ИИ-инжиниринг
- Гиперавтоматизация

**Есть огромное количество  
способов потратить деньги, начав  
сложную трансформацию бизнеса**



# Вызовы для ритейла



## Изменение парадигмы рынка

Ритейл в классической форме уходит в прошлое, клиентам нужна омниканальность



## Нужно больше компетенций

Сотрудник должен наращивать цифровые компетенции, чтобы соответствовать вызовам времени



## Из офлайна в онлайн

Цифровые кочевники, которых стало ещё больше за прошлый год и бизнес, который ещё не умеет с ними работать



# Необходима колоссальная IT экспертиза



**В части подбора персонала** HR сталкивается с дефицитом квалифицированных IT кадров. Плюс необходимо время на их адаптацию и интеграцию в компанию



**Чтобы быстро перестроить процессы** Накопленный опыт имеет значение, потеря операций требует создавать всё «с нуля», а значит вы будете не менять, а создавать новый бизнес и нести убытки



**В части формирования стратегии** Даже если вам повезёт, нет гарантии, что реализованный проект через 5 лет будет востребован

## Бенчмаркинг по компаниям, которые применяют схожее решение

amazon

DNS

Walmart 

Научиться работать с данными персонала так,  
чтобы они влияли на развитие компании

Повысить эффективность  
работы команд,  
прогнозируя нужные  
компетенции



Перейти от  
разрозненной  
автоматизации бизнес  
процессов к созданию  
единой цифровой  
экосистемы

Выстроить легко-настраиваемую модель  
взаимодействия с персоналом от момента отклика  
на вакансию до ухода сотрудника из компании

# Чтобы мечта стала реальностью, нужно сначала ответить на вопросы



Как добиться результатов  
не потеряв накопленный опыт?



Как интегрировать  
новых сотрудников?



Как решить вопрос управления  
в динамических командах?



Как создавать  
синхронизации внутри  
технологических  
продуктов?



Но даже опыт GE показывает:

**при наличии \$3.5 млрд нет гарантий,**  
**что компания без IT-составляющей**  
**в ДНК сможет легко и быстро изменить**  
**себя и бизнес-модель.**

**Очень велик груз накопленного опыта.**



# Что такое **low-code** платформа



Low-code — это подход к созданию, настройке и модификации систем и приложений, который практически не требует написания программного кода.

Low-code платформы используют визуальные интерфейсы с простой логикой и функциями drag-and-drop вместо различных языков программирования.



Эти интуитивно понятные инструменты дают возможность пользователям, не обладающим знаниями программирования или процессов разработки ПО, создавать свои приложения для различных целей.



## Digital transformation

**Готовая методология** цифровой трансформации в платформе позволяет быстро создать цифровую ЭКО-среду для сотрудников клиента, исключив риск



## DevOps

DevOps технологии и методологии в платформе гарантированно позволят **снизить затраты до 80% на интеграции**, разработку, доставку бизнес приложений и обеспечат максимальный уровень устойчивости.



## Low code

Использование в платформе продвинутого инструмента low code **значительно упрощает разработку и поддержку приложений** для сотрудников без навыков программирования

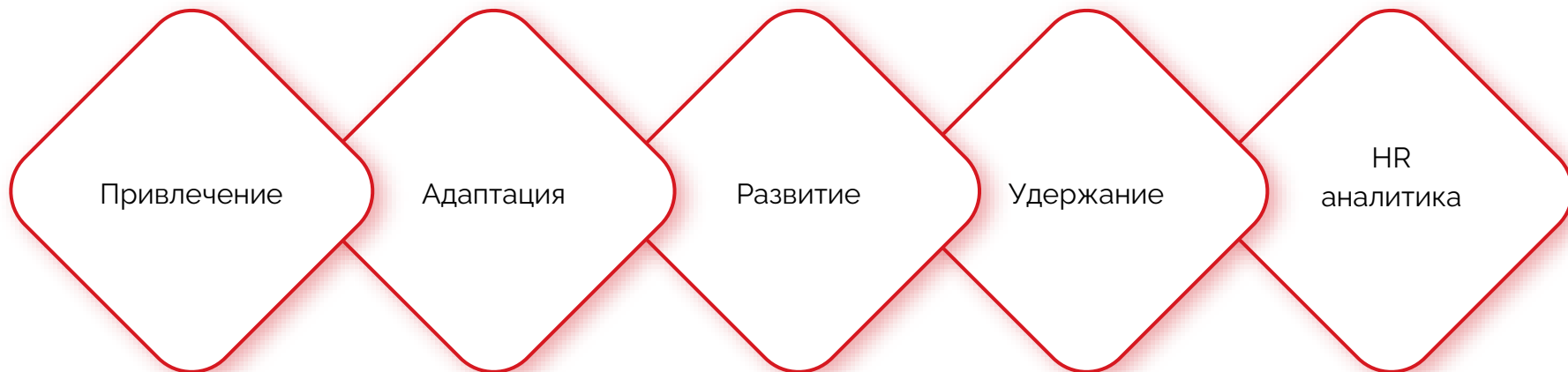


## Digital workplace

Прогрессивная UX/UI концепция омниканальной цифровой среды платформы **гарантированно обеспечивает конечному потребителю простоту использования** и максимальную эффективность вне зависимости от сложности процессов.

# Путь сотрудника внутри экосистемы

Формирование HR цифровой платформы необходимой для реализации ключевых задач функции



# Ключевые **выгоды** и **ограничения**



---

## Привлечение

- Увеличение скорости найма
- Сквозная аналитика функций

---

## Адаптация

- Увеличение скорости погружения нового сотрудника в рабочий процесс
- Сквозной контроль и анализ персональной траектории развития
- Сквозная аналитика функций

---

## Удержание

- Снижение текучести и потери персонала
- Сквозная аналитика функций

---

## Развитие

- Сквозная аналитика функций

---

## Оmnиканальность

- Доступ к Личному кабинету сотрудника с любого устройства

---

## HR аналитика

- Наличие Личного кабинета для ТОП-менеджмента компании

# Этапы внедрения low- code



**Анализ и аудит**  
текущих решений  
внутри компании

**Проработка  
пилотных  
решений** внутри  
компании

**Сегментация  
и выделение** бизнес  
цифровых продуктов  
и систем  
на доработку

**Разработка  
стратегии  
и архитектуры**  
цифровизации  
по бизнес задачам

Поэтапный  
**переход  
к low-code**  
платформе



# Настройка **удержания**

<b>Инструменты/ инициативы</b>	<b>Описание</b>	<b>Интеграция</b>
<b>Мотивация</b>	Механизм расчёта информирования (донесения) и развития мотивации	В дальнейшем интеграция с кадровыми системами
<b>Персональное развитие/трекинг</b>	Механизм оценки и скоринга «Hard & Soft skills», а также формирование персонального трека для улучшения и развития карьеры (визард достижения глобальной цели)	
<b>Внутренние переводы</b>	Механизм инициации смены команды или проекта, оформления помещения, введения в новый проект. (Сотрудник самостоятельно может найти новый проект и инициировать процесс перехода)	
<b>Обучение</b>	Механизм дистрибуции мастер контента и экспертного обмена, коммуникации между сотрудниками для повышения квалификации	Интеграции с WebTutor
<b>Бенифиты</b>	Механизм управления различными формами «Бенефитов», «Кафетерий бенефитов» (выбор ДМС и прочее)	Интеграции с ERP и т.д.



# Мир уже изменился

- ◆ Информации стало слишком много
- ◆ Нужно быть гибче и адаптивнее
- ◆ Невозможно знать всё

# Важно ПОМНИТЬ

**Цифровизация процессов** — лучшее решение для трансформации компании



**Марина** Максимова

Мои контакты

