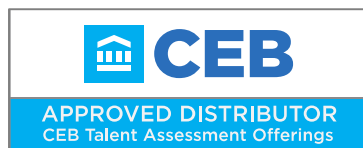


Глобальные тенденции в оценке и управлении персоналом – 2018

Официальная презентация результатов глобального исследования тенденций в оценке и управлении персоналом за 2018 г.

Максим Пескин, R&D
Москва, Россия



SHL | RUSSIA

Доброе утро!



Максим Пескин

Консультант,
Отдел исследований и разработок

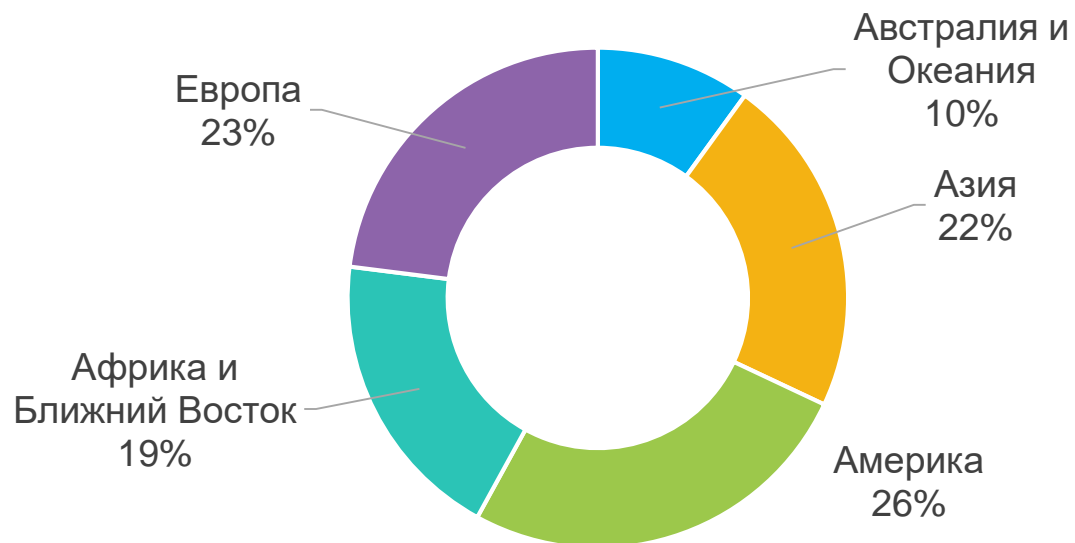
SHL Russia & CIS

О чем мы поговорим сегодня?



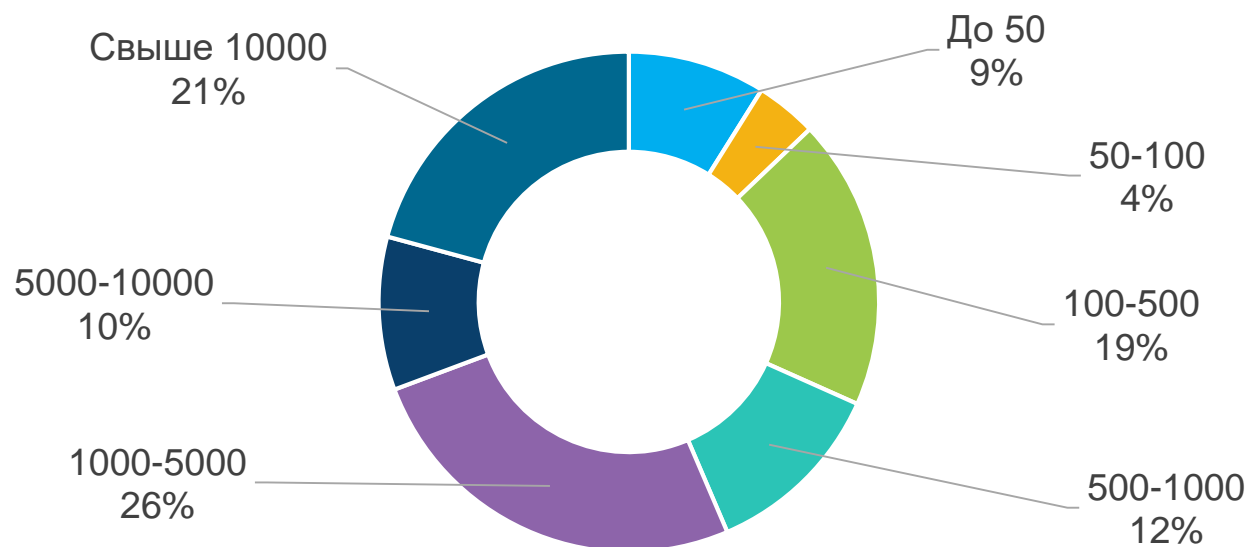
Методология исследования

В опросе приняло участие 3135 HR



* 52% респондентов – из 10 крупнейших стран по ВВП

В опросе приняло участие 3135 HR



* 25% респондентов – из списка Fortune 500

В опросе приняло участие 3135 HR

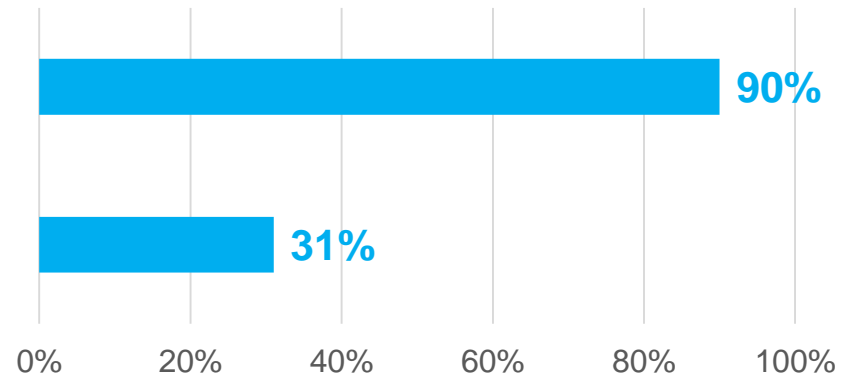


Стратегия HR для цифрового мира

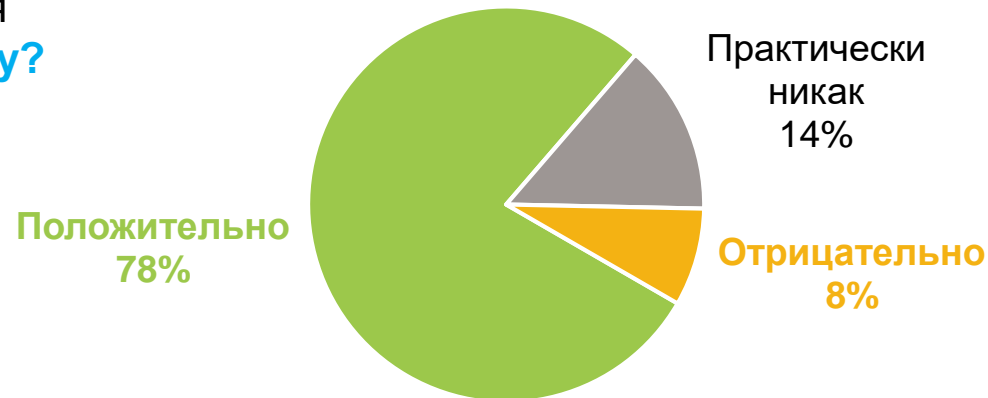
Влияет ли на нас диджитализация?

Цифровые технологии могут **повысить** **производительность** наших сотрудников

Диджитализация может привести к **сокращению** рабочих мест



Как диджитализация влияет **на мою работу?**



К чему может привести диджитализация? SHL | RUSSIA

В целом F500



Меняется **количество** новых должностей:

55%

65%



Меняются **программы** отбора и найма:

50%

55%



Происходит **сокращение** персонала:

27%

36%



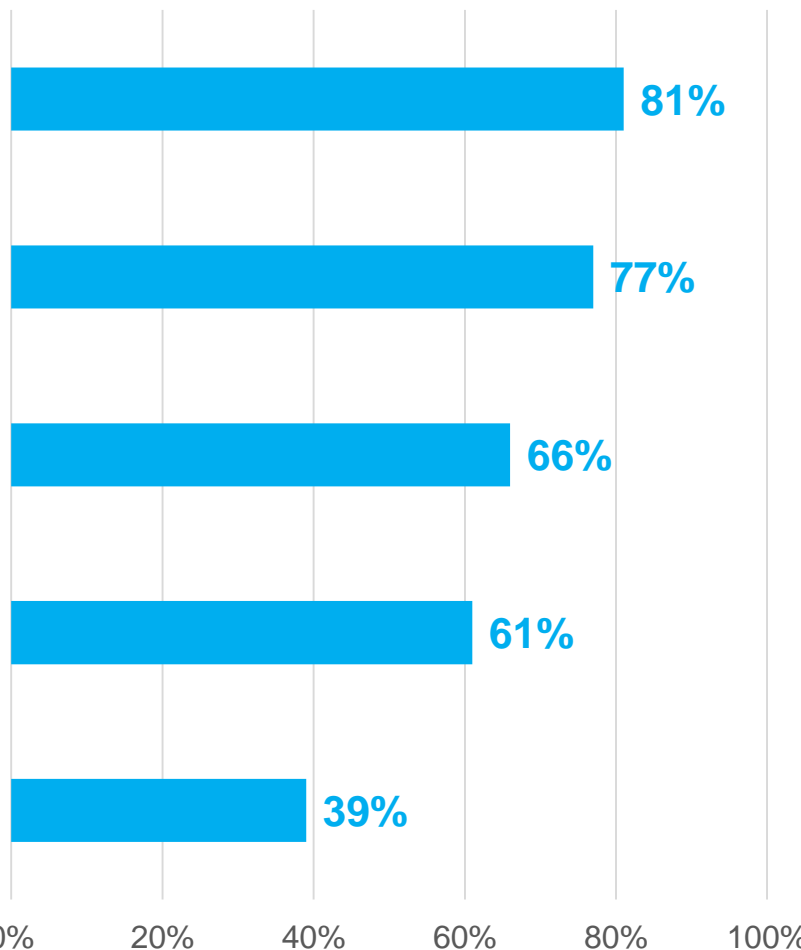
Увеличивается **конкурс** на открытые вакансии:

23%

28%

Как подготовиться к этим изменениям?

Определяем **критические будущие роли** вместе с руководством компании



0% 20% 40% 60% 80% 100%

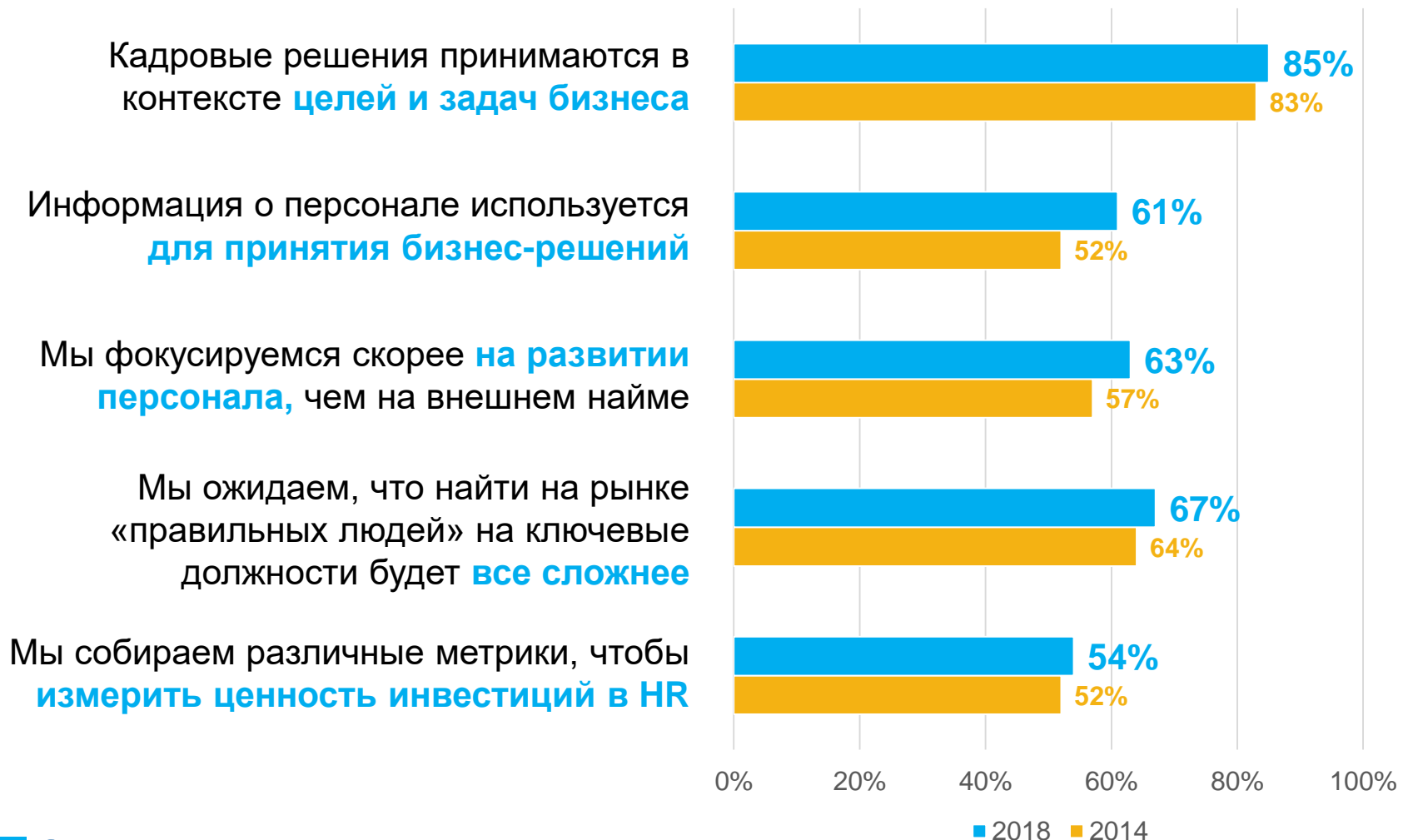
Готовимся к тому, чтобы в большей мере **опираться на данные** о персонале

Анализируем **влияние цифровых технологий** на существующие и будущие должности и роли в организации

Задумываемся о том, как придется **изменить HR-процессы**, чтобы они соответствовали новым условиям работы

Четко понимаем **уровень потенциала** наших сотрудников

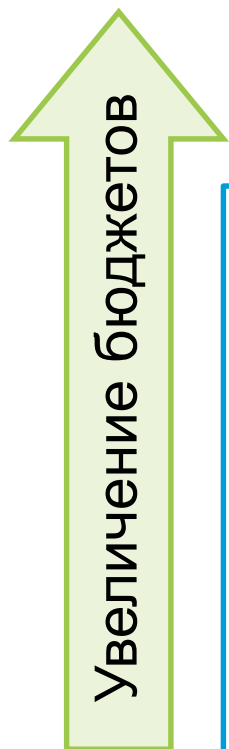
Меняются ли стратегические тренды HR? SHL | RUSSIA



Какие задачи HR сегодня в приоритете?

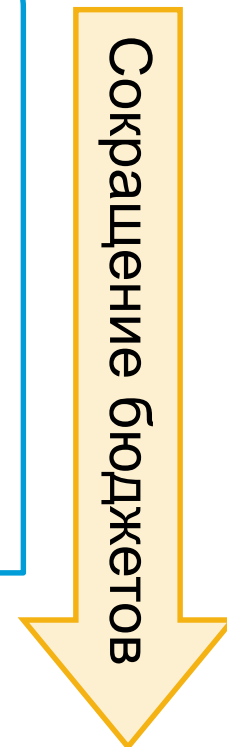
Рейтинг в 2018	Задача или область	Доля HR, указавших как приоритет	Рейтинг в 2014	Доля HR, указавших как приоритет в 2014
↑ 1	Развитие лидеров	60%	2	54%
↑ 2	Выявление HiPo	56%	4	51%
↑ 3	Управление карьерой	55%	7	42%
4	Performance management	55%	2	54%
↑ 5	Планирование преемственности	54%	5	46%
6	Вовлечение и удержание	52%	1	56%
7	Управление изменениями	42%	7	42%
8	Обучение	39%	7	42%
↑ 9	Адаптация	36%	13	29%
10	Внешний найм и отбор	35%	10	34%
↓ 11	HR-аналитика	34%	5	46%
12	Внутренний найм и продвижение	32%	10	34%

Как меняются выделяемые бюджеты?



Развитие лидеров
Управление карьерой
Выявление HiPo
Обучение
Вовлечение и
удержание

Внешний найм и отбор
Увольнение и
релокация персонала
Обучение
Разработка и
внедрение моделей
компетенций
Реструктуризация



Данные в HR: перспективы и препятствия

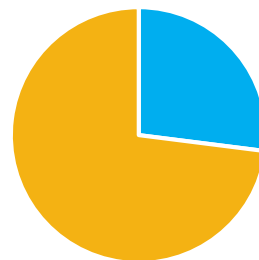
SHL | RUSSIA

Важны ли объективные данные?



Готов ли бизнес к big data в сфере HR?

1. Довольны ли вы **существующими ИТ-системами и решениями** для HR?



27% HR довольны

2. Что вы думаете про **Big Data** в HR?



Что мешает использовать данные?



Какие показатели бизнеса в фокусе?

	Психометрическая оценка	Алгоритмическая оценка	
	(В целом)	(В целом)	(F500)
Производительность	56%	33%	44%
Текучесть персонала / удержание	57%	24%	34%
Эффективность процесса найма	42%	25%	36%
Финансовые показатели бизнеса	35%	17%	22%
Эффективность обучения	45%	17%	22%
Соответствие законодательным требованиям	16%	8%	13%
Оценки руководителей и рейтинги	49%	22%	29%
Бренд работодателя	23%	13%	16%
Разнообразию и этичности	24%	13%	17%
Никакие	13%	45%	39%

Инструменты и практики оценки

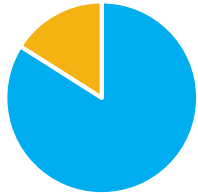
Для каких задач применяется оценка?



Какие инструменты используются чаще? SHL | RUSSIA



Приходят ли новые технологии?



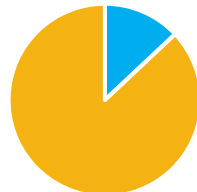
84% изучают или собираются изучать информацию о кандидатах в социальных сетях



65% делают это формализованно, с четкими целями и критериями



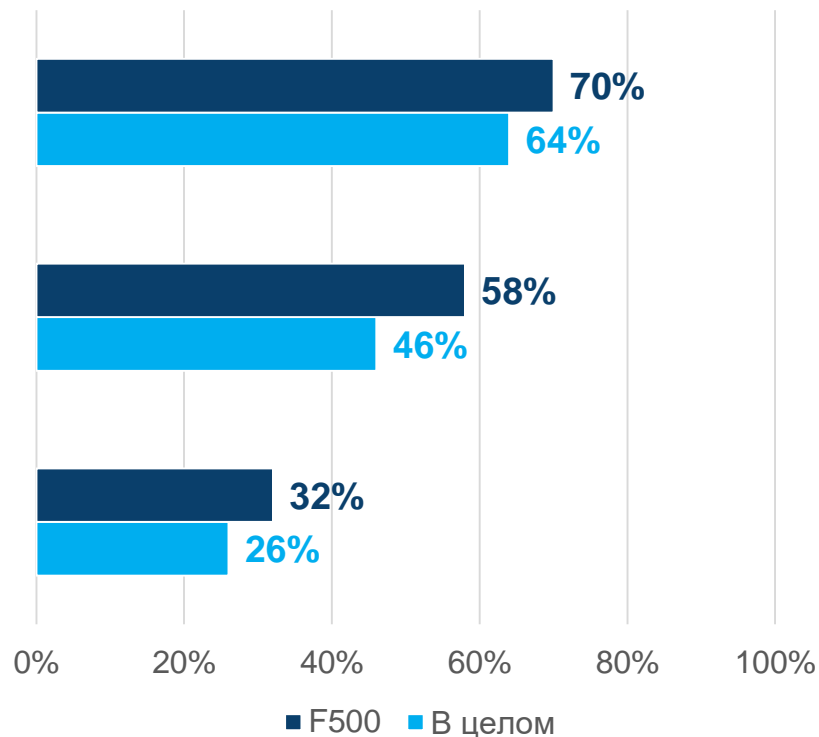
32% применяют или собираются применять предиктивные алгоритмы при анализе биографических данных



13% применяют или собираются применять ПО для лицевого анализа при проведении видеопереговоров

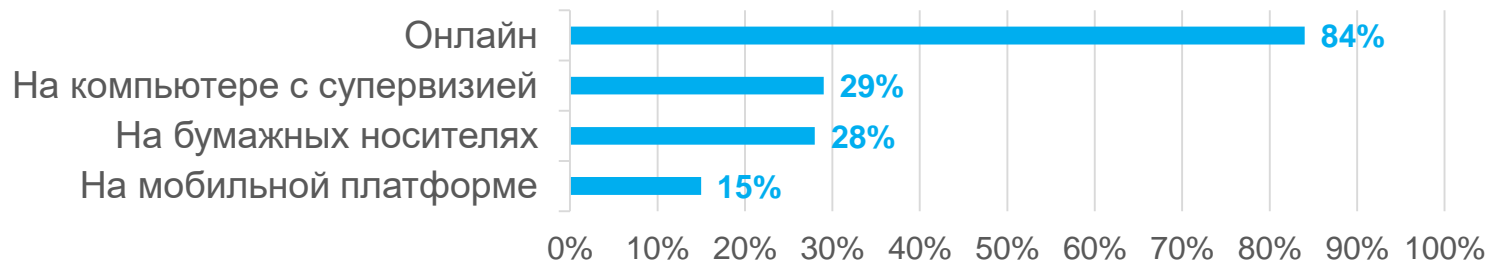
Учитывается ли мнение кандидатов?

- Мы активно инвестируем в развитие **бренда работодателя**
- Мы меняем процессы отбора и найма, опираясь на **собранные показатели эффективности**
- Мы меняем практики отбора и найма, отталкиваясь от **данных о предпочтениях кандидатов**

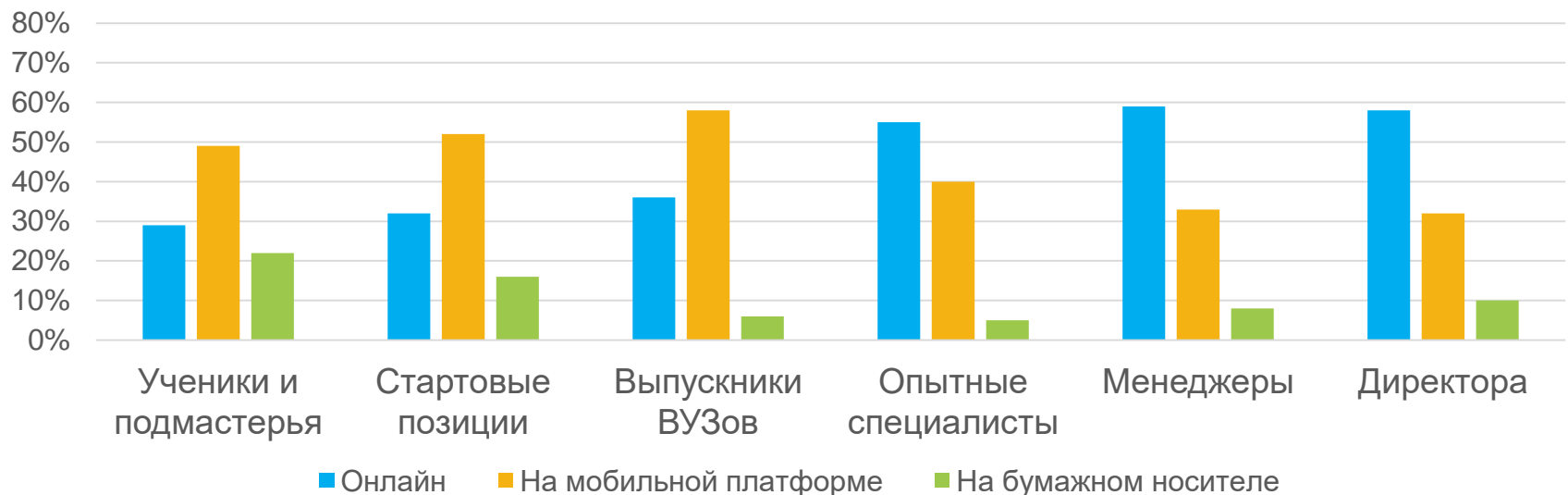


Нужна ли кандидатам мобильная оценка? SHL | RUSSIA

1. Использование различных технологических платформ

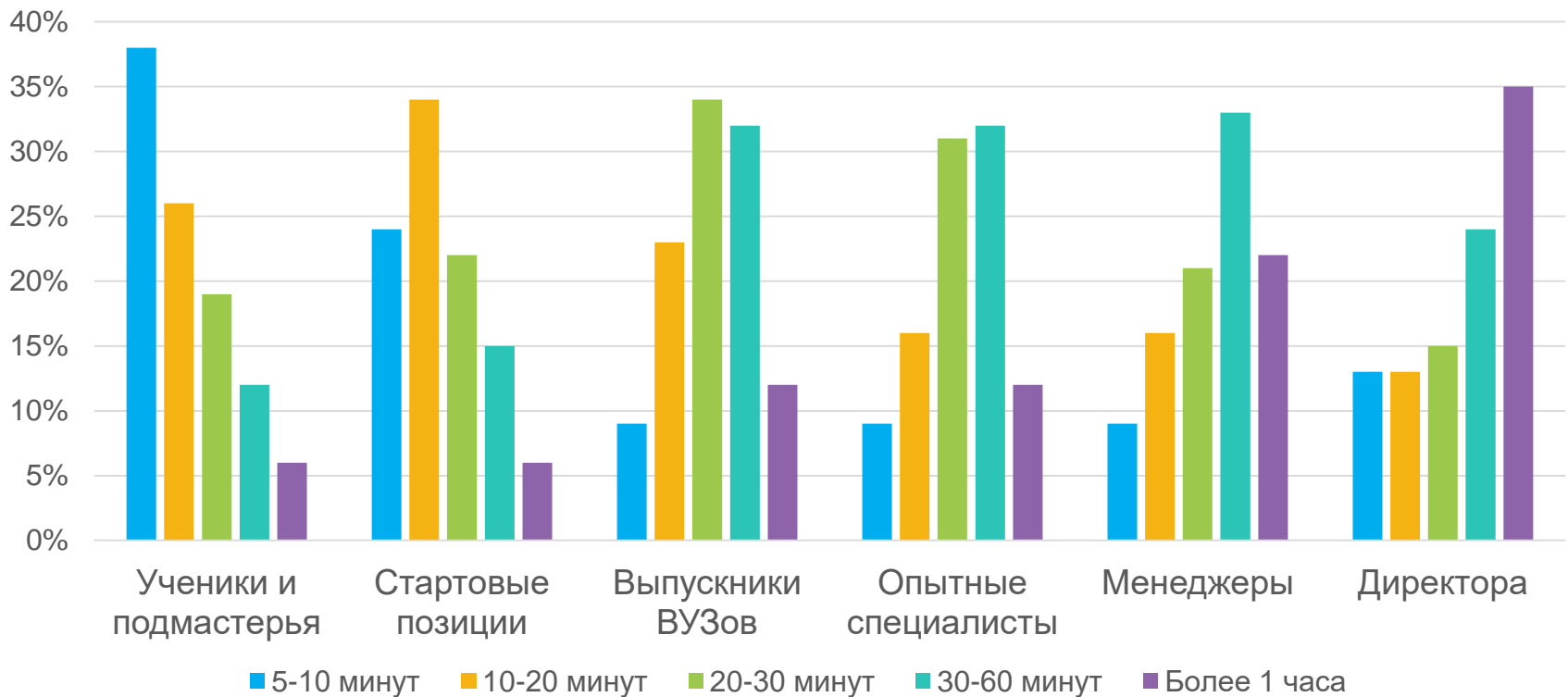


2. Предпочтения участников оценки – по мнению HR



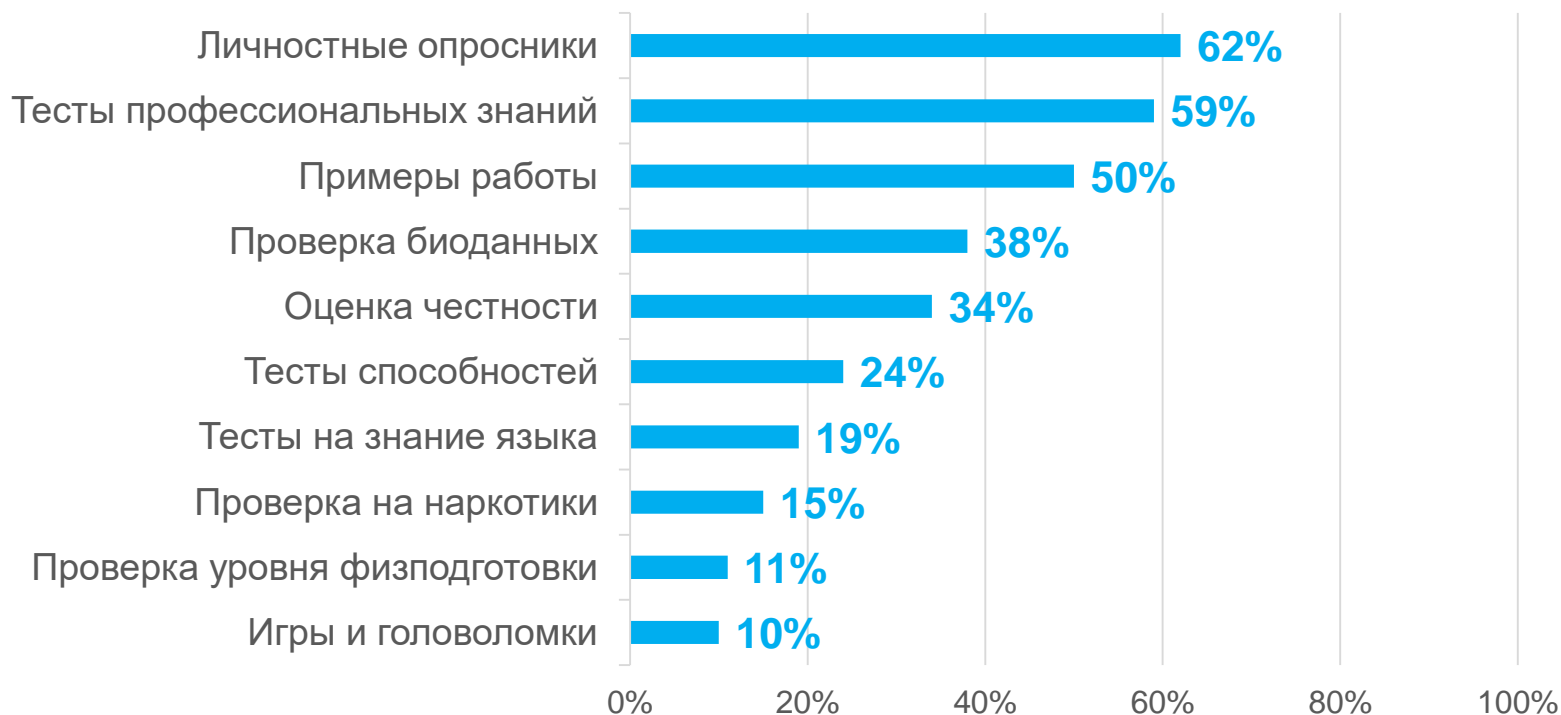
Готовы ли кандидаты к длинным тестам? SHL | RUSSIA

Предпочтения участников оценки – по мнению HR



Какие методы нравятся кандидатам?

Фактические предпочтения участников оценки



С чего начать?



Четкая расстановка приоритетов



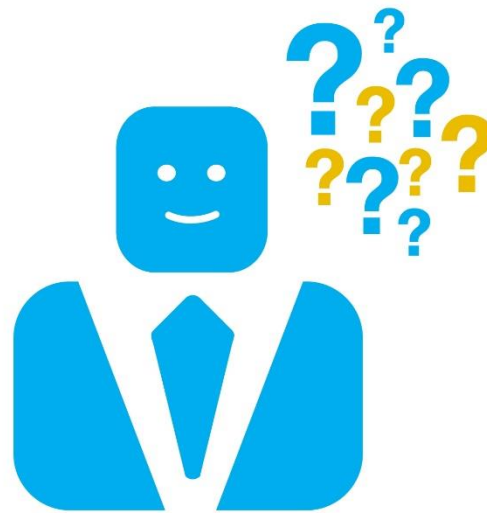
Понимание потенциала сотрудников –
big data может помочь



Объективное измерение эффективности
программ развития (и найма)



Не только качество инструментов, но и
их влияние на результат бизнеса



Спасибо!

- Лучшие практики и кейсы, рекомендации и инсайты для HR
- Передовые решения и инструменты для объективной оценки персонала
- Исследования тенденций в сфере HR и влияния оценки на бизнес



www.shl.ru