

#HRU



Новые подходы и практики в управлении талантами

Тарас Полищук
4 Июня 2016

Обо мне



- Управляющий венчурного фонда, специализирующегося на инвестициях в новые продукты и технологии в области HR и рекрутмента: **Talent Equity Ventures**;



- Основатель и CEO **GlobalHRU**, международной обучающей и коммуникационной платформой для профессионалов в области HR и рекрутмента;



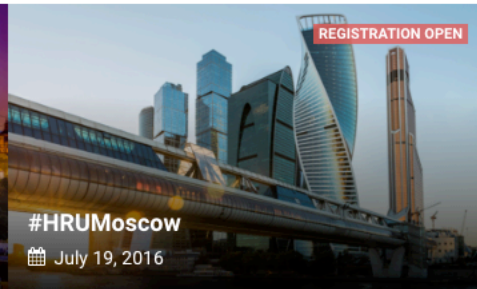



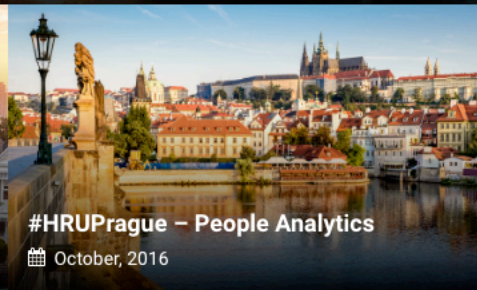


- Основатель **HRTechTank** – серии Demo Day ивентов для HR стартапов по всему миру;



- Участвовал в запуске инкубатора **TalentTechLabs** в Нью Йорке, фокусирующегося на стартапах в области HR.

Upcoming events

 <p>REGISTRATION OPEN</p> <p>#HRUKrakow – Sourcing & Recruitment Marketing</p> <p>📅 June 10, 2016</p>	 <p>REGISTRATION OPEN</p> <p>#HRUMadrid – People Analytics</p> <p>📅 June 21, 2016</p>	 <p>REGISTRATION OPEN</p> <p>#HRUMoscow</p> <p>📅 July 19, 2016</p>	 <p>#HRUCopenhagen – Engagement</p> <p>📅 September, 2016</p>
 <p>#HRUChicago – People Analytics</p> <p>📅 September 15, 2016</p>	 <p>#HRUSanFrancisco – Employee Engagement</p> <p>📅 September 21, 2016</p>	 <p>#HRUPrague – People Analytics</p> <p>📅 October, 2016</p>	<p>More events are coming soon</p> <p>📧 Subscribe to be notified</p>

40+ стран, 50+ мероприятий, 5 000 участников в 2015 году

Мы верим в развитие HR лидеров будущего

О чем мы сегодня поговорим?

- Почему лидирующие компании по всему миру отказываются от традиционных подходов к управлению талантами?
- Как Big Data становится драйвером решений, связанных с управлением талантами?
- Какие требования ставят новые технологии перед профессионалами в области HR?
- С чего начать?

Моя презентация



Я искренне верю, что HR меняется

Personnel Management

Human Resource Management

Human Capital Management

1990-е

1

2000-е

2

2010-е

3

2020-е

Учетная функция

- кадровый учёт
- защита от трудовых споров
- помощь в работе с людьми

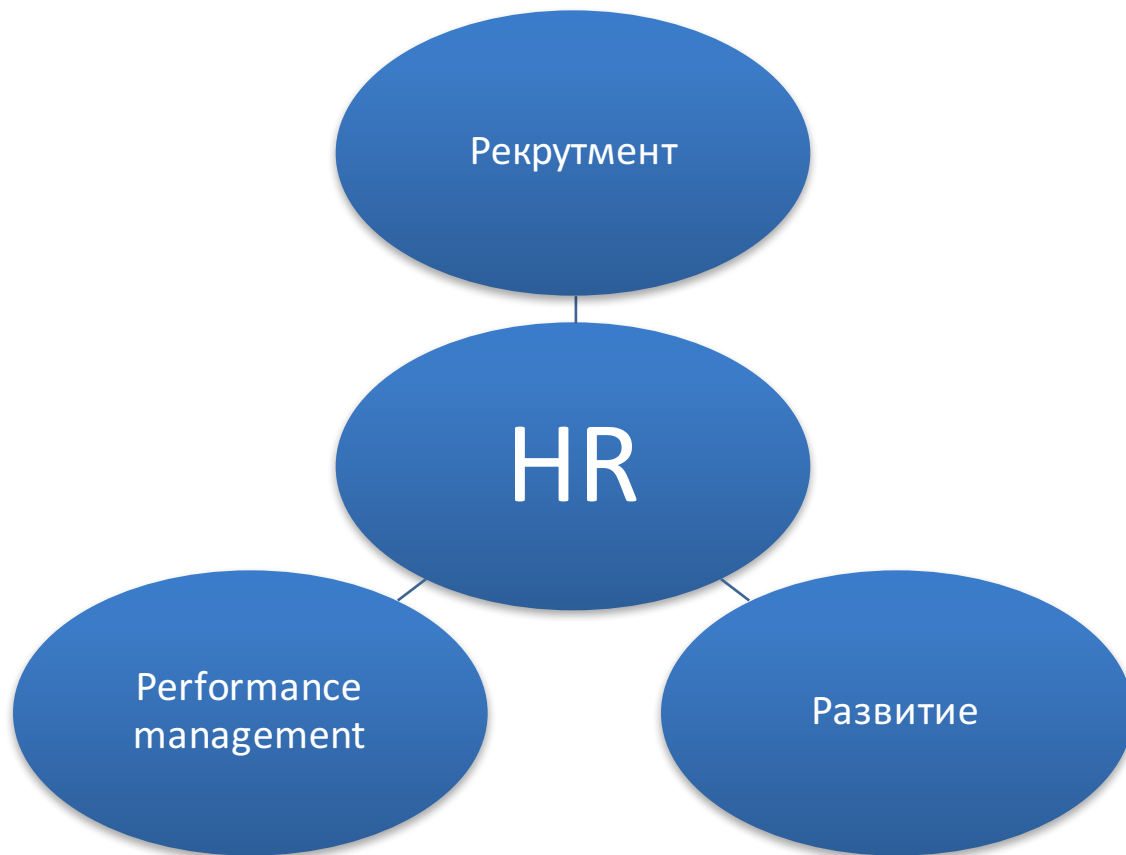
Эффективность процессов

- снижение затрат на персонал
- удобные HR инструменты
- бенчмаркинг

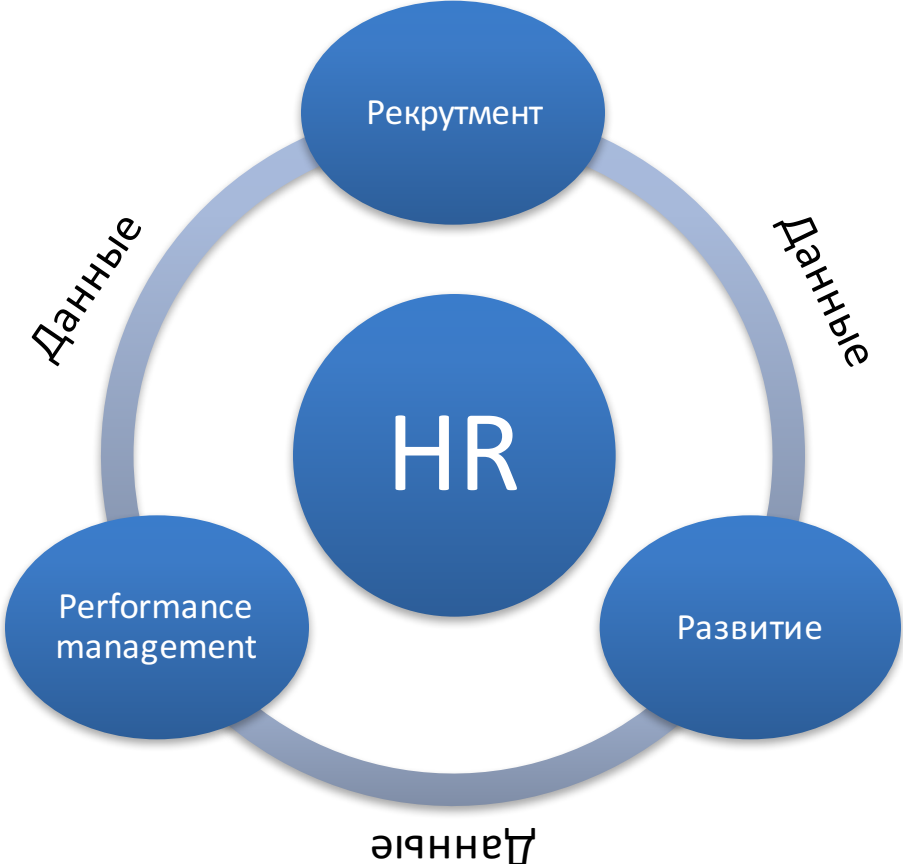
Создание конкурентного преимущества

- Интеграция процессов
- People analytics
- Manager self-service
- Локализация экспертизы

Традиционный talent management был таким



А стал таким

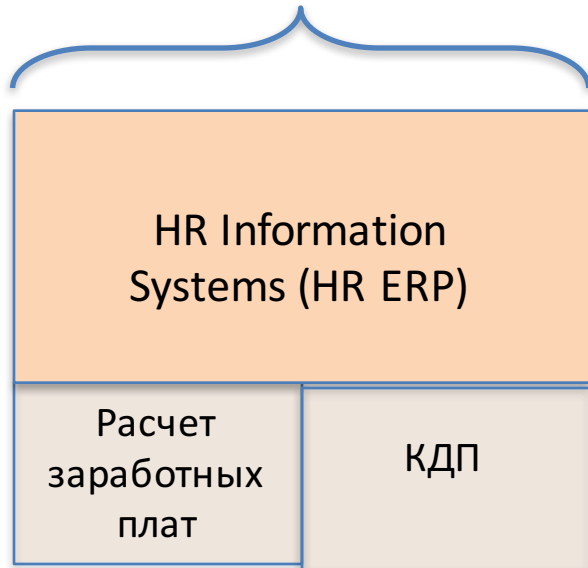


Framework



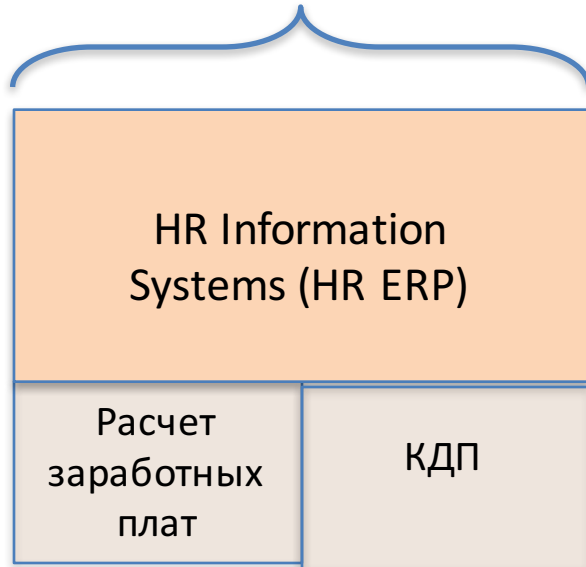
Откуда берутся данные?

Обработка транзакций



Откуда берутся данные?

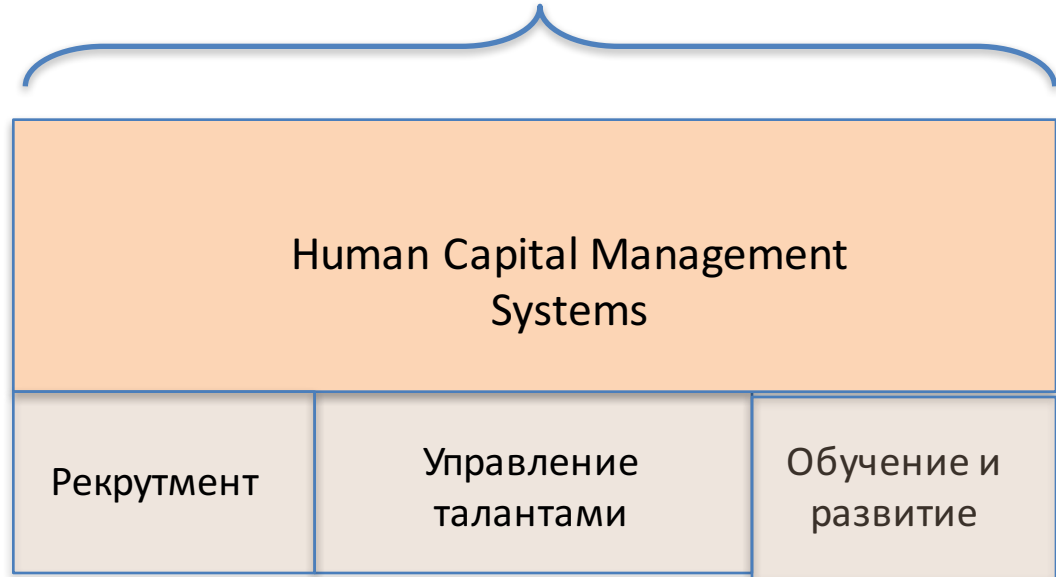
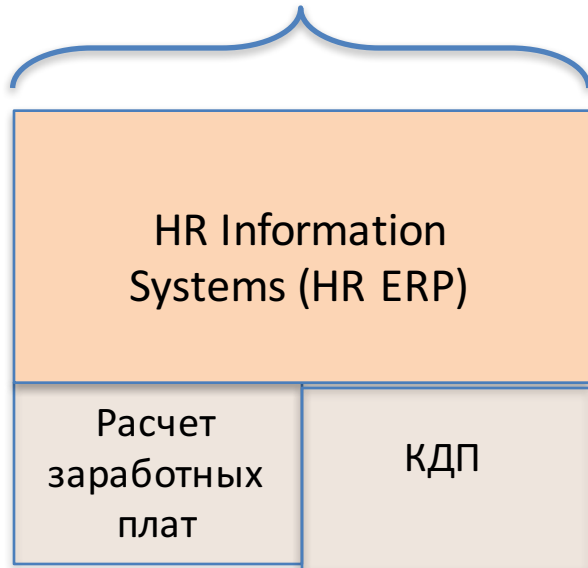
Обработка транзакций



Откуда берутся данные?

Обработка транзакций

Стратегический HR



Откуда берутся данные?

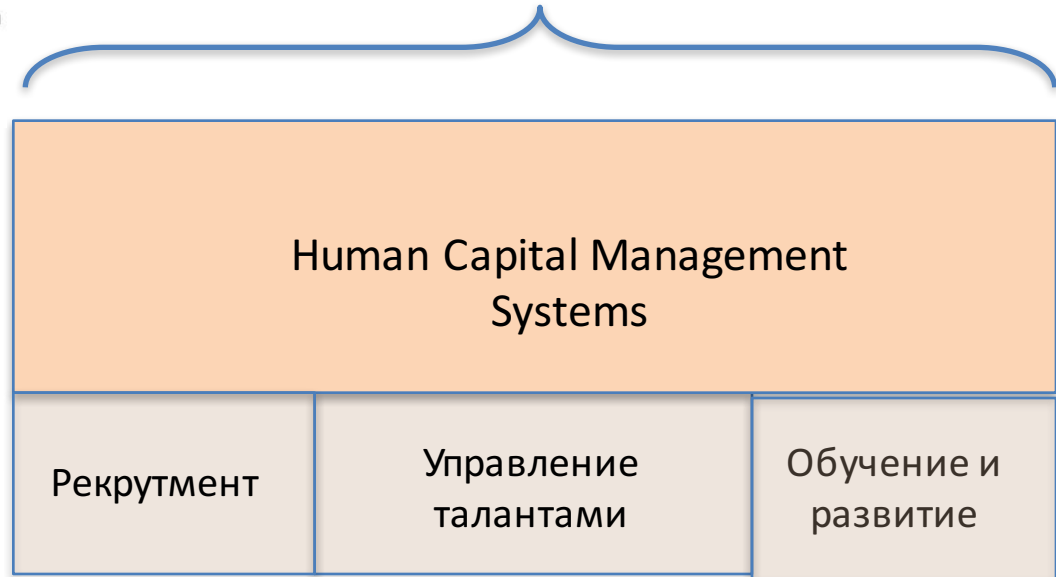
Стратегический HR

successfact^ors™
An SAP Company

Lumesse
inspiring talent management

Taleo ✕
Talent Drives Performance


Mirapolis
HUMAN CAPITAL MANAGEMENT



Откуда берутся данные?

Стратегический HR

Human Capital Management Systems

Рекрутмент	Управление талантами	Обучение и развитие
<ul style="list-style-type: none">• Управление сообществами кандидатов• Рекомендации• Мобильный рекрутмент• Маркетинг вакансий• Видео интервью• Адаптация	<ul style="list-style-type: none">• Геймификация / вознаграждения• Карьерное планирование• Целеполагание• Кадровый резерв• Инструменты обратной связи• Корпоративная культура	<ul style="list-style-type: none">• LMS• Виртуальные классы• Мобильное обучение• Социальное обучение• MOOC• Психометрическое тестирование

TALENT ACQUISITION

SOURCING

RECRUITING + ONBOARDING



TALENT MANAGEMENT

PERFORMANCE + SUCCESSION

TRAINING / LEARNING MANAGEMENT



HR CORE ADMINISTRATION

TIME + ATTENDANCE

PAYROLL / BENEFITS / TAX / COMPLIANCE

RECOGNITION / REWARDS



Автоматизация - как ключ к качеству и доступности данных

- Большинство задач HRa могут быть решены при помощи автоматизации и использования технологических решений

Поэтому -

Новый статус quo для HR: постоянный поиск инновационных решений

Технология неотделима от процесса

или, проще –

Нельзя автоматизировать то, чего нет

Framework



Пример:

Performance management

Как меняется контекст?

1. **Возрастает турбулентность бизнес среды и скорость изменений;**
2. **Меняется демография и отношение сотрудников к рабочему месту, их ожидания (GenY/GenX);**
3. **Возрастают требования к эффективности сотрудников.**

При этом в большинстве компаний принята традиционная система оценки

- Полугодовой performance appraisal, к которому привязан бонус;
- Оценка «результатов» работы за полугодие по KPI/фин. показателям;
- Оценка 360, в которой принимают участие менеджеры, коллеги и подчиненные сотрудника.

Почему «традиционные» системы оценки не работают?

- Обратная должна быть неразрывно связана с действием;
- Традиционные системы оценки не учитывают контекст, фокусируясь на навыках и качествах человека;
- Для оценки используется слишком маленькая выборка;
- Оценка не специфична для каждой компании;
- Они не позволяют предсказывать будущий performance.

Найдите 5 отличий

Система А

Оцените по шкале от 1 до 5:

- Эмоциональная стабильность
- Общительность
- Воображение
- Оригинальность мышления
- Само-выражение
- Здоровье
- Способность планировать

Система Б

Оцените по шкале от 1 до 5:

- На него/нее можно положиться
- Вовлекается в командную работу
- Креативен
- Реализует себя
- Склонен к критическому мышлению
- Проявляет инициативу

Найдите 5 отличий

Оцените по шкале от 1 до 5:

- Эмоциональная стабильность
- Общительность
- Воображение
- Оригинальность мышления
- Само-выражение
- Здоровье
- Способность планировать

Карточка контроля успеваемости в детском саду

Оцените по шкале от 1 до 5:

- На него/нее можно положиться
- Вовлекается в командную работу
- Креативен
- Реализует себя в работе
- Склонен к критическому мышлению
- Проявляет инициативу

Вопросник в рамках оценки 360 в крупной FMCG компании

Вопрос

Что позволит качественнее предсказать продажи сотрудника в следующем квартале?

А) Продажи в предыдущем

Б) Количество холодных звонков, которое он делает в квартал



t: Goals



t-1: Shots



t-2: Possession

Что делать?

- Оценка должна быть динамической/в режиме реального времени;
- Система оценки должна учитывать специфику компании/индустрии и иметь гибкую настройку;
- Оценка должна учитывать большее количество факторов.

Framework



Какие инструменты стоит попробовать?



Framework



Суммируем

Бизнес-задача: повысить эффективность сотрудников в турбулентной бизнес среде

Процесс: оценка эффективности сотрудников

Автоматизация: внедрение системы постоянной обратной связи

Сбор данных: динамические/мульти-факторные результаты оценки

Интеграция данных: поиск корреляций между тестами на входе и показателями эффективности

Предиктивный анализ: отбор сотрудников, заведомо обладающих более высокими показателями эффективности

Радикальные изменения



Никаких годовых оценок и каскадируемых целей.

Постепенные изменения



Более частые оценки,
отмена рейтинговой системы

Further reading

People Analytics

University of Pennsylvania

Part of a 5-course series, the [Business Analytics Specialization](#)

coursera

На подумать

- 1) **Какое самое радикальное изменение вы бы предложили в вашей организации, если бы не существовало бюджетных ограничений и у вас было достаточно управленческого ресурса?**
- 2) **А что самого радикального вы могли бы сделать в рамках вашего бюджета и ресурсов?**

Taras Polishchuk, CEO, GlobalHRU

taras@globalhru.com

Добавляйтесь в Facebook, LinkedIn, Twitter!

Backup

HR Tech в ассессменте

- Теперь это быстро, дешево и интересно;
 - Использование приложений для оценки соответствия корпоративным ценностям, культуре и личностным качествам влияет на основные HR метрики и построение бренда работодателя;
 - Оценка основанная на автоматизации и Больших Данных работает на всех уровнях организации;
 - Использование инструментов технической оценки кандидатов и сотрудников снижает риск ошибки и экономит



WE TEST CODERS



HR Tech для вовлечения и поощрения



31%

Снижение
текучки



55%

Повышение
эффективности



22%

Рост количества
Высоко-вовлеченных
сотрудников

Achievers

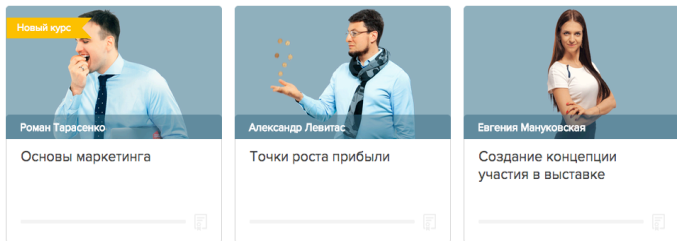
globoforce 

kudos

HR Tech в обучении и развитии

126 курсов для ваших сотрудников

Сотрудникам будет доступно 126 курсов, которые помогут им развить полезные навыки в интернет-маркетинге, управлении, бизнесе. Каждый месяц в доступе появляется несколько новых курсов.



- Эволюция LMS систем: от систем регистрации тренингов и каталога курсов к полной интеграции обучения в рабочий процесс, связанный с управлением эффективностью и аналитикой.
- Непрерывное обучение в удобной форме и в любом месте.

- Интеллектуальный подбор материалов, курсов, основанный на индивидуальных целях, планах развития и рабочих задачах;
- Геймификация процесса



Litmos
by CallidusCloud

Это ставит перед нами принципиально новые вопросы?

- Как изменить HR практики, чтобы они соответствовали скорости изменений в бизнесе?
- Как поддерживать вовлеченность, когда ваши сотрудники
 - а) больше не ваши сотрудники
 - б) сплошь милленаилы?
- Какими навыками должны обладать HR профессионалы, чтобы справиться с трансформацией?

AN EXPLOSION OF TALENT DATA

