

# Цифровая трансформация в сфере HR

---

Новые технологии и форматы работы

Ирина Зарина, октябрь 2017



APPROVED DISTRIBUTOR  
CEB Talent Assessment Offerings

**CEB SHL**  
25 ЛЕТ В РОССИИ

# О чем стоит задуматься

---

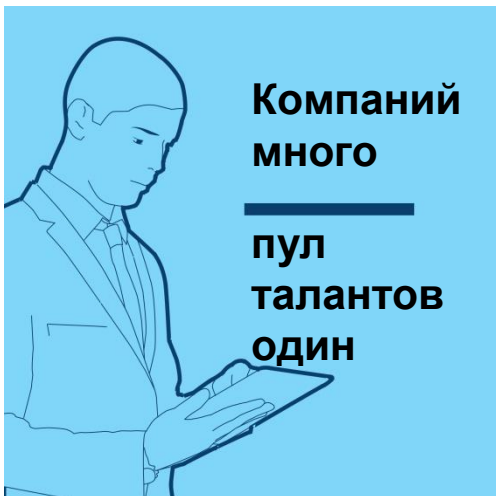
**Цифровые  
навыки и новые  
требования**

Опыт кандидатов  
и бренд компании

Влияние на  
подход к  
обучению

Технологии -  
безусловное  
благо?

# Как меняется содержание работы



- **Цифровые навыки - это навыки, необходимые не только для создания новых технологий.**

Вакансии FTSE 100 и S&P 100 в 2016 году:

- 39% всех вакансий сфокусировано на 29 должностях.
- От 90% кандидатов на вакансии компаний из списка S&P 100 требовалось наличие цифровых и аналитических навыков.

# 20 самых востребованных цифровых навыков

**ИТ-шником  
можешь ты не  
быть, но  
применить  
уметь обязан**

- Java
- Техническая поддержка
- Structured Query Language (SQL)
- Linux
- Customer Relationship Management (CRM)
- JavaScript
- Hypertext Markup Language (HTML)
- Cascading Style Sheets (CSS)
- C/C++
- C#
- Microsoft .NET Framework
- Microsoft SQL Server
- Python
- Big Data
- Системная интеграция
- UNIX
- Systems Development Life Cycle (SDLC)
- Extensible Markup Language (XML)
- Веб-услуги



# Типичные сложности при найме

**Несложно  
привлечь  
кандидатов,  
сложно  
привлечь  
нужных вам 😊**

**Продвижение привлекательных составляющих** бренда работодателя, однако этого часто бывает недостаточно для того, чтобы выделиться на фоне других компаний

**Акцент на продаже вакансии**, при этом недостаточно освещаются роль кандидата, карьерные цели и необходимые навыки

**Приоритет отдается наиболее популярным** навыкам и опыту вместо поиска того, что действительно необходимо для этой работы

**Предполагается, что более высокая заработная** плата повышает качество найма. При этом недооцениваются другие составляющие EVP

# Что делать?



- Работа с ошибочным восприятием бренда
- Карьерное консультирование вместо продажи позиции
- Обеспечение притока нужных сотрудников
- Принятие гибкой стратегии планирования (снизу вверх)
- Прогнозирование потребностей и имеющихся ресурсов (отслеживать рынок)

# Работа с кандидатами

---

Что важно для бренда  
работодателя

Исследование Gartner, 2017

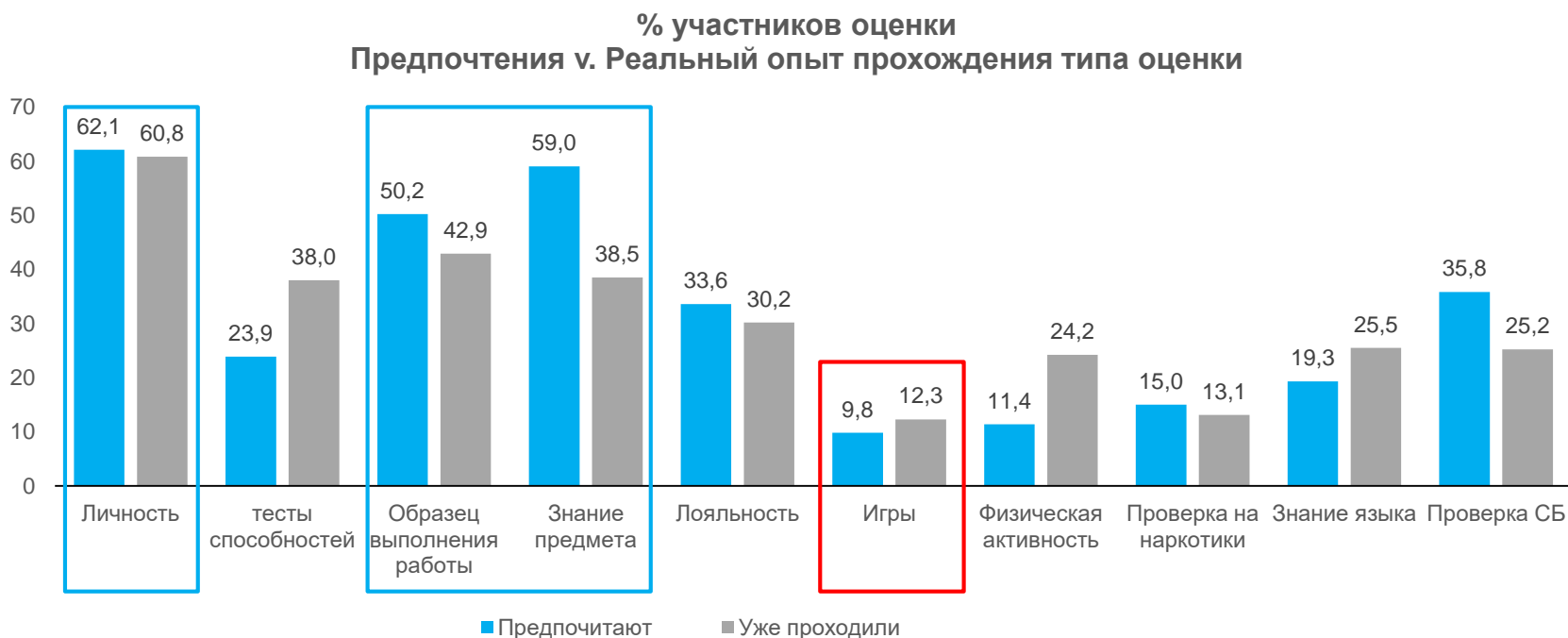


APPROVED DISTRIBUTOR  
CEB Talent Assessment Offerings

**CEB SHL**  
25 ЛЕТ В РОССИИ

# На какую оценку готовы пойти кандидаты?

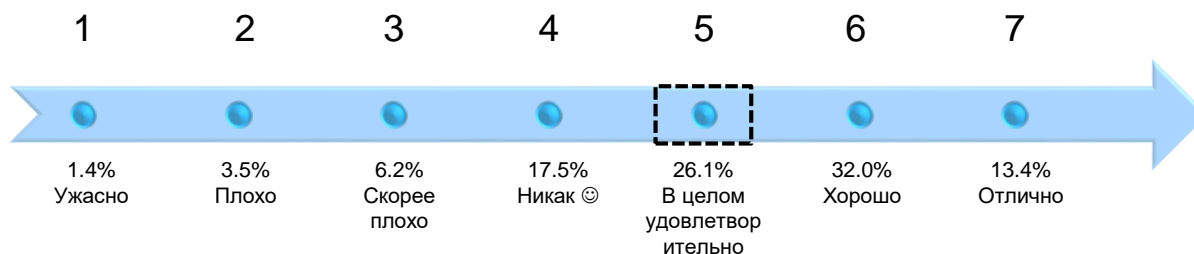
- Оцените мои предпочтения и предрасположенность
- Дайте мне попробовать свои силы
  
- Оставьте игровые методы не для оценки!





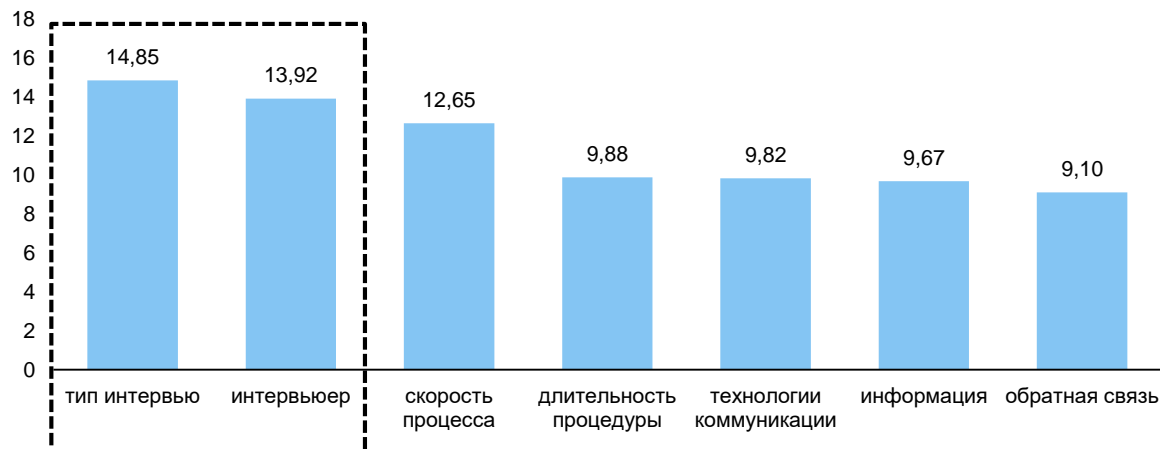
# Кто и как интервьюирует – важно для кандидата

По миру средняя оценка 5.0 – “в целом удовлетворительно”



- 75 % кандидатов пробовали проходить технологичные интервью, но удовлетворённость ими была низкой. Лучше всего воспринимается личная встреча или по телефону, даже молодым поколением!
- Ускоряйте сам процесс найма и принятия решения, но не экономьте время на конкретной методике

Самые важные аспекты найма; Оценка важности потенциальными кандидатами



# Digital learner

---

Кто это и как с ним работать?

CEB, Digital Learner Survey, 2016-2017, Learning Culture Survey, 2014

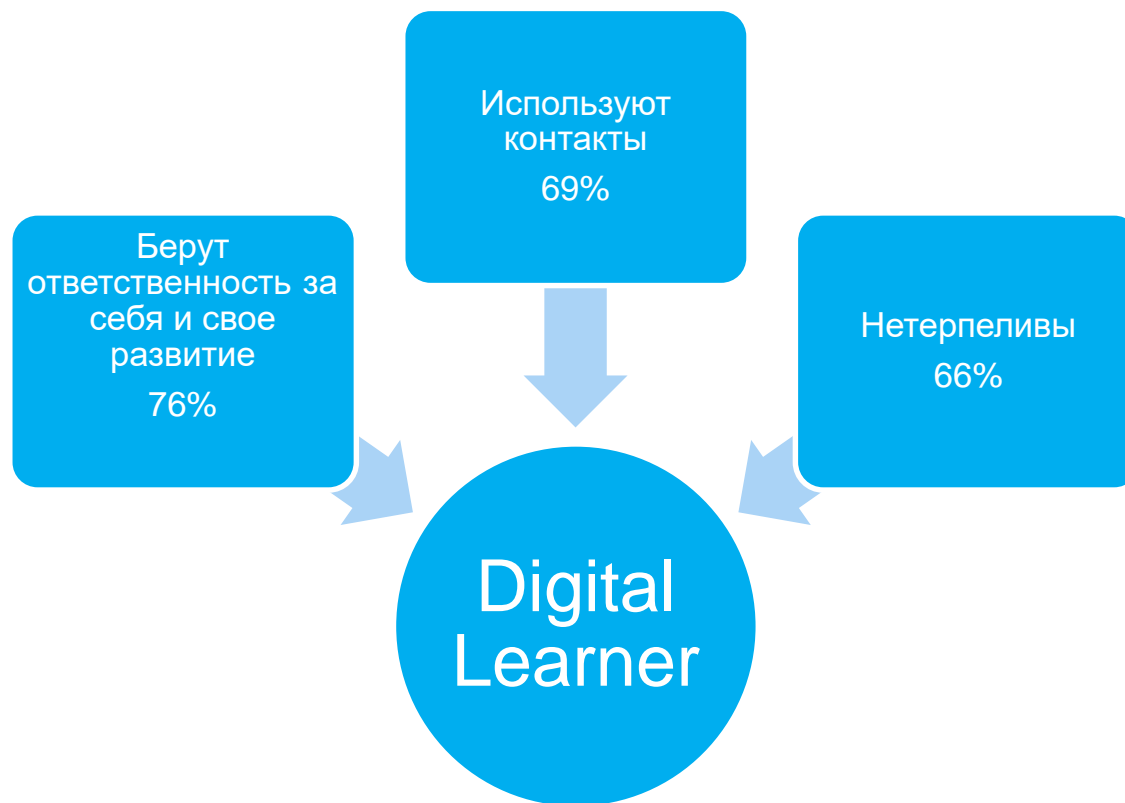


APPROVED DISTRIBUTOR  
CEB Talent Assessment Offerings

**CEB SHL**  
25 ЛЕТ В РОССИИ

# Кто все эти люди?

78% сотрудников  
удовлетворены  
L&D продуктами,  
но только 37%  
сотрудников  
применяют  
полученное на  
практике



# Роль L&D – построение траекторий и навигация

**Доступ к знаниям и навыкам без усилий, а не разнообразие**

Только 9% сотрудников волнует разнообразие каналов доступа к обучающим материалам

**Прекратите создавать контент, а начните его аккумулировать**

## Топ-3 требования сотрудников

Применимость  
для дальнейшей  
карьеры  
33%

Легкость доступа  
28%

Легкость  
потребления  
27%

# Идти в ногу со временем или бежать впереди паровоза?

---



Интерес и удовлетворенность

- Игровые форматы
- Возможность выбора и доступ «ко всему»
- Разнообразиие каналов



Польза

- Связь с работой
- Влияние на конечный результат
- Навигация для экономии времени, искусственное ограничение выбора

# CEB SHL: 25 лет успешной работы в России

**CEB SHL**  
25 ЛЕТ В РОССИИ

shl.ru

**7000+**  
реализованных  
проектов

**1500+**  
клиентов

**15000+**  
обученных HR-специалистов  
и линейных менеджеров

**10000000**  
протестированных  
кандидатов

**500+**  
компаний-пользователей  
SHLTOOLS

ГЕОГРАФИЯ ПРОЕКТОВ



**7 лет**  
средний стаж  
работы в компании

**750 лет**  
совокупный опыт сотрудников  
в бизнесе и консалтинге

# Спасибо!

---

Ирина Зарина

Генеральный директор, SHL Россия и СНГ

[Irina\\_zarina@shl.ru](mailto:Irina_zarina@shl.ru)