



**Оренбургский филиал
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской
Федерации**

Творческий конкурс «HR-тренды»

«Карта трендов»

Выполнил работы студент
3 курса, группы М 41-О-17
Махалов Антон Сергеевич

Научный руководитель
к.э.н., доцент кафедры менеджмент организации
Лабужская Татьяна Ивановна

Оренбург, 2020

1 тренд Использование цифровых технологий в работе HR-службы

Содержание	Возможность осуществления
<p>HR-службы переходят на цифровые технологии.</p> <p>Специализированные HR-программы с внедрением различных digital-инструментов.</p>	<p>Получает большую отдачу от цифровых технологий, разрабатывая бизнес-модели, основанные на новых экосистемах и созданные на базе технологических платформ. Данная бизнес-модель способна обеспечить новые темпы роста бизнеса. В самое ближайшее время бизнес-модель системы управления персоналом станет основной частью стратегии роста.</p>

1 Переход в Digital → 2 People Analytics → 3 Аналитика культуры → 4 Управление результативностью → 5 Обучение → 6 HR будущего

<p>Возможность работать больше и лучше используя меньше ресурсы</p>	<p>Использование новых технологий в сборе и обработке данных при принятии информационных решений</p>	<p>Использование количественных инструментов для оценки культуры и управление изменениями</p>	<p>Кардинально новый переход с фокусом на диалог с упором на сильные стороны в развитии</p>	<p>Использование гибких программ и новых способов для повышения</p>	<p>Изменение роли специалистов HR и эволюция ее в сторону «talent value manager»</p>
<p>Использование новых технологий позволит HR повысить стабильность сервисов и уверенность бизнеса и персонала</p>	<p>Аналитика и массивы данных, совершенствуют HR процессы, привлекая, нанимая и удерживать лучших сотрудников</p>	<p>Частые изменения требуют тщательного мониторинга и оценки влияния культуры в трансформацию</p>	<p>Актуальные источники данных, развитие персонала через качественные диалоги через усиление их сильных сторон повышают результативность.</p>	<p>Технологии позволяют качественно и эффективно развивать внутренний пул талантов в масштабе организации</p>	<p>Команда HR требует принципиально новые навыки People Analytics, для поддержания решения бизнес-задач со стороны HR</p>

2 тренд Использование инструментов маркетинга в работе HR-службы

Содержание	Возможность осуществления
<p>HR-службы посредством применения цифровых технологий продвигают внутрифирменный PR. Осуществляется формирование HR-бренда. Маркетинговая аналитическая функция HR отвечает за исследования рынка труда.</p>	<p>Создание благоприятного, наилучшего имиджа работодателя.</p> <p>HR-специалисты работают над привлечением новых сотрудников, адаптацией, ротацией кадров, удержанием специалистов, формированием кадрового резерва. Маркетологи осуществляют анализ бренда с точки зрения конкурентных преимуществ компании в направлении HR.</p> <p>PR-специалистам может быть поручена работа по распространению информации о компании в СМИ, Интернете, в социальных сетях.</p> <p>ИТ-специалисты привлекаются для создания отдельного сайта или блока внутри корпоративного сайта, который заточен под HR-задачи компании.</p>

**Корпоративный бренд,
стратегия и ценности**
Совокупность смыслов
и образов, присущих
именно этой компании

**Ценностное
предложение (EVP)**
Ассоциации и выгоды,
предоставляемые
организацией в обмен
на навыки и опыт

**Представление
и имеющиеся
характеристики**
Значимые
характеристики,
выделяемые сотрудниками
компании

**Запрос
и восприятие
аудитории**
Потребности,
ожидания и текущее
восприятие внешних
значимых аудиторий

3 тренд Использование инструментов развития лидерства

Содержание	Возможность осуществления
<p>Лидерство на рабочем месте для персонала.</p> <p>Командное лидерство в структурных подразделениях.</p> <p>Вдохновляющее лидерство руководства.</p>	<p>Стадии развития команды. Действия лидера на различных стадиях. Поведение членов команды на каждой стадии. Способы ускорения выхода команды на стадию продуктивной работы.</p> <p>Показатели эффективности работы команды. Продуктивность, сплоченность, интеграция и обучение.</p> <p>Создание потока кандидатов. Система активации, рекрутинг. Система сопровождения и обучения. Работа над поддержанием активности. Выявление и развитие ключевых партнеров.</p>

