

# Тренды, роль HR сегодня

«От командования и контроля к «расширению возможностей и вдохновению»



Переход от просто «автоматизации» к «продуктивности», от фокуса на управление талантами к управлению командами



Автоматизация не самоцель, основная задача – рост продуктивности и эффективности командной работы

Активный переход на «облачные решения»



Приоритет не на кадровом администрировании, а на управлении талантами и командами

Непрерывное управление результативностью- «уже здесь», и вы тоже должны его внедрить



Через регулярные встречи, предоставление обратной связи в режиме реального времени, системы коучинга и развития

# Тренды, роль HR сегодня

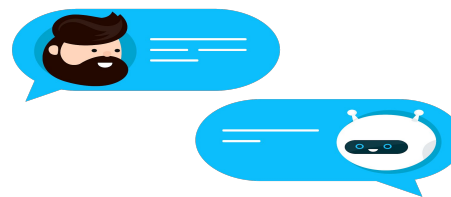


Переосмысление подхода к корпоративному обучению



Пришло время нового поколения инструмента корпоративного обучения (различные платформы для обмена опытом, доступом к курсам)

Активное проникновение инноваций в области рекрутмента



Автоматизация массового рекрутмента с помощью чатботов, видео ассесменты, ATS (система отслеживания аппликантов) и прочее

Фокус на развитие команд



Таланты важны, но команды имеют большее значение. Согласно проведенным исследованиям, показывает что у инвестиций в развитие команд отдача в 4 раза выше, чем у инвестиций в таланты

# Тренды, роль HR сегодня

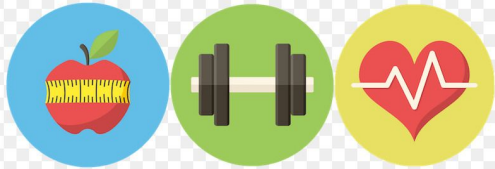


Взрывной рост интереса к формированию культуры благополучия сотрудника

Аналитика о персонале глубже и больше

«Умные» сервисы самообслуживания

Инновации внутри самого HR



Эволюция подхода - от медицинских программ к концепциям осознанности, позитивного мышления, мышления изобилия. От оздоровительных программ к программам благополучия и результативности

Информация о сотрудниках более важна, чем информация о клиентах, потому что она рассказывает менеджерам о том, как лучше управлять бизнесом. Переход к ONA (аналитика взаимоотношений)

Опросы по вовлеченности – это динамичные исследования в режиме реального времени

HR как агенты изменений в организации и внутри функции



1. Управление поколениями, изменяющиеся потребности персонала по отношению к содержанию и условиям работы.
2. HR - драйвер инноваций.
3. Расширение рабочей силы, гибкая организация труда и форм занятости.
4. Коллективное лидерство vs Индивидуальное лидерство.
5. Принятие решений на основе системы HR-метрик и аналитики.
6. Digital HR: менять функцию HR, используя цифровые инструменты.

# HR тренды в филиале



**Непрерывное управление результативностью- «уже здесь», и вы тоже должны его внедрить**

Встречи с коллективом/руководителями;  
Проект «Вовлекающее лидерство»  
Фасилитационные сесии

**Обратная связь, вовлеченность и аналитическая инструменты**

Встречи с коллективом/руководителями;  
Фасилитационные сесии

**Фокус на развитие команд**

Проекты филиала;  
Введение в управление проектами,  
вебинар;  
Работа над ошибками

**Аналитика о персонале глубже и больше**

Выявление результативных команд,  
ключевых источников влияния в филиале, выстраивание взаимоотношений, кросс-функциональное взаимодействие и тд

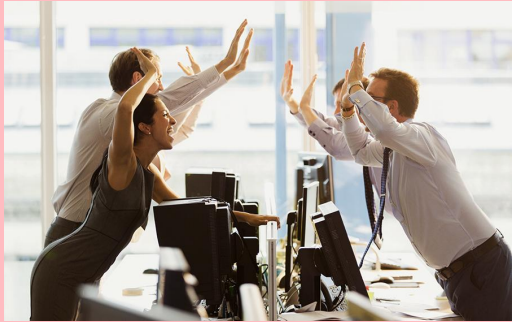
**Иновации внутри самого HR**

# Планы



→ Проект «Вовлекающее лидерство»  
- 2/3

Контент-лидерство



→ Работа с результатами опроса по вовлеченности:

- Совместные кросс-функциональные фасилитационные сессии – 4/3;
- Разработка, контроль исполнения плана мероприятий по вовлеченности;
- Размещение плана мероприятий на общем доступе, с возможностью каждому сотруднику посмотреть реализацию.



→ Запущен проект «Кто мы и что делаем?»  
Месячники открытых дверей функциональных блоков филиала – 4/2



→ Корпоративные мероприятия

# Планы 2,3 квартал 2019



Серии мастер-классов, вебинаров,  
АКС для руководителей  
подразделений

Коллективный  
договор и другие  
социальные  
программы в 2019

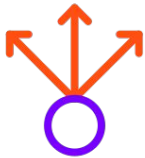
Трудовое  
законодательство

Премирование и оценка  
личной эффективности  
сотрудников/котловая  
схема премирования

Прямая линия  
руководителей  
направлений с  
работниками по  
вопросам работы с  
персоналом

# ПРОЕКТ: АМБАССАДОРЫ

Развитие компетенций специалистов,  
проводящих техническую учебу



**Амбассадоры:** сотрудники ЛТЦ, проводящие техническую учебу, по 1 сотруднику от каждого ЛТЦ



**Развитие амбассадоров:** очные тренинги по услугам и технологиям, клиентоориентированности, практические занятия, посттренинговое сопровождение



**Цель** – подготовка/переподготовка универсальных специалистов во всех ЛТЦ, силами сотрудников, проводящих техническую учебу





# ПРОЕКТ СТАЖИРОВКА

## 1 этап - привлечение

12 ноября – 31 мая

Запрос потребности в стажёрах в подразделениях Филиала

Собрано 7 заявок (БТИ, В2В, БОРУП, PR)

Информационные рассылки в ВУЗы и СУЗы

2 ВУЗа (СФУ, СибГАУ),  
1 СУЗ (Монтажный колледж)

## 2 этап - отбор

01 апреля – 31 мая



Скрининг резюме



Очные и видео интервью:  
с рекрутером;  
с руководителем практики

## 3 этап - сопровождение

31 мая – 31 октября



Закрепление наставников за стажерами,  
оформление Листов стажировок



Поддержка наставников и стажеров на  
каждом этапе стажировки

## 4 этап - завершение

31 мая – 31 октября



Вознаграждение наставников  
итогах Обратной связи

по



Закрытие вакантных позиций стажерами с  
конвертацией в штат по итогам Обратной  
связи

## Развитие школы наставничества



Наставники: ключевые сотрудники  
подразделений филиала, в которых  
будут проходить стажировку студенты



Развитие наставников:  
сопровождение, тренинги,  
вебинары