

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

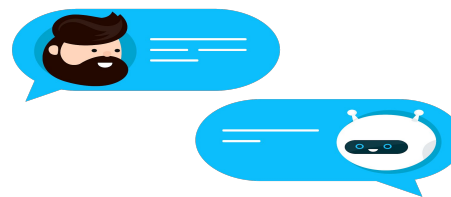


Переосмысление подхода к корпоративному обучению



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

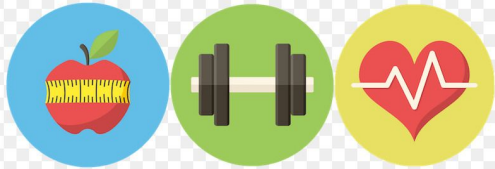


Взрывной рост интереса к формированию культуры благополучия сотрудника

Аналитика о персонале глубже и больше

«Умные» сервисы самообслуживания

Иновации 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

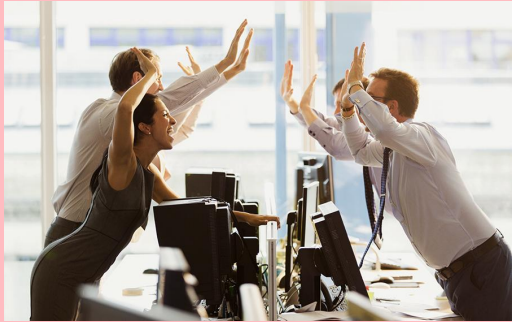
Иновации внутри самого HR

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



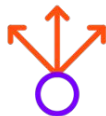
Вознаграждение наставников
итогах Обратной связи

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