



accenturestrategy

26—27 апреля
The St. Regis Astana

XIII Международная HR-Конференция 2018

ОРГАНИЗАЦИЯ БУДУЩЕГО





Володченко Ольга

Операционная модель HR в цифровую эпоху: новые тренды развития

Нынешнее время называют «4-ой индустриальной революцией», которая в корне меняет суть работы, понятие «работник», а также взаимодействия в сфере труда

ЧТО выполняется и
КТО делает работу



АВТОМАТИЗАЦИЯ И ТРАНСФОРМАЦИЯ рабочих мест, применение **ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА**

КАК организована работа.
КАКИЕ требуются лидеры



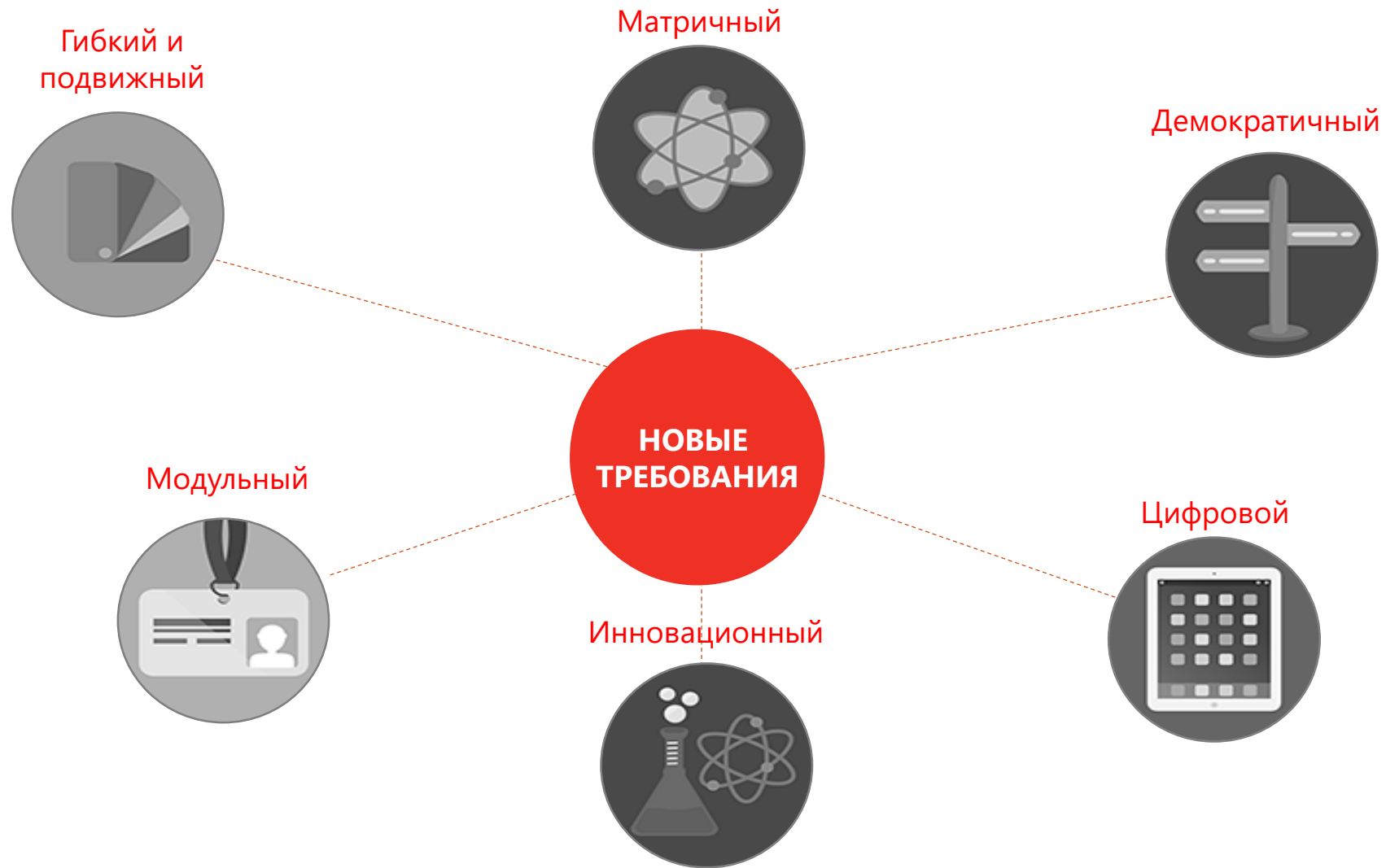
ГИБКАЯ РАБОЧАЯ СИЛА (гибкие формы занятости, проектно-ориентированные команды, коллективное принятие решений)

ЗАЧЕМ люди работают.
КАКАЯ им нужна поддержка

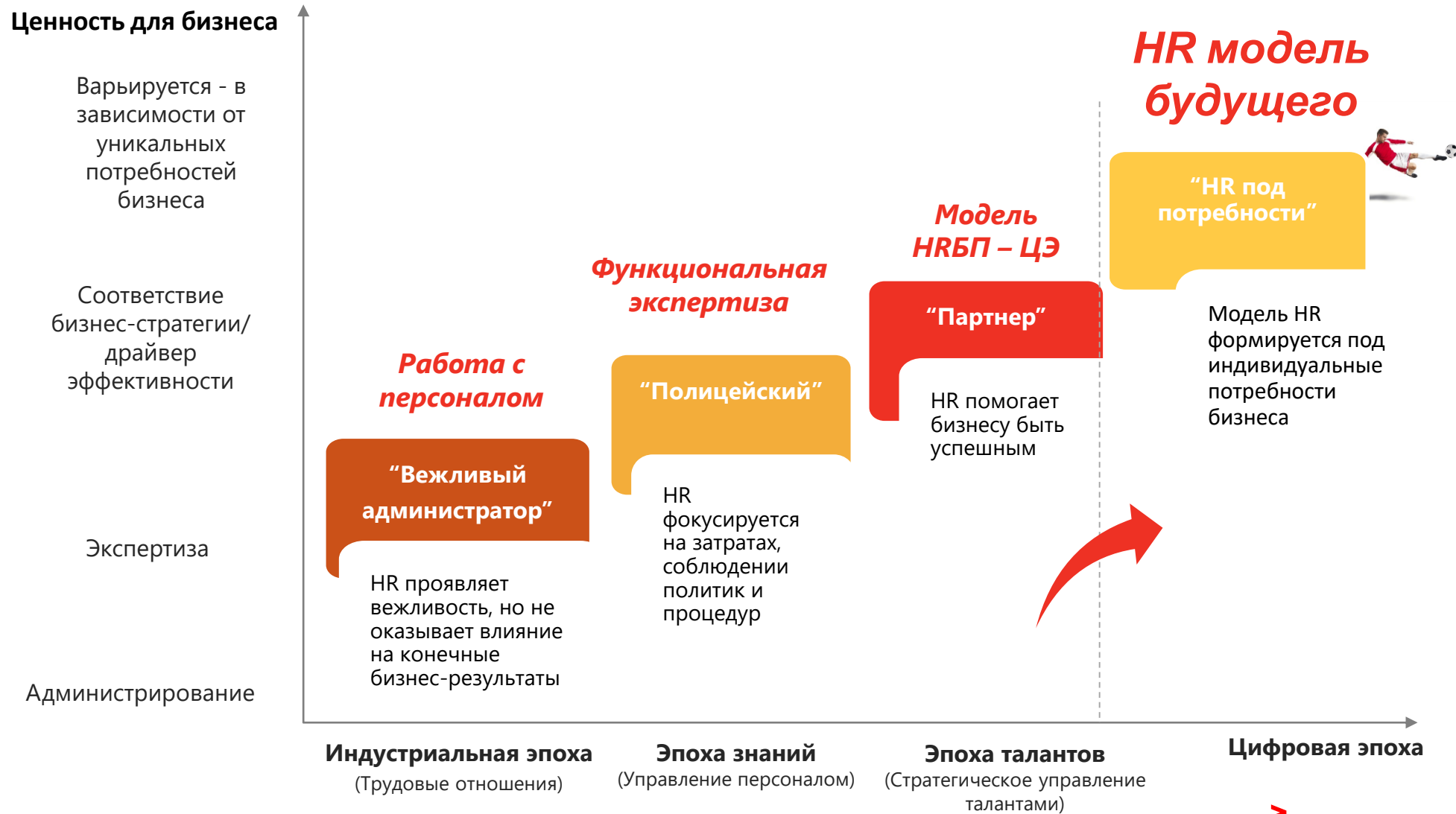


Переход от управления HR процессами/ услугами к формированию **ЦЕЛОСТНОГО ОПЫТА** (определение «Моментов истины» для сотрудника)

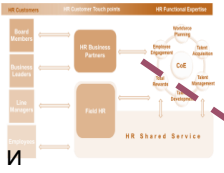
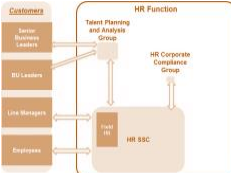
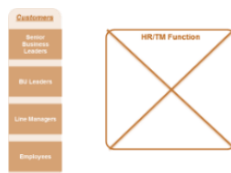
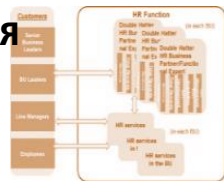
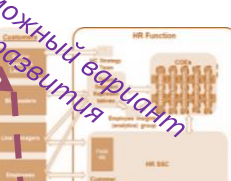

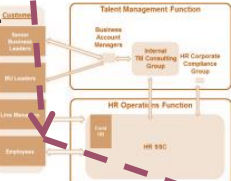
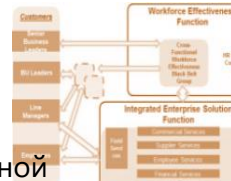
Новые реалии предъявляют новые требования к HR



На смену традиционной модели БП-ЦЭ приходят модели – «HR под потребности»

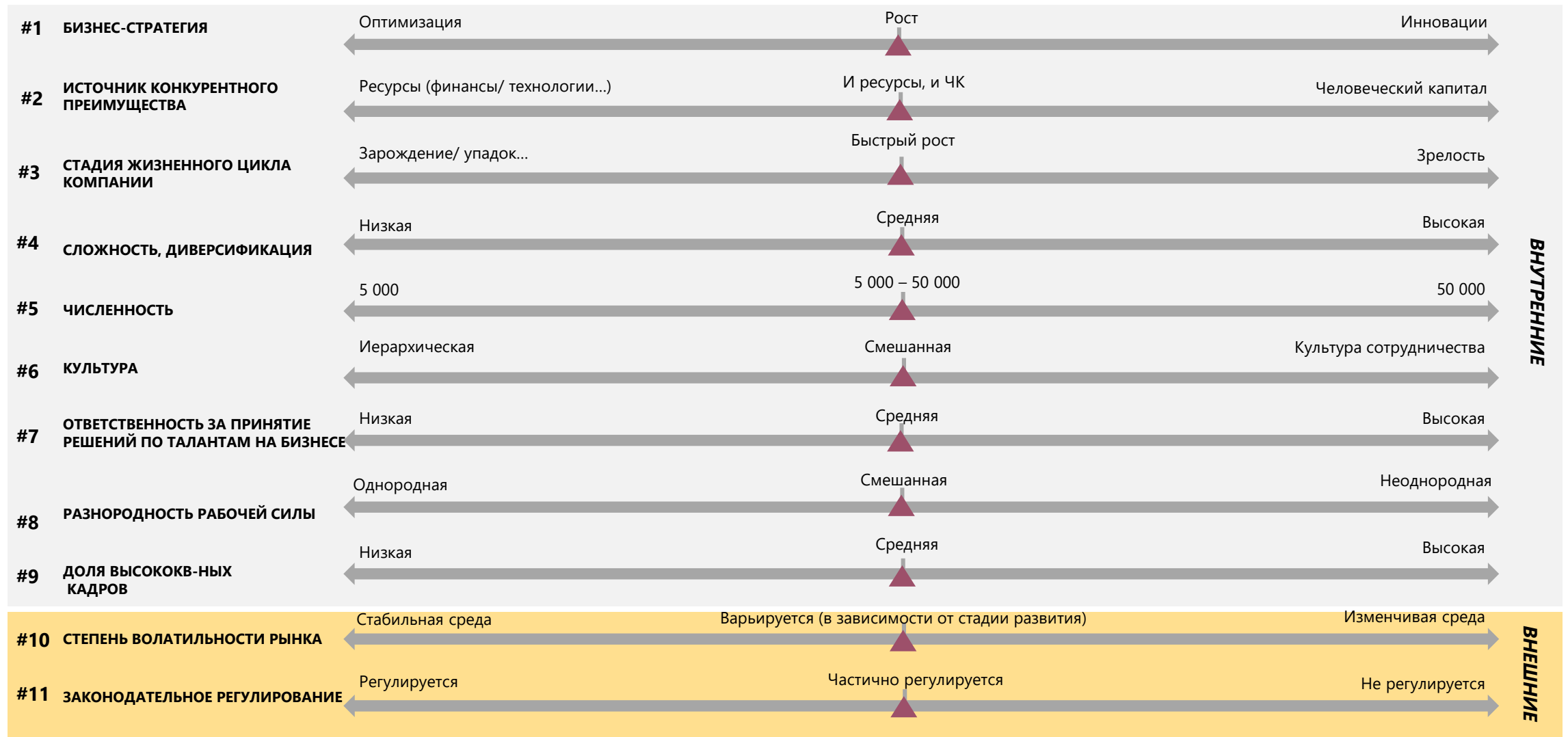


Существует разные виды моделей «Под потребности», выбор и дальнейшее развитие которой определяется стратегией компании и бизнес-контекстом

		Общепринятые	Развивающиеся	Инновационные, основанные на цифровых технологиях
Факторы, определяющие выбор модели	ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ	<p>ЦЕНТРЫ ЭКСПЕРТИЗЫ И HR БИЗНЕС-ПАРТНЕРЫ</p> <p>Транзакционные операции и экспертная часть функции централизованы на уровне ОЦО и ЦЭ, БП распределены по предприятиям</p> 	<p>МИНИМИЗАЦИЯ HR (LEAN HR)</p> <p>HR передается на обслуживание сервисным организациям. Небольшое число экспертов по планированию и анализу остается в корп. центре и локально</p> 	<p>БЕЗ HR</p> <p>Максимальное количество HR услуг/ операций выведено на аутсорсинг, автоматизированы, переданы бизнесу (где актуально)</p> 
	ФОКУС НА КЛИЕНТА	<p>ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ МОДЕЛЬ</p> <p>Функции БП, экспертная часть и транзакционные операции HR распределены по предприятиям/ бизнес-дивизионам</p> 	<p>МОДУЛЬНЫЙ HR (СЕГМЕНТАЯ МОДЕЛЬ)</p> <p>HR функция организуется и выстраивается вокруг представителей по сегментам персонала</p> 	<p>КРАУДСОРСИНГ</p> <p>Сотрудники сами определяют решения в области HR с помощью ИТ и соц.сетей, и решают большинство вопросов через сервисы самообслуживания</p> 
	ГИБКОСТЬ		<p>МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СЕРВИСОВ</p> <p>Внутренняя группа HR-консультирования занимается внедрением новых практик и консультативной поддержкой бизнеса</p> 	<p>МОДЕЛЬ «ПО ЗАПРОСУ» (JUST-IN-TIME)</p> <p>HR практики формируются «по запросу» в интерактивной среде. Небольшие рабочие группы внедряют практики под руководством функциональных экспертов</p> 

Возможный вариант развития

Внутренние и внешние факторы, которые важно рассматривать в совокупности при выборе модели



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Ольга Володченко

Talent & Organization

olga.volodchenko@accenture.com