



ПРЕСС-РЕЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ "САМАРСКИЙ КАДРОВЫЙ КЛУБ"

Открытое тематическое заседание РОО "СКК" 17.12.2020 «Предновогодние подарки партнеров СКК»

17 ноября 2020 года в Выставочном комплексе "ЭКСПО-Волга" с соблюдением мер предосторожности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции состоялось очередное открытое тематическое заседание Самарского кадрового клуба.

По сложившейся традиции на последнем в текущем году заседании члены клуба и его друзья делятся впечатлениями о наиболее интересных мероприятиях, посвященных проблемам в управлении персоналом, которые им удалось посетить.

В этом году с учетом ситуации, когда большинство очных мероприятий в сфере управления персоналом было отменено, заседание было посвящено презентации профильных исследований, новых продуктов и предложений от партнеров РОО «Самарский кадровый клуб»

В заседании приняли участие 21 человек, в т.ч. 15 членов клуба.



В начале заседания его участники ознакомились с информацией, представленной давним партнером клуба компанией «HeadHunter». По мнению аналитиков этой компании основными трендами 2021 года в области управления персоналом будут:

Удалённый формат работы, который оправдал себя: по результатам опроса порядка 8% компаний отметили, что планируют перейти на такой формат работы на постоянной основе. Порядка 20% компаний внедряют комбинированный формат работы – офис/дом. За этим решением следует неизбежная трансформация всей HR-функции – от найма, трудоустройства, адаптации до корпоративной культуры и развития бренда работодателя.

Выросшая значимость развития технологий в компаниях, обеспечение цифровой безопасности, роль корпоративной культуры (команды должны уметь поддерживать дистанционные коммуникации, обладать навыками самоорганизации, самоконтроля).

Повышение ответственности рекрутеров. Без внедрения инструментов аналитики и оценки эффективности найма, уже невозможно контролировать процессы компании, максимально эффективно использовать HR-бюджет, реализовывать стратегию, поддерживать стабильную работу команд, предотвращать текучку кадров в новой реальности.

А исследователи Московской международной высшей школы бизнеса проанализировали роли, которые играют менеджеры по персоналу в организации в сложившейся ситуации. При этом они изучили взгляд на эту проблему руководителей высшего звена, линейных руководителей и руководителей служб персонала.



Свой новый продукт «Психодиагностика персонала с применением VR технологии» от имени Самарского государственного университета представил **Алексей Мокеев** - директор стартап-центра СамГМУ и менеджер данного продукта.



Выступающий не только рассказал о самом продукте, но и поделился первыми результатами его использования в самских компаниях.

Эта часть заседания вызвала наибольшую активность участников, которые задали множество вопросов по теме выступления и дали разработчикам ценные советы по доводке представленного продукта.



САМАРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

ЦЕЛЬ VR ПСИХОДИАГНОСТИКИ

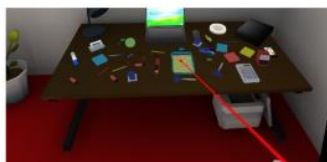
ЦЕЛЬ

повышение эффективности оценки психологических качеств личности при приеме на работу или при текущей оценке сотрудников

ТЕКУЩИЕ РЕШЕНИЯ



1. ДИАГНОСТИКА ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ



2. ОЦЕНКА КАНДИДАТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ В КОНТАКТ-ЦЕНТР



3. КОНСТРУКТОР НАСТРАИВАЕМЫХ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В ходе кофе-брейка участники заседания смогли на себе испытать некоторые из решений, предложенных учеными из СамГМУ.

Лучшие практики работы с персоналом в современных условиях участникам заседания представили представители Себа



Людмила Гончарова – эксперт Центра развития талантов Поволжского банка



Наталья Ильина - бизнес-партнер по управлению персоналом городского отделения Сбербанка

Коллеги поделились с собравшимися своим продуктом по оценке компетенций менеджеров

системам оценки руководителей высшего звена **SberQ**

SberQ - синергия психологических тестирований и погружения в игровую ситуацию

 **ПСИХОДИАГНОСТИКА**
Онлайн-тестирование и очная беседа с оценщиком

Что оценивает?

- динамические и статические психобиологические характеристики личности
- способ мыслить и структурировать действительность
- особенности поведения в разных ситуациях и эмоциональное отношение к ним

В основе – признанные методики психологических тестирований, адаптированные для специфики работы CEO и дополнения итогов симуляции

Минимизируем возможные искажения с помощью проективных методов, когда реально исследуемые параметры неочевидны для участника

 **СИМУЛЯЦИЯ**
Один день из жизни CEO – симулятор электронной почты и реальные ситуации взаимодействия с коллегами

Что оценивает?

- степень выраженности и стабильности soft skills участника
- особенности управленческого стиля
- может ли участник демонстрировать необходимое поведение даже в новых, не типичных для себя ситуациях

1 игровой день, моделирующий реальный рабочий день CEO в компании: поступают письма, звонки и происходят встречи с различными персонажами

Участник симуляции вынужден принимать решения в условиях неопределенности и большой информационной загрузки

А также показали продукты Сбера по развитию компетенций сотрудников, которые они предлагают внешнему окружению.



Участники заседания ознакомились с предложениями компании «Майс Маркет» - еще одного партнера СКК по организации корпоративных мероприятий с сотрудниками с учетом действующих ограничений.



Среди предлагаемых мероприятий:

- городские и загородные экскурсии;
- мастер-классы;
- активные познавательные туры по области;
- программы для личного отдыха

Всех членов и друзей клуба ООО «Майс Маркет» приглашает 23 декабря на ознакомительный выезд, в ходе которого они могут лучше узнать возможности предложений по организации корпоративных мероприятий.

Ссылка на регистрацию для участия в мероприятии

<https://mice-market-event.timepad.ru/event/1487983/>

В заключительной части заседания его участники мероприятия ознакомились с основными трендами в области управления персоналом в 2021 году, которые выделили исследователи Московской международной высшей школы бизнеса:

1) Компании планируют переписывать свои hr-стратегии

До 87% компаний в 2021 году планируют уделить этому время и речь не о доработках, а о написании ее с нуля. Кризис внес много коррективов в деятельность предприятий. Пожалуй, проще создать новое, чем «перешивать» старое.

2) Продолжение активного использования удаленного формата

В прошедшем 2020 году многие вынужденно попробовали формат удаленки и решили его практиковать и в будущем году, поскольку оценили преимущества: экономичность, мобильность, возможность набирать персонал из разных регионов.

3) Онлайн-собеседования

С соискателями больше общаются в онлайн-формате. Из-за ограничений и политики удаленки многие компании на каком-то этапе без особо энтузиазма перешли на такое взаимодействие с кандидатами. Но быстро оценили, что это намного удобнее.

4) Оптимизация структур и численности

Компании ищут точки для оптимизации затрат на персонал. Проводят сокращения штата. Вакансий выставляют меньше. Особенно это коснулось крупных компаний.

5) Учет возросшей смелости и активности сотрудников

Все больше сотрудников неплохо юридически подкованы, они объединяются в профсоюзы, жалуются на работодателя, смело опишут негативные отзывы.

6) Из найма в свой бизнес и обратно

Сейчас работодатели спокойнее стали реагировать на наличие периода собственного бизнеса у кандидата. Да, в кризис было немало тех, кто закрыл свое дело и пошел в найм. Хотя имеет место и обратный процесс, особенно с введением самозанятости.

7) Создание дистанционных команд

На это повлиял опробованный многими формат удаленки. Кроме традиционных сфер (интернет-маркетинг, продажи, дизайн, обучение) этот формат постепенно адаптируется для различных направлений бизнеса.

8) Smart-рекрутинг

Кандидатов набирают с большей скоростью, устанавливают фильтры, которые помогают отсеять неподходящих соискателей. В найме используется больше инструментов автоматизации.

9) Онлайн-обучение

Компании активнее используют данный формат, благодаря его доступности, экономичности. Можно за приемлемые средства и относительно быстро подготовить курс, тренинг для сотрудников. Удобно формировать свои онлайн-библиотеки, оперативно обучать новичков.

10) HR-брендинг

Компании уделяют внимание формированию и укреплению образа hr-бренда предприятия через создание своих страниц и сообществ в соцсетях, через взаимодействие с целевыми группами работников и соискателей.

11) Повышение роли soft skills

Так называемые «мягкие навыки» становятся все более значимыми. Стрессоустойчивость, коммуникабельность, обучаемость, умение вести переговоры, гибкость, способность работать в условиях многозадачности....Адаптивность сотрудника ценится даже больше, чем узкие навыки, которые можно достаточно быстро освоить.

12) Гибкая мотивация

Компании чаще корректируют системы компенсаций, готовы к диалогу с сотрудниками.

Углубленный анализ этих трендов позволит членам клуба более осознанно определиться с темой года, повесткой Поволжского кадрового форума и направлениями развития компетенций членов и друзей клуба.

Оценка мероприятия по результатам обратной связи 4,65.

Правление ООО "СКК" выражает благодарность и признательность всем партнерам клуба за представленный материал, спикерам за интересные сообщения, всем участникам заседания, а также Выставочному комплексу "ЭКСПО-Волга", как принимающей стороне мероприятия.

Правление ООО "СКК"