HR в ожидании шторма: тенденции и практики управления персоналом

Результаты исследования
и ключевые инсайты на 2023 год

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Цели и задачи исследования

Беспрецедентные обстоятельства последних лет – радикальные изменения условий ведения бизнеса, технологические прорывы и ценностные трансформации в обществе – не могли не затронуть сферу управления персоналом. Цели настоящего исследования – выявить важнейшие факторы и тенденции, влияющие сегодня на актуальные практики в сфере HR в российских организациях, описать текущее положение дел, обозначить наиболее яркие возможности и риски на ближайшую перспективу.

Это исследование не только предоставляет специалистам и руководителям сферы HR общий информационный контекст для принятия более взвешенных решений, но и предлагает ряд конкретных инсайтов и рекомендаций, направленных как на повышение эффективности функции HR в целом, так и на оптимизацию отдельных процессов управления персоналом в условиях продолжающихся изменений, нарастающей неопределенности и связанных с ними преобразований на всех уровнях организации.

150 **HR-СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ** из компаний различных отраслей* приняли участие в исследовании.

Участники исследования ответили на ряд вопросов, посвященных стратегии и приоритетам HR, изменениям задач и ролей HR в организации, актуальному горизонту планирования и динамике бюджетов, а также критически важным требованиям к кандидатам при отборе на различные должности.

Для того чтобы выделить наиболее значимые тенденции в сфере управления персоналом, ответы респондентов были сопоставлены с данными аналогичных исследований, проведенных SHL Russia в предыдущие годы (в т.ч. «HR в гуще перемен: тенденции и практики управления персоналом» за 2022 г. и «Тенденции HR в цифровую эпоху» за 2021 г.), а также с данными глобальных исследований SHL предыдущих лет.

* Структура выборки исследования приведена в разделе «Выборка исследования»

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Основные результаты исследования

Стратегическая роль и значение HR в организации сохраняются

Почти половина российских организаций в полной мере **опираются на данные о людях** при принятии управленческих решений.

Ключевые **приоритеты** HR сегодня:

ПРИВЛЕЧЕНИЕ НЕОБХОДИМЫХ РЕСУРСОВ
(внешний найм, развитие бренда работодателя, адаптация и онбординг)

ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИЗМЕРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
(performance management и HR-аналитика, обучение и развитие)

ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ И НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ
(вовлечение и удержание, обучение и развитие, адаптация и онбординг)

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Требования к HR меняются, однако горизонт планирования сокращается

68% российских HR отмечают, что за последнее время **сфера ответственности HR как функции значительно расширилась:** наряду с ролью бизнес-партнера и аналитика-поставщика данных, HR должен быть проектным менеджером и кросс-функциональным координатором

Почти в **1/3** организаций бюджеты HR растут, однако **долгосрочные планы в сфере управления персоналом строят лишь 11%**.

Тем временем в оценке персонала появляются новые темы и вопросы

Более половины организаций в России столкнулись с усилившимся **дефицитом квалифицированных кадров**.

Среди наиболее значимых и востребованных качеств руководителей – не только классические менеджерские и лидерские компетенции, но и **соответствие ценностям и культуре организации**, а также **эмоциональный интеллект**.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

HR не просто сохраняет свою стратегическую роль и значение, но **помогает бизнесу** преодолевать сложившуюся неопределенность

Лишь половина HR в России уверены в том, что управленческие решения в их организации в полной мере учитывают и действительно опираются на доступные данные о человеческих ресурсах.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

В последние годы этот показатель устойчиво растет, что свидетельствует об **успешной адаптации HR как функции к новой реальности –** изменениям в условиях ведения бизнеса и стратегиях конкуренции, в цепочках создания стоимости и технологических возможностях, а также в инструментах взаимодействия и подходах к принятию решений, которые затронули практически все российские компании.

Более того, **сегодня человеческие ресурсы организации становятся одним из источников ее антихрупкости**, то есть способности процветать благодаря сложности и неопределенности современного мира.

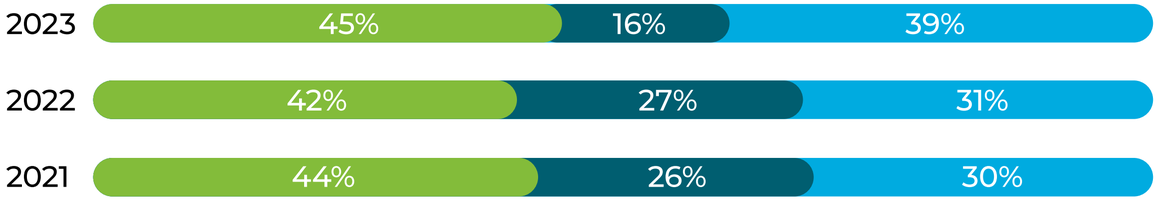
Безусловно, изменения целей, задач, решений и практик несут новые вызовы и для самих HR. В исследованиях предыдущих лет подчеркивалось, что значение функции HR определяется прежде всего ее внутренней гибкостью и адаптивностью: готовностью реагировать на запросы бизнеса, трансформировать процессы и системы, обеспечивать необходимые ресурсы и релевантные методы управления персоналом. Сегодня HR уже не может ограничивать себя привычной ролью «поставщика инсайтов и данных», просто поддерживающего принятие решений в других подразделениях.

Тем не менее, **именно объективные данные остаются фундаментом стратегической роли и эффективности HR как функции**. Так, среди HR, указавших, что у их организации есть четкое представление о потенциале сотрудников, уже 67% отмечают, что информация о людях учитывается и используется при принятии управленческих решений.

В то же время стоит отметить, что **уровень требований к этим данным** (их качеству, точности, достоверности, глубине детализации, прогностической ценности и т.п.) **постоянно повышается**. Вероятно, именно поэтому к 2023 г. заметно повысилась доля HR, убежденных в том, что у их организации просто нет достаточно четкого представления о потенциале сотрудников.

ИНФОРМАЦИЯ О ТАЛАНТАХ В ПОЛНОЙ МЕРЕ УЧИТЫВАЕТСЯ И ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УРОВНЯ

У НАС ЕСТЬ ЧЕТКОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ПОТЕНЦИАЛЕ НАШИХ СОТРУДНИКОВ



Согласен Не уверен/Не знаю Не согласен

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Приоритеты HR для новой реальности: привлечение ресурсов, поддержка, вовлечение и развитие сотрудников, измерение эффективности и объективные данные

Приоритеты отражают влияние актуальных трендов и в то же время помогают описать возможные сценарии дальнейшего развития событий.

Эти приоритеты отражают распределение ресурсов HR в целом, а также дизайн HR-процессов, выбор подходов, решений и инструментов, систем и практик – от сбора данных о людях до использования этой информации для поддержки управленческих решений – а также возможные «узкие места» в процессах управления персоналом.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Приоритеты HR на 2023

- **ВНЕШНИЙ НАЙМ**
- **ВОВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ**
- **АДАПТАЦИЯ И ОНБОРДИНГ**
- **ОБУЧЕНИЕ** (профессиональные знания и навыки)
- **УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ** (performance management)
- **РАЗВИТИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ**
- **РАЗВИТИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ** (в т.ч. управленческих)
- **HR-АНАЛИТИКА**

Приоритеты HR в 2022

- **ВНЕШНИЙ НАЙМ**
- **УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ** (performance management)
- **ВОВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ**
- **РАЗВИТИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ**
- **ОБУЧЕНИЕ** (профессиональные знания и навыки)
- **РАЗВИТИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ** (в т.ч. управленческих)
- **АДАПТАЦИЯ И ОНБОРДИНГ**

Приоритеты HR в 2020

- **ВНЕШНИЙ НАЙМ**
- **ОБУЧЕНИЕ** (профессиональные знания и навыки)
- **ВОВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ**
- **PERFORMANCE MANAGEMENT**
- **РАЗВИТИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ**
- **АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ**
- **ВЫЯВЛЕНИЕ HIPO** (высокопотенциальных сотрудников)
- **РАЗВИТИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ** (в т.ч. управленческих)

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Среди приоритетов российских HR можно выделить три стержневые темы:

ПРИВЛЕЧЕНИЕ НЕОБХОДИМЫХ РЕСУРСОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ
(с этим связаны процессы внешнего найма, развития бренда работодателя, адаптации и онбординга)

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(performance management, обучение в плане профессиональных знаний и навыков, развитие поведенческих компетенций, а также HR-аналитика)

ПОДДЕРЖКА, ВОВЛЕЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ И НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ
(вовлечение и удержание, обучение и развитие, адаптация и онбординг)

Важнейшей задачей и приоритетом №1 для HR остается внешний найм.

Структура ключевых приоритетов HR в целом также не меняется, однако некогда популярные вопросы и темы – выявление высокопотенциальных сотрудников, автоматизация и диджитализация HR-процессов и ряд других – уже не входят в число наиболее значимых. При этом, к примеру, диджитализацию HR считают вполне завершенной в своей организации лишь 10% опрошенных специалистов по управлению персоналом.

Что интересно, HR из организаций, в которых имело место существенное увеличение HR-бюджетов, чаще указывают в числе своих приоритетов развитие поведенческих компетенций и внутренний найм, но реже – обучение сотрудников, их вовлечение и удержание.

Для HR, планирующих свою деятельность на долгосрочную перспективу (на год и более), на первый план чаще выходят performance management и программы развития выпускников и молодых специалистов, однако вовлечение и удержание сотрудников попадает в число приоритетов значительно реже.

Существуют и заметные отраслевые различия. HR из промышленных компаний сравнительно реже упоминают в числе ключевых задач развитие поведенческих компетенций, а HR из сферы услуг – вовлечение и удержание сотрудников и HR-аналитику.

HR из сферы IT чаще отмечают как свои приоритеты performance management и развитие поведенческих компетенций, реже – адаптацию и онбординг новых сотрудников. Наконец, обучение профессиональным знаниям и навыкам не вошло в число важнейших приоритетов ни для одного из респондентов из этой отрасли, что иллюстрирует своеобразие подходов к управлению персоналом в IT и сложность заимствования их «лучших практик».

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Сфера ответственности и круг задач HR продолжают расширяться: среди **важнейших ролей** сегодня – «бизнес-партнер» и «проектный менеджер, мастер на все руки»

Свыше 2/3 HR в России считают, что за последнее время их сфера ответственности и круг задач значительно расширились. При этом среди HR из промышленных компаний с этим столкнулись лишь 51%, в то время как в отрасли IT такие тенденции отмечают уже 80% специалистов по управлению персоналом.

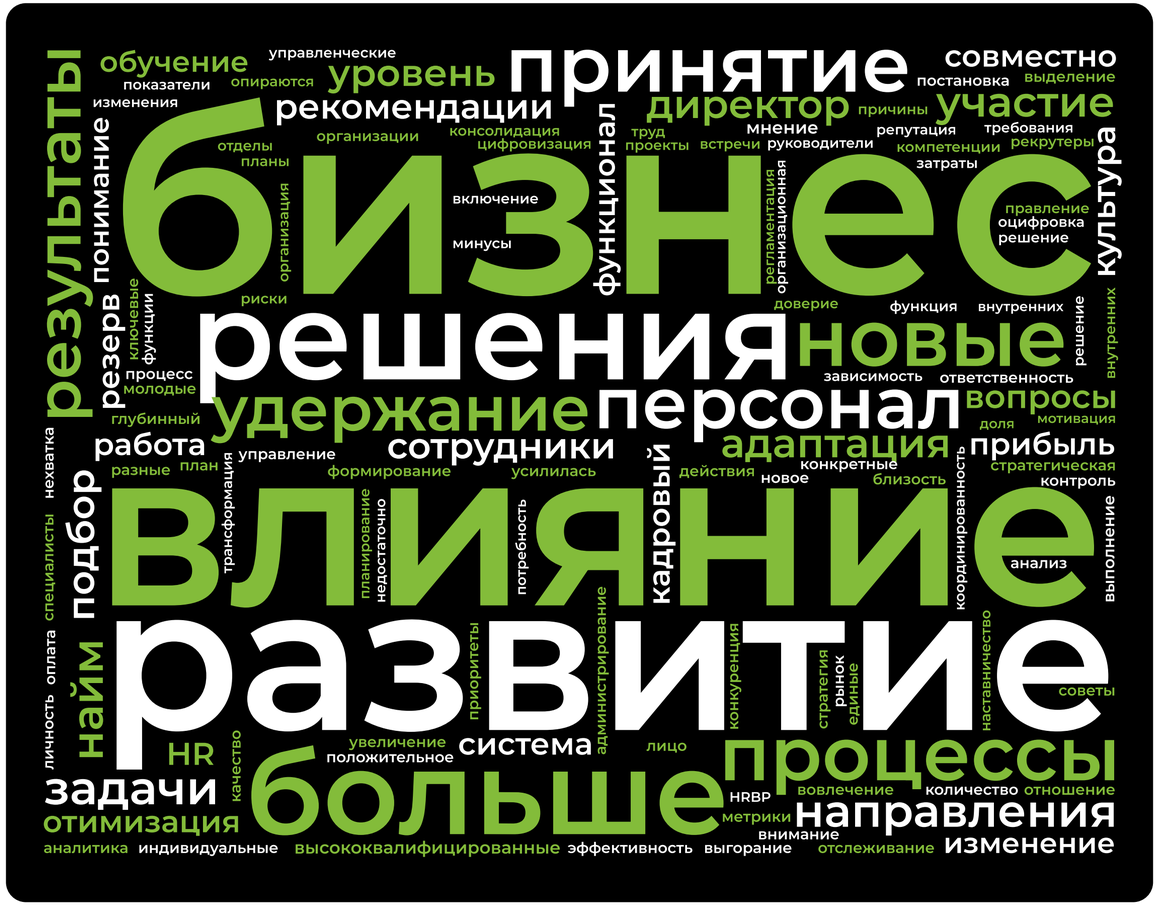
2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Но как именно проявляется это расширение сферы ответственности? Чаще всего опрошенные HR указывали следующие варианты:

1. Развитие полноценного партнерства с бизнесом – вовлечение и участие в принятии управленческих решений, в т.ч. стратегического уровня
2. Появление принципиально новых задач, необходимость интенсивного взаимодействия и координации с другими функциями организации
3. Возросшее внимание к данным и аналитике – причинам и факторам, повлиявшим на полученные результаты, вопросам эффективности HR-процессов и возможностям их оптимизации
4. Рост уровня загрузки и количества задач по прежним направлениям работы

Это значит, что сегодня HR должен играть в организации несколько ролей одновременно, и к привычным ролям бизнес-партнера и аналитика-поставщика данных добавляется в первую очередь необходимость быть **проектным менеджером** и **кросс-функциональным координатором**, готовым взять на себя самые разные задачи, обеспечить продуктивную совместную работу и поддержать коллег из других функций в условиях изменений.

В то же время потребность в HR как проводниках и организаторах инноваций явно отошла на второй план. Построение новых или трансформация существующих систем и процессов HR, развитие культуры и практик управления актуальны сегодня для очень немногих компаний.



* Размер слова показывает его частотность в ответах респондентов

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Доступные ресурсы HR не всегда соответствуют их сфере ответственности и стоящим перед ними задачам

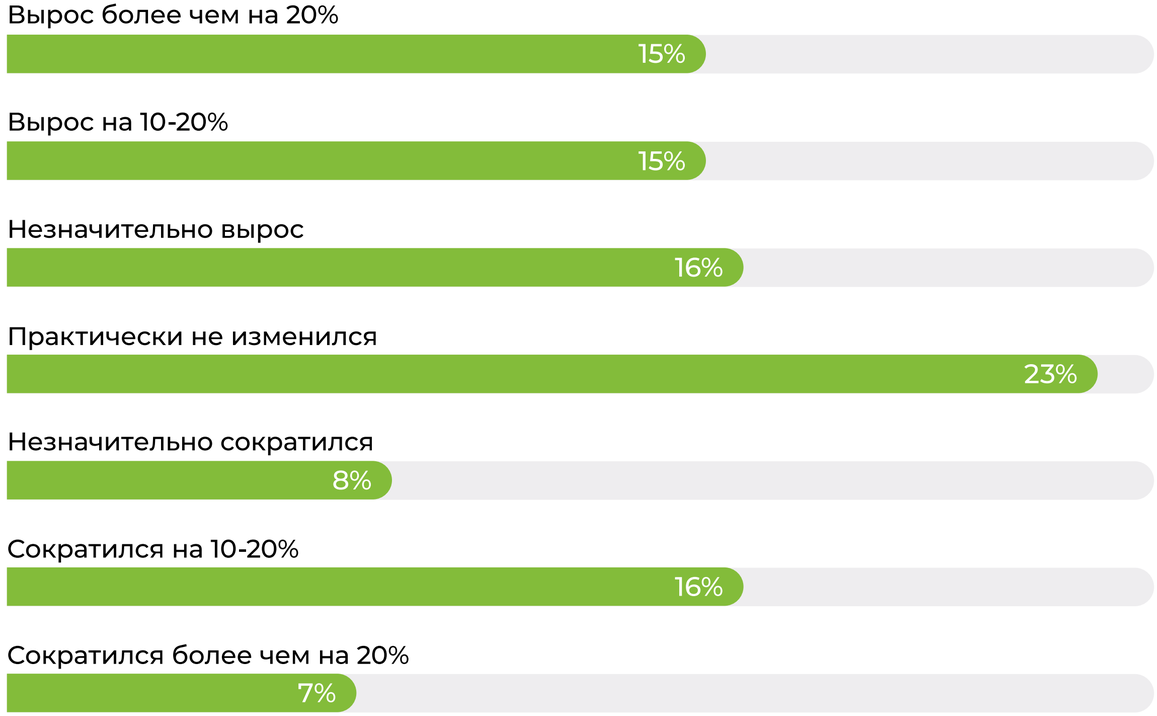
Ключевое направление развития HR как функции – активное партнерское участие в принятии управленческих решений, в том числе стратегического уровня. Однако сегодня всего 11% российских HR строят планы на 2 года и более.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

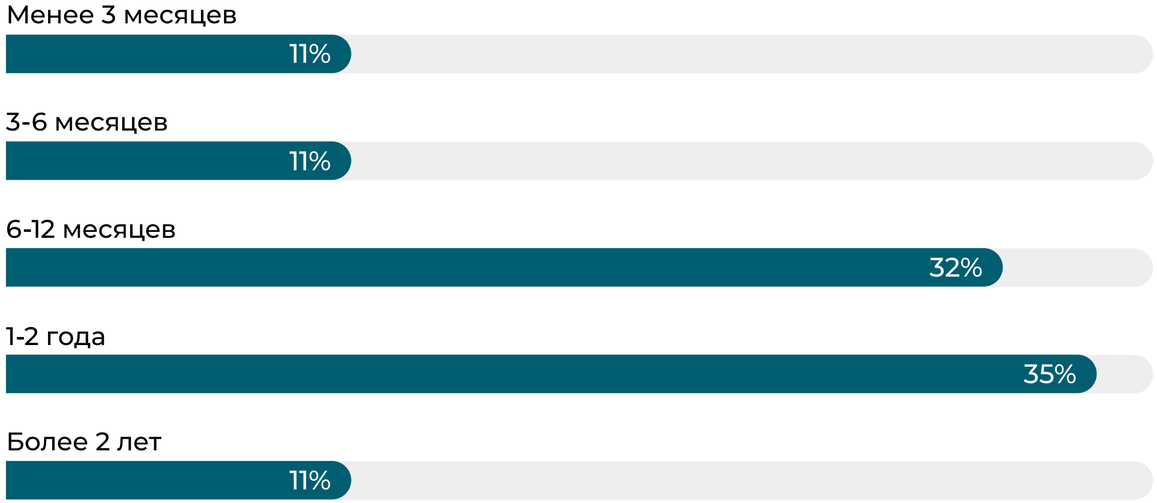
В половине компаний горизонт планирования HR сократился менее чем до одного года: для них HR-стратегия по сути сводится к поиску приемлемых тактических ходов и решений, к реагированию на сложившиеся обстоятельства.

В то же время почти в 1/3 организаций отмечается существенный прирост HR-бюджета (по сравнению с 2022 г.), а значительное сокращение – менее чем в 1/4, причем такая динамика наблюдается вне зависимости от отрасли, стратегических приоритетов и текущего горизонта планирования HR. Однако вопрос о том, достаточно ли этих бюджетов для исполнения новых функций и ролей HR в новой реальности, остается открытым.

ДИНАМИКА HR-БЮДЖЕТА В НАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ В 2023



ТЕКУЩИЙ ГОРИЗОНТ ПЛАНИРОВАНИЯ HR В НАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ



2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Цифровые технологии продолжают менять рабочие процессы – в том числе практики управления персоналом

Исследования прошлых лет показывают, что форсированная диджитализация повлияла на используемые каналы коммуникации (в 75% организаций), роли и задачи руководителей (49%), принятые подходы к обсуждению и принятию решений (48%), а во многих случаях даже на стиль и культуру взаимодействия в организации (33%).*

* См. исследование SHL «Тенденции HR в цифровую эпоху» (2021)

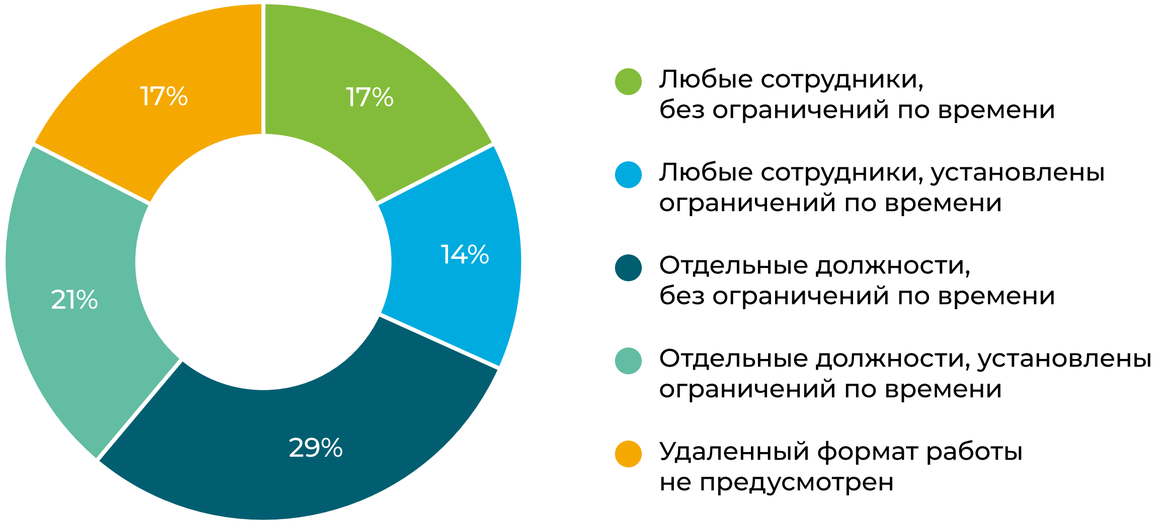
2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

2/3 HR убеждены, что **процессы управления персоналом изменились благодаря диджитализации**. В то же время «полностью оцифрованной» функцию HR в своей организации сегодня считают лишь 10% из них.

Однако наиболее заметным долгосрочным результатом диджитализации всех сфер бизнеса стало распространение **удаленного формата работы**. «Удаленка» доступна любым сотрудникам без каких-либо ограничений менее чем в 20% российских компаний (в сфере IT – в 40%), но с теми или иными ограничениями этот формат предлагают свыше 4/5 организаций.

Большинство организаций (59%) не планируют менять свою политику в этой области: всего 17% HR сообщают о намерении внедрить дополнительные инструменты контроля, и лишь 14% организаций собираются расширить круг должностей, на которых допускается удаленная работа (в сфере IT – 25%).

ДОСТУПНОСТЬ УДАЛЕННОГО ФОРМАТА РАБОТЫ



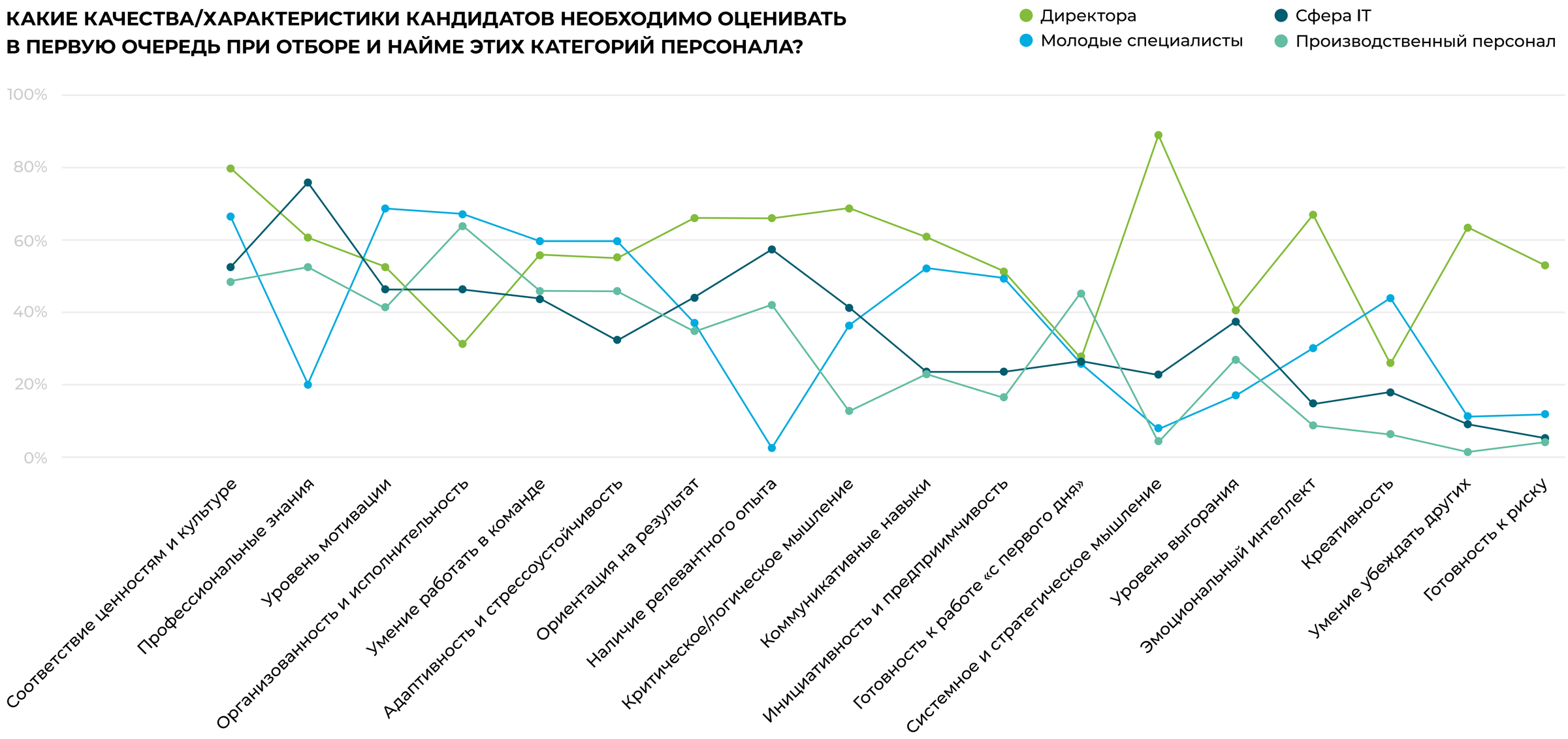
2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

При отборе директоров на первый план выходят стратегическое мышление, соответствие ценностям и эмоциональный интеллект

За последний год 58% организаций в России столкнулись с усилившимся дефицитом квалифицированного, компетентного персонала: эту проблему отмечают HR из всех отраслей вне зависимости от актуального горизонта планирования. Но что именно мы имеем в виду, говоря о качестве человеческих ресурсов? Какие именно факторы и характеристики сотрудников являются сегодня наиболее значимыми и востребованными?

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

КАКИЕ КАЧЕСТВА/ХАРАКТЕРИСТИКИ КАНДИДАТОВ НЕОБХОДИМО ОЦЕНИВАТЬ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ПРИ ОТБОРЕ И НАЙМЕ ЭТИХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА?



2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Неудивительно, что для разных категорий персонала на первый план будут выходить разные критерии. Говоря об отборе и найме **директоров**, среди критически важных аспектов HR чаще всего называют не только привычные компетенции руководителя – стратегическое и критическое мышление, ориентацию на результат и готовность к риску, умение убеждать других и коммуникативные навыки – но и соответствие ценностям компании и эмоциональный интеллект, то есть качества, особенно актуальные для «человекоцентричных» организационных культур, где сотрудники уже воспринимаются не просто как ресурс для достижения целей.

При оценке **молодых специалистов** профессиональным навыкам и релевантному опыту уделяется гораздо меньше внимания, но от них чаще ждут высокой мотивации и готовности предлагать креативные решения.

Наконец, при отборе **производственного персонала** оценка в первую очередь фокусируется на вопросах надежности и исполнительности, в то время как для **IT-сотрудников** ключевыми оказываются требования к опыту и знаниям (при этом HR из отрасли IT также значительно чаще отмечают такие параметры, как умение работать в команде, наличие релевантного опыта, уровень мотивации, критическое и системное мышление).

Оценить кандидатов по этим критериям может быть непросто. Исследование 2022 г. показало, что чаще всего в России для оценки руководителей применяются:

ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ
(77% организаций)

СИТУАЦИОННЫЕ И КЕЙС-ТЕСТЫ
(57% организаций)

ЛИЧНОСТНЫЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ОПРОСНИКИ, ТЕСТЫ СПОСОБНОСТЕЙ, ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ
(все эти категории – порядка 40-50%)

Кроме того, каждая вторая организация прибегает к поиску и проверке информации о кандидатах в соцсетях. Однако при отборе и найме других категорий персонала перечисленные инструменты оценки используются примерно вдвое реже.* Это означает, что даже для тех организаций, которым удалось определить список критически важных параметров и критериев оценки кандидатов, «узким местом» может стать подбор объективных инструментов, предоставляющих точные и достоверные данные.

* См. исследование SHL «HR в гуще перемен: тенденции и практики управления персоналом» (2022)

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Выводы и рекомендации

Продолжающиеся изменения условий ведения бизнеса требуют от HR постоянно пересматривать свои приоритеты, ставить новые задачи и инкорпорировать новые роли.

По большому счету, перед российскими HR сегодня стоят три важнейшие задачи: привлечь для организации необходимые ресурсы, обеспечить эффективность деятельности и предоставить сотрудникам необходимую поддержку и развитие.

В то же время сфера ответственности HR продолжает расширяться, и к уже привычным ролям бизнес-партнера и поставщика данных добавляются новые, связанные с проектной деятельностью, координацией, межфункциональным взаимодействием...

Чтобы успешно играть все эти роли и продолжать оказывать позитивный эффект на результаты организации, HR должен находиться в постоянном диалоге с бизнесом – причем не только с высшим руководством, но и с каждым подразделением компании. Выбираемые подходы, методологии и инструменты должны отражать не только новые технологические возможности и популярные тренды, но и стратегический контекст: цели и задачи, культуру и потребности, риски и ресурсы организации.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

В условиях ограниченности ресурсов и нарастающей неопределенности цифровые технологии могут стать для HR критически важным источником гибкости – и новых решений.

Диджитализация всех сфер деятельности организации – практически необратимый процесс. Отдельные изменения HR-процессов уже произошли в этой связи в 2/3 организаций, однако полностью «оцифрованной» функцию HR можно назвать лишь в 10% компаний. При этом от HR сегодня ожидаются все более стремительные действия с моментальной отдачей: в каждой второй организации горизонт планирования составляет 1 год или менее.

Перевод HR «на цифровые рельсы» позволяет радикально ускорить не только коммуникацию и взаимодействие, но и само принятие управленческих и кадровых решений, – в то время как использование объективных, достоверных данных обеспечивает обоснованность и точность этих решений. Внедрение искусственного интеллекта помогает находить неординарные взаимосвязи и неожиданные возможности. В передовых организациях целями цифровой трансформации HR все чаще становятся внутренняя прозрачность и установление постоянного диалога между HR, сотрудниками и руководителями.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Качество данных о людях определяется не только объективностью и достоверностью используемых инструментов оценки, но и точностью определения критериев.

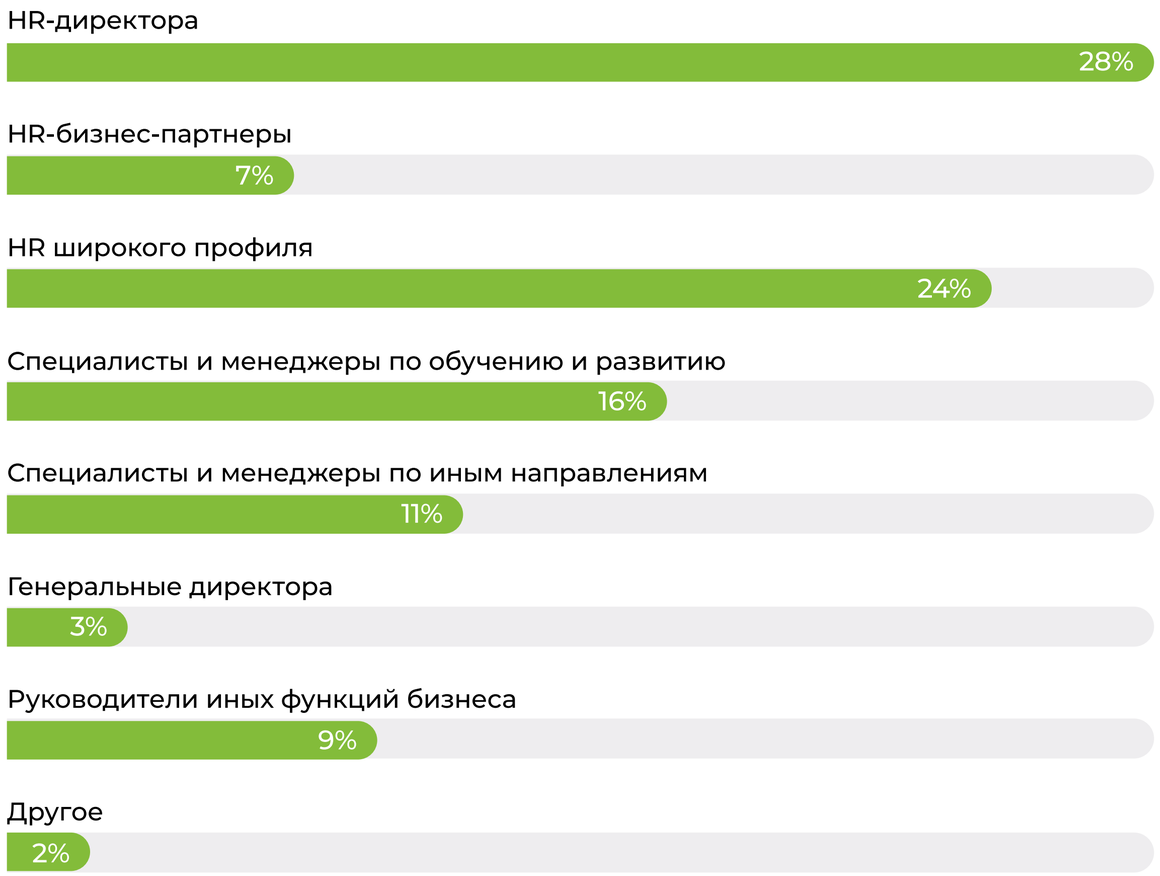
Исследования прошлых лет показывают, что HR в России в большей мере полагаются на интервью и другие методы, которые оставляют существенное пространство для субъективной интерпретации полученных результатов, чем на проверенные психометрические инструменты. В то же время ожидания и требования отличаются для разных категорий персонала, при этом на первый план нередко выходят неоднозначные факторы и комплексные характеристики.

Чтобы результаты оценки несли в себе полезные инсайты, чтобы они могли лечь в основу принимаемых решений, необходимо в первую очередь убедиться в том, что выбранные критерии действительно отражают реальность роли и ее задач, процессов и культуры организации, целей и контекста оценки. Организации, развивающие культуру данных и внедряющие соответствующие подходы в сфере управления персоналом, фокусируются не только на внешней, формальной объективности используемых данных, но и на их релевантности, т.е. внутренней, содержательной ценности.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Выборка исследования

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСПОНДЕНТОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСПОНДЕНТОВ ПО ОТРАСЛЯМ

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Компания **SHL в мире**

- НАДЕЖНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ
- БОЛЕЕ 10 000 ОРГАНИЗАЦИЙ-КЛИЕНТОВ ПО ВСЕМУ МИРУ
- НАУЧНЫЙ ПОДХОД
- 40 МЛН ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ГОД
- 40 ЛЕТ НА РЫНКЕ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ
- БОЛЕЕ 30 ЯЗЫКОВ
- ОПЫТ РАБОТЫ С КОМПАНИЯМИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ
- ОПЫТ РАБОТЫ СО ВСЕМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ГРУППАМИ, ОТРАСЛЯМИ И РОЛЯМИ
- ВЗАИМОСВЯЗАННЫЕ РЕШЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕГО ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА СОТРУДНИКА
- БЕНЧМАРКИ ПО ОТРАСЛЯМ И РАБОЧИМ ГРУППАМ
- НАГЛЯДНЫЙ КАНДИДАТСКИЙ ОПЫТ

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

ООО «Бизнес Психологи»

С 1992 года представляем бренд SHL в России и сопредельных государствах

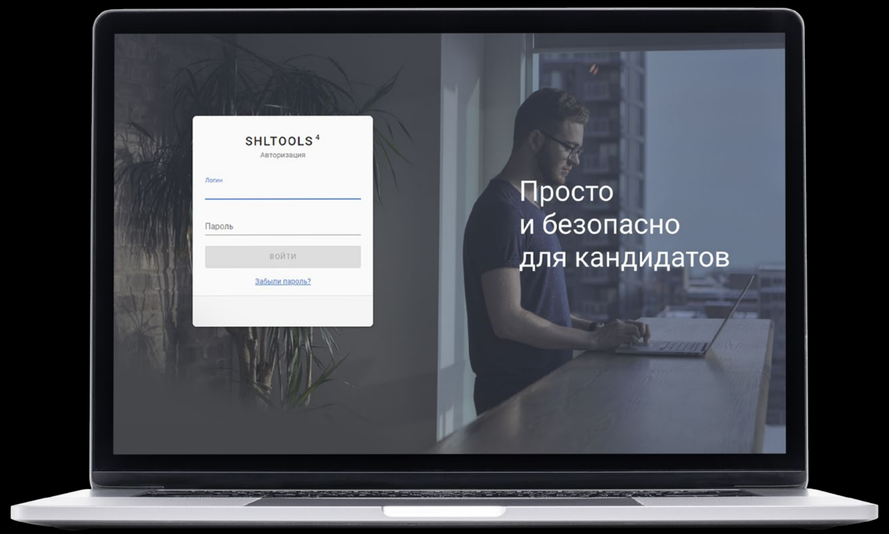
Передаем технологии оценки персонала внутренним специалистам компаний.

Наши сертификационные программы признаются компаниями-работодателями в большинстве стран мира как подтверждение качества подготовки HR-специалистов в области оценки персонала.

Наши решения в области оценки персонала технологически независимы

Мы занимаемся собственными разработками и исследованиями в области организационной психологии более 15 лет.

ООО «Бизнес Психологи» имеет документально подтвержденную историю успешного сотрудничества с крупными организациями РФ и опыт поддержки всероссийских конкурсов.



Онлайн-платформа SHLTOOLS

Мы являемся разработчиками и правообладателями платформы для онлайн оценки персонала SHLTOOLS. Наши клиенты и партнеры пользуются платформой для решения HR-задач с 2002 года.

Платформа SHLTOOLS внесена в Реестр российского ПО в 2020 году,а также соответствует требованиям законодательства в области персональных данных, что подтверждено аттестатом соответствия ФСТЭК (класс защищенности 3).

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Автор исследования - **Максим Пескин**

Менеджер по разработке новых продуктов SHL Россия.

Закончил МГТУ им. Баумана, несколько лет стажировался и работал в крупнейших пищевых и телекоммуникационных компаниях.

Присоединился к команде SHL Россия в начале 2013 г., после окончания Hult International Business School (Лондон, Сан-Франциско) со степенью магистра международного бизнеса.

Занимается разработкой инструментов оценки и методологических подходов, реализацией масштабных исследовательских проектов, маркетинговой поддержкой запуска новых продуктов и решений, поддержкой клиентов в консалтинговом режиме по различным вопросам оценки и управления персоналом, HR-аналитикой и анализом актуальных трендов в сфере HR.

Сферы интересов: культура и структура организаций, использование big data, системный подход к управлению.

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®

Офис в Москве

105082, Россия, Москва
Спартаковский пер., д. 2, стр. 1
БЦ «Платформа», подъезд 8, 4 этаж
тел.: +7 (495) 646-75-16
e-mail: shl@shl.ru

Customer Service

тел.: +7 (926) 351-42-75
e-mail: customerservice@shl.ru

Офис в Санкт-Петербурге

191186, Россия, Санкт-Петербург
ул. Большая Морская, д. 24, литера А
БЦ «Сенатор», офис 101
тел.:+7 (812) 332-17-28
факс:+7 (812) 332-17-28
e-mail: shl_spb@shl.ru

Офис в Казахстане

050043, Казахстан, Алма-Ата
ул. Джандосова, д. 98
БЦ «Навои Тауэрс», офис 415
тел.: +7 (727) 334-10-05
e-mail: shl@shl.kz

www.shl.ru

HR Club SHL

SHLTOOLS

2023 © ООО «Бизнес Психологи» | SHLTOOLS ®