

«ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Маврина Н.Ф.
Тюмень 2016**

**Трудовая миграция и региональная
мобильность**

Роль корпоративной культуры

**Удаленная работа; фрилансинг,
аутсорсинг**

**Соцсети и медиа реклама при подборе
персонала**

**Новые форматы обучения и дизайн-
мышление**

**Профессиональные стандарты
сегодня и их роль в будущем**

**«Новые» работники поколения
Миллениума; «новые» формы
мотивации**

Самым развитым направлением в HR сейчас является рекрутмент. 82% опрошенных активно развивают его последние два года. Еще 77% развивают внутренние коммуникации, на обучение и развитие ориентированы 76% компаний.

В 2017 году чаще других компании планируют развивать направление компенсаций и льгот (20%), а также HR-аналитику и HR-брендинг.

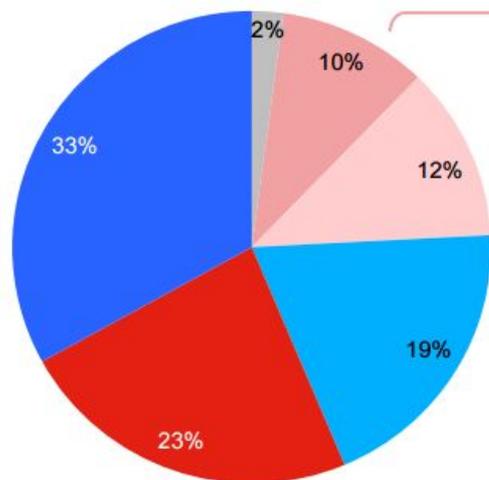
Что происходит В ЦЕЛОМ с развитием HR-направлений в вашей компании?



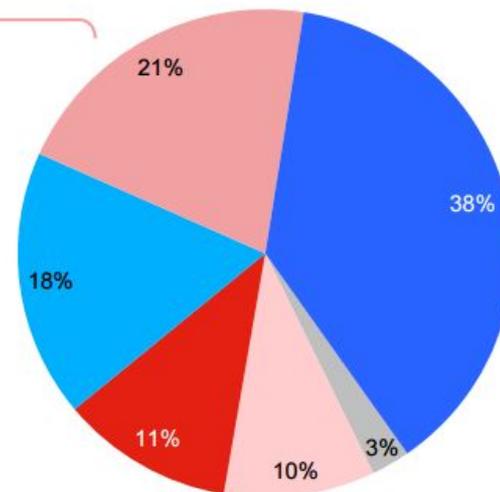
Какие HR-специалисты есть, а какие нужны рынку?



Размещение вакансий



Размещение резюме



- Компенсации и льготы
- Учет кадров
- Тренинги
- Развитие персонала
- Рекрутмент
- Общее руководство

**В этом десятилетии
поколение У станет
главной
специализированной
рабочей силой**

Особенности миллениалов

- Свобода
- Быстрая потеря интереса к работе и лояльности к работодателю
- Work-life balance и технологичность
- Не достаточно высокий уровень ответственности
- Ценность персональных качеств и социальная ответственность.
- Опора на собственные ценности при принятии важных решений

- техническая грамотность;
- желание работать и тяга к знаниям;

GENERATION



Greatest Generation
(age 66+)



REDUCING
overall debt

HIGHEST
credit scores

Baby Boomers
(age 47-65)



STRONG & STEADY
in pursuit of
the American
Dream

Generation X
(age 30-46)



HIGHEST
amount of debt

SECOND TO LOWEST
credit scores

Generation Y
(age 19-29)



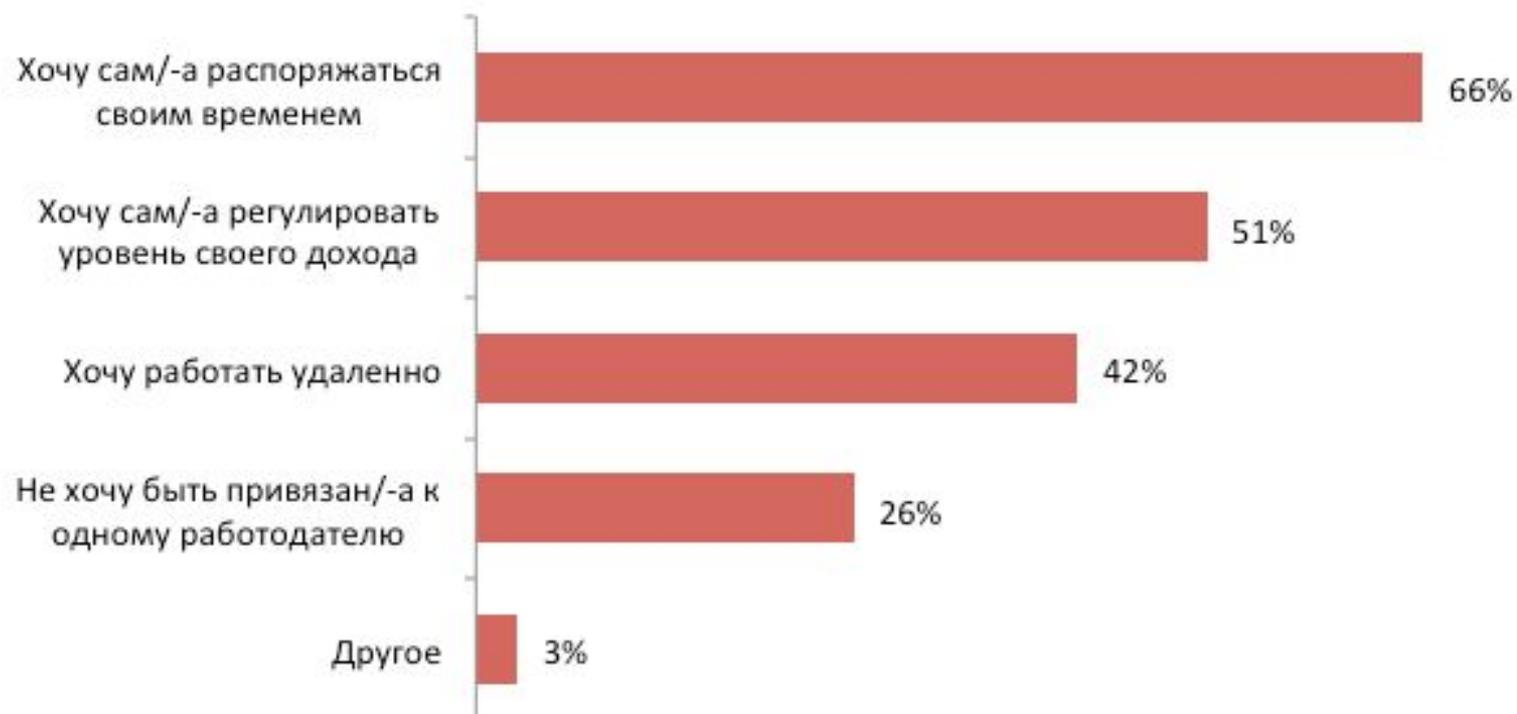
BUILDING CREDIT
with student
loan and auto
loan payments

Удаленная работа; фрилансинг, аутсорсинг

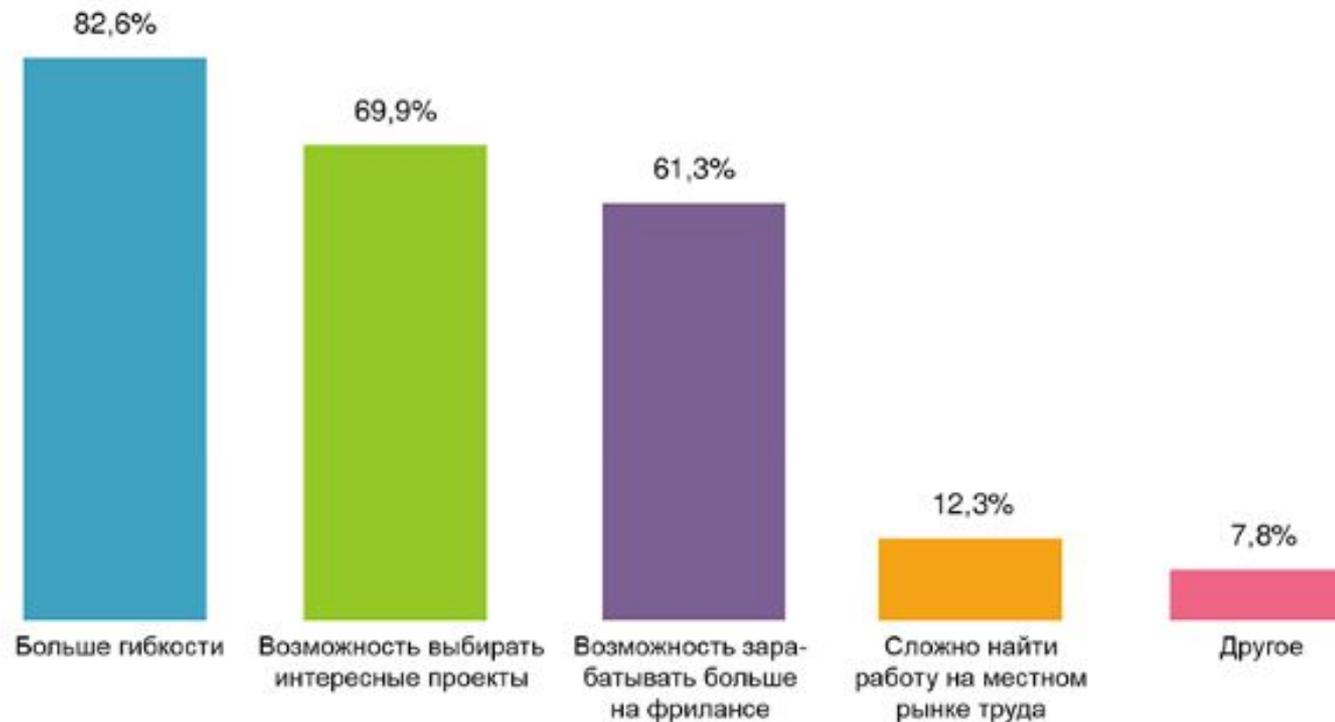
ТОП-7 САМЫХ ВОСТРЕБОВАННЫХ ФРИЛАНСЕРОВ



Почему вы бы хотели работать на фрилансе?



Почему вы бы хотели работать на фрилансе



Роль корпоративной культуры



- **HR-специалисты формируют индивидуальный статус в интернете.**
- **Перспективны инструменты для опросов персонала, изучения обратной связи, оценки организационной культуры и вовлеченности.**



«Я сделаю это с удовольствием».



«Мы верим в вечные ценности»



«Самый летний отель России
Планируйте отдых вместе с нами!»



«The Place to Meet»



"Yes, I can"



«Мы - дамы и господа
к услугам дам и господ».



«Наедине с солнцем».



«Ваш комфортный компаньон»



«Живите долго»

Соцсети и медиа реклама при подборе персонала

- - В Англии и США порядка 30% компаний используют социальные сети для подбора сотрудников. Около 70% организаций применяют данный инструмент для проверки данных о работниках.

- Facebook.com – пожалуй, самая «широкая» сеть. Она подходит для поиска линейных специалистов и менеджеров среднего звена. В Facebook есть огромное количество профессиональных сообществ, но из-за того, что сеть создавалась и позиционируется как инструмент общения с друзьями, процесс поиска кандидатов не является для зарегистрированных в ней пользователей приоритетным.
 - Professionali.ru – ведущая отечественная деловая сеть, где мы с вами в данный момент и общаемся:). Здесь можно искать специалистов из 165 отраслей по базе из почти 5 млн пользователей (по состоянию на ноябрь 2013).
 - Moikrug.ru позволяет искать людей по рекомендациям коллег из области управления персоналом или кадровых агентств.
 - Nabrahabr.ru – эта сеть широко используется специалистами в области информационных технологий.
 - V Kontakte.ru – в этой сети можно найти множество специалистов. Главное, правильно работать с профильными группами.
- Для поиска управленцев высшего и среднего звена консультанты нашего агентства используют Facebook и LinkedIn, для поиска линейных сотрудников и молодых специалистов – VK.*

- *Дизайн-мышление (design thinking) — это структурированный подход к решению проблем, в основе которого лежат принципы дизайна, ориентированного на людей (human-centered design), совместный поиск идей, экспериментирование и визуализация. Этот подход вобрал в себя многие методы, которые ранее с успехом использовались в различных областях, например фасилитацию¹, интервьюирование, фокус-группы и др. Дизайн-мышление часто называют разновидностью out-of-the-box thinking — нестандартного мышления, заставляющего выйти за пределы известного.*

Новые форматы обучения и дизайн-мышление

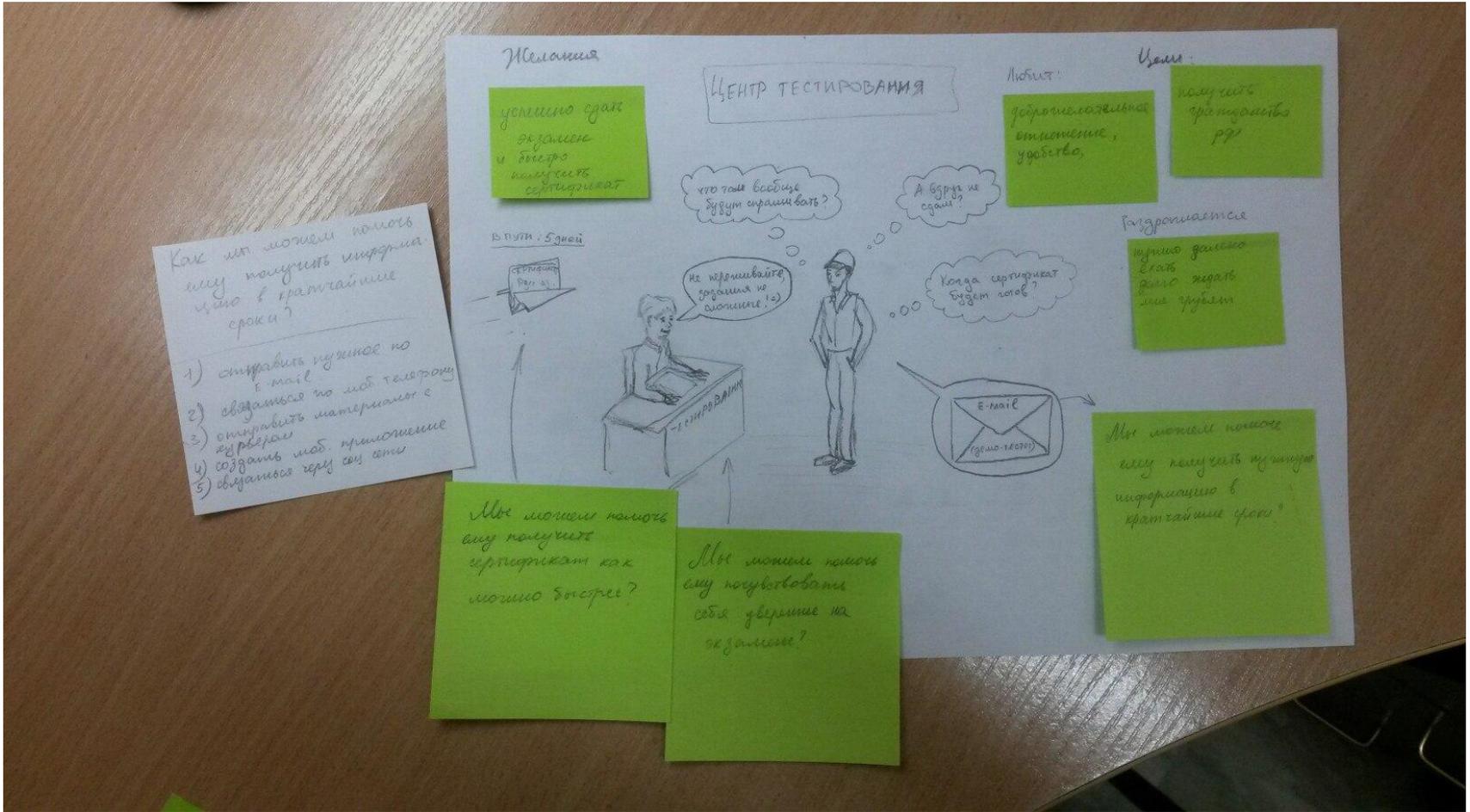


Тест дает возможность вносить коррективы в каждый из этапов

Новые форматы обучения и дизайн-мышление

- 1. Определение потребностей кандидатов. Эмпатия.
- 2. Фокусировка.
- 3. Генерация идей.
- 4. Выбор идеи.
- Критерии:
 - - стоимость;
 - - удобство для клиента;
 - - скорость передачи.
- Итог: идеи - отправить нужное по e-mail/связаться по моб. телефону
- 5. Прототипирование

Дизайн-мышление



• ***СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ***