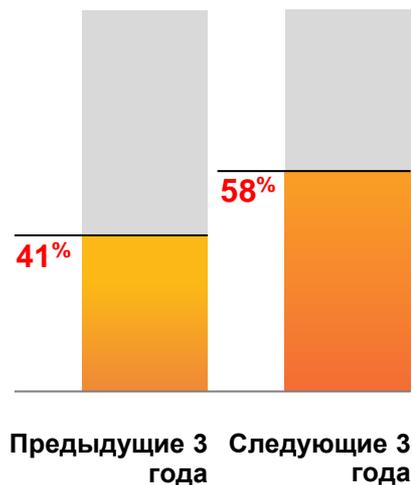


СЕО признают важность управления талантами и будут более сфокусированы на этой задаче в будущем

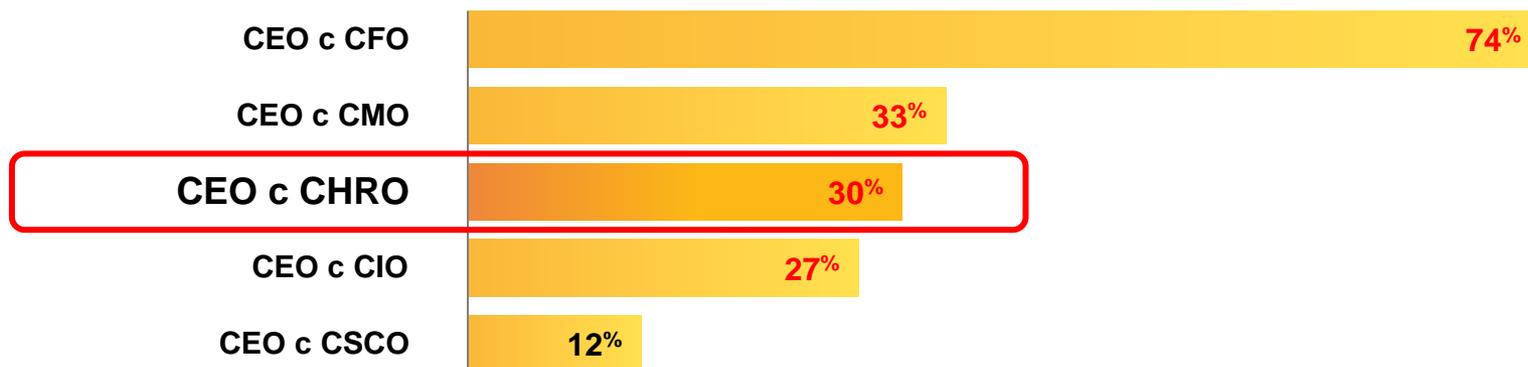
Приоритет СЕО на привлечении талантов



Области, которым СЕО будут отдавать больший приоритет



За исключением CFO, генеральный директор больше всего взаимодействует с директорами по маркетингу и HR



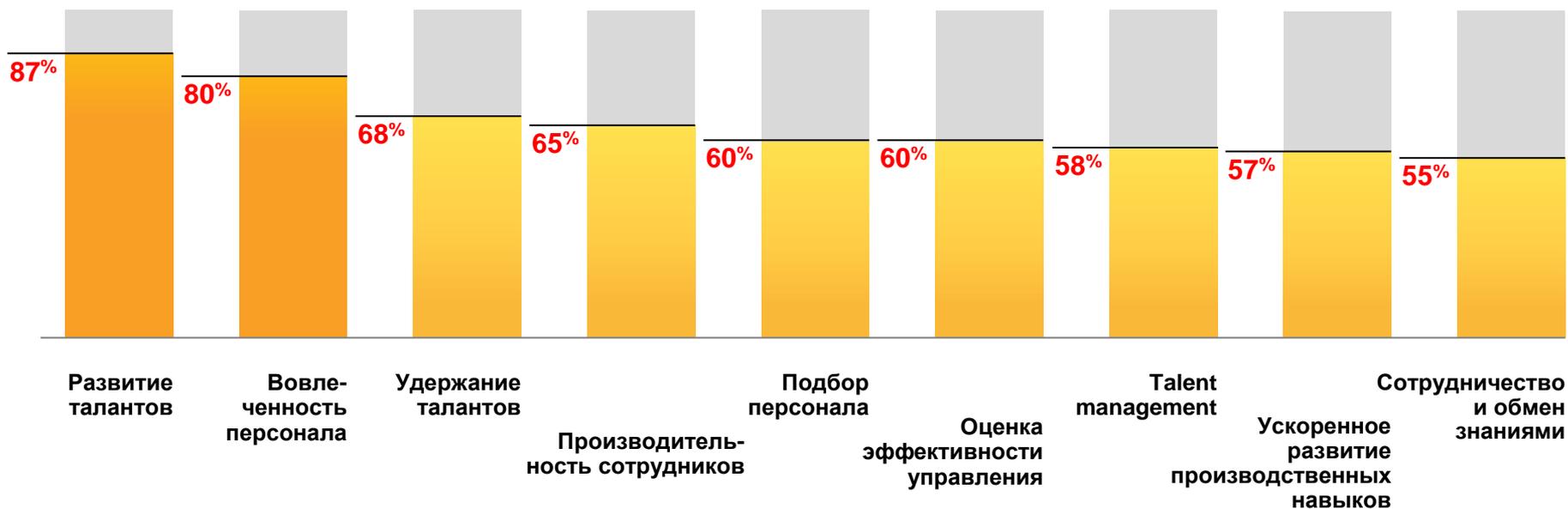
Однако, в организациях с лучшими показателями, HR – функция рассматривается как стратегическая и критическая

Что такое HR по оценке других директоров (исключая CHROs)



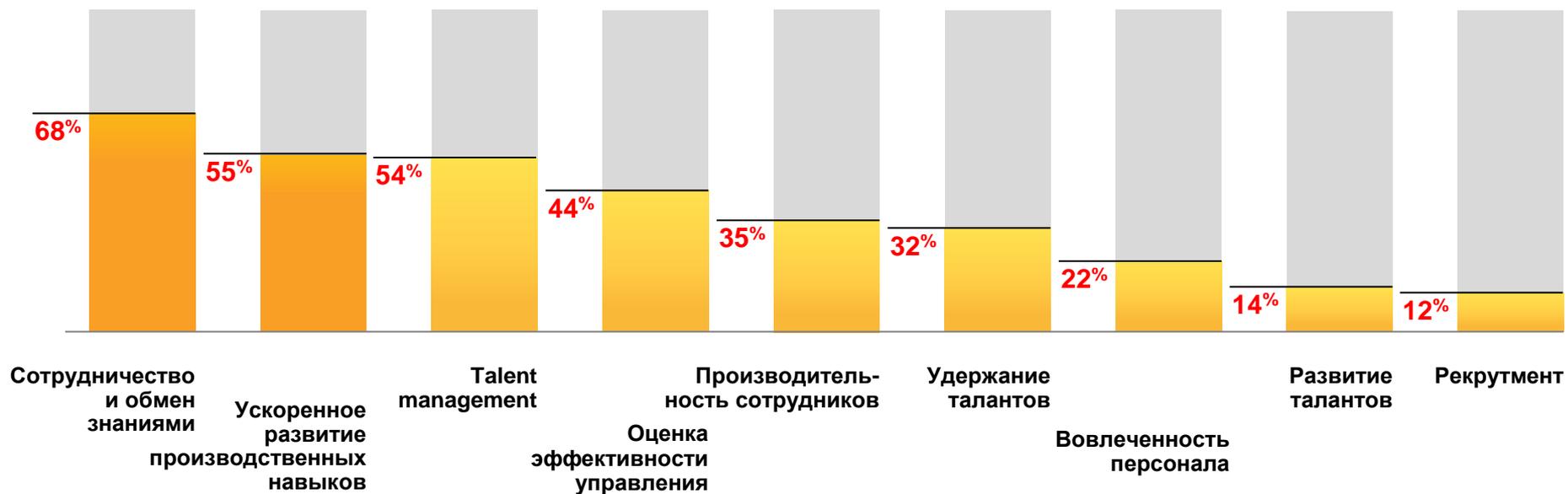
Развитие талантов и вовлеченность персонала – ключевые темы сегодняшнего HR

Самые важные вызовы в современном HR



Фокус на совместную работу и развитие навыков – тенденции ближайшего будущего

Как изменится важность HR – вызовов в будущем: сегодня vs. через 3–5 лет (рост в %)



Организации с «продвинутыми» HR – инструментами (применяющие HR-аналитику) более готовы к вызовам

Лидеры автоматизации
Все остальные

Готовность к новым вызовам



Организации в период сокращений и поглощений

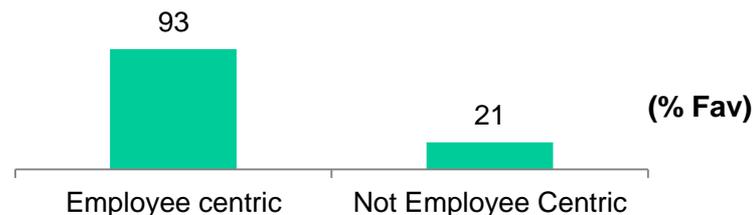
Если сотрудники считают, что топ – менеджмент ставит сотрудников «во главу угла», т.е:

- Менеджмент пользуется авторитетом
- Предоставляет четкую картину направления развития компании
- Выражает заботу о благополучии сотрудников
- Показывает как сотрудники важны для успеха бизнеса
- Создает уверенность в будущем
- Быстро реагирует на изменения рынка
- Умело справляется с вызовами, стоящими перед компанией

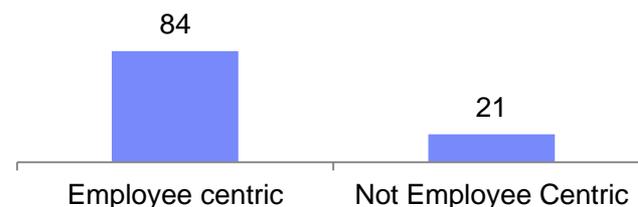
... вовлеченность в компании, где происходят сокращения/ М&А будет в 6 раз выше



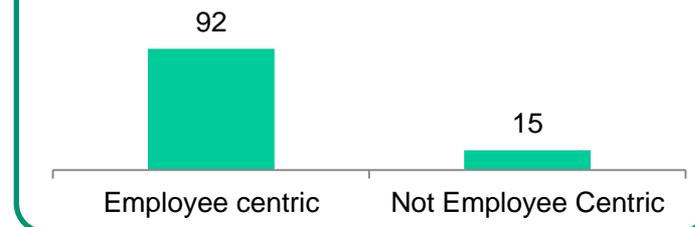
Вовлеченность в компаниях без М&А или сокращений



Вовлеченность в компаниях с М&А, без сокращений



Вовлеченность в компаниях с М&А и сокращениями



Нужно ли всем менеджерам быть «выдающимися лидерами»?



.XXX correlation

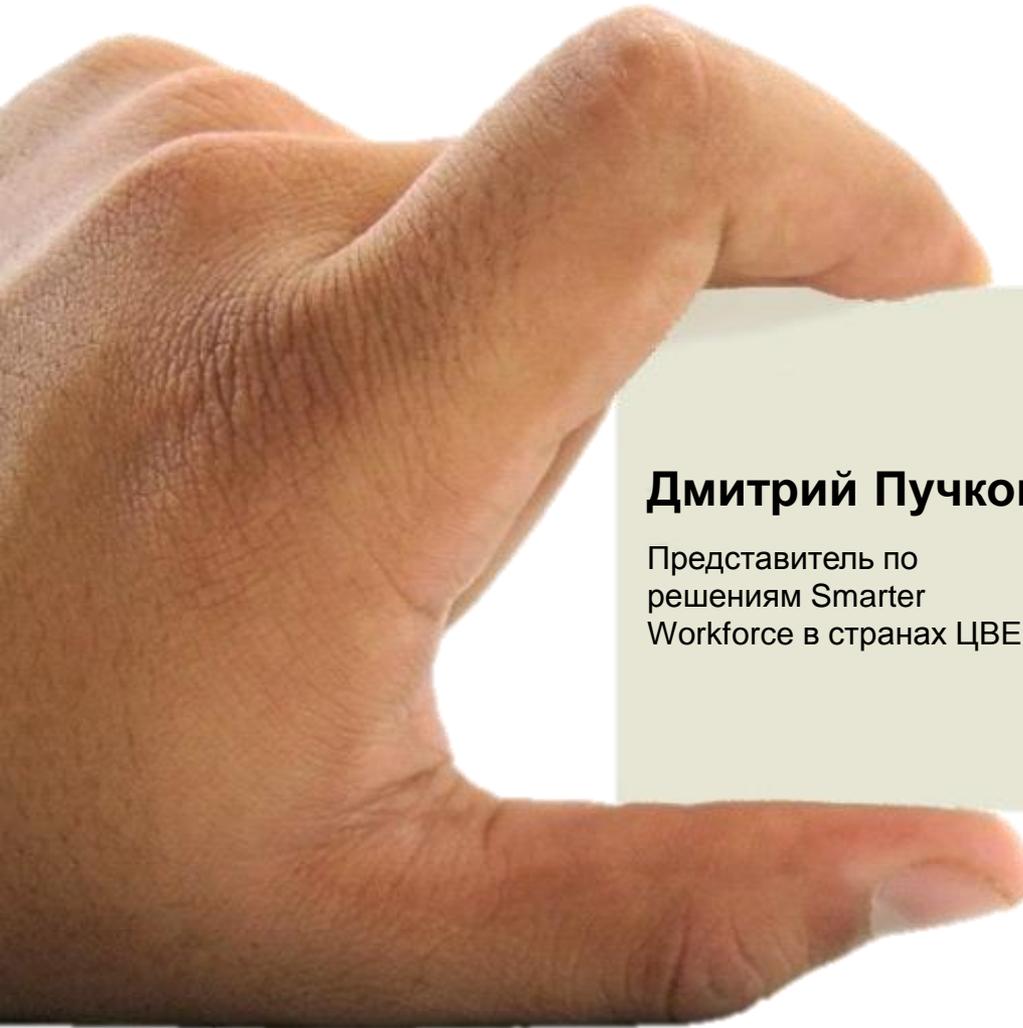
Вопреки общепринятому мнению и другим исследованиям, компании показывают лучшие результаты, когда менеджеры не рассматриваются как выдающиеся лидеры или эффективные слушателей.

Последовательность и дотошность в применении стандартов бизнеса требуют не выдающегося лидерства, а строгости и дисциплины.

Ключевые выводы

- Развивайте линейных менеджеров – это самый главный инструмент создания эффективного бизнеса.
- Глубоко вникайте, какие именно факторы мотивируют работников. Не делайте шагов, используя данные «среднее по палате».
- Применяйте HR – аналитику для привлечения талантов, кадровых перестановок и развития сотрудников
- Развивайте культуру принятия решений на базе статистики и цифр, а не догадок и предположений

Спасибо! Вопросы?



Дмитрий Пучков

Представитель по
решениям Smarter
Workforce в странах ЦВЕ

dpuchkov@ru.ibm.com
+7 495 775-88-00, #4391
+7 985 762-62-49

 [ru.linkedin.com/pub/dmitry
-puchkov/6/956/143/](https://ru.linkedin.com/pub/dmitry-puchkov/6/956/143/)