



LAVORO
SOLUTIONS

**Системная работа с персоналом
как фактор успешного привлечения
и удержания талантов**



Talent Matters

Рада знакомству



-  +998 900 38 35 61
-  t.me/Anna_Burova
-  wa.me/79037956036
-  aburova@mylavorosolutions.com
-  www.linkedin.com/in/annaburova

Анна Бурова

Руководитель департамента
HR консалтинга LavoroSolutions

История одного HRa

Карина - HRD

Компания - 1200 сотрудников.

На рынке - три года.

Офисы - в нескольких городах

ВЫЗОВЫ, КОТОРЫЕ ПРЕОДОЛЕВАЕТ КАРИНА:

- Нет нужных кандидатов
- Руководство требует закрыть вакансию вчера
- Призывы начать управлять персоналом встречают сопротивление
- Руководители отделов жалуются на Карину генеральному
- Руководство требует разработать сдельную систему мотивации для всех сотрудников
- Руководство требует нанять сотрудников из других часовых поясов для работы онлайн
- Карина устала и демотивирована

Насколько вам близки и знакомы проблемы Карины?



Все как у меня



Частично похожи



Совсем не похожи

Групповой коучинг за 20 минут



Осознать, какой вопрос вас сейчас беспокоит больше всего



Понять, что нужно сделать сегодня, чтобы решить вопрос

Какие три приоритетные задачи вы решаете сейчас?



- Привлечение и удержание талантов
- Преодоление skills gap
- Культурная адаптация и кросс-культурный менеджмент
- Соблюдение требований законодательства
- Digitalization и внедрение технологий
- Развитие лидерства в компании
- Разработка (оптимизация) системы мотивации
- Управление ростом компании
- Поддержка сотрудников и well-being
- Внедрение этического кодекса

Примеры компаний

Они успешно справились с подобными задачами на быстрорастущих рынках Азии

Samsung Electronics (South Korea)

DBS Bank (Singapore)

Alibaba Group (China)

Tata Group (India)

Toyota (Japan and global operations)

Infosys (India)

AirAsia (Malaysia and Southeast Asia)

Unilever (Various Asian markets)

Huawei (China)

Grab (Southeast Asia)

- Развитие локальных кадровых резервов
- Управление быстрым ростом и изменениями
- Внедрение эффективных стратегий кросс-культурного менеджмента
- Использование технологий в HR-процессах
- Создание сильного бренда работодателя
- Баланс между глобальными стандартами и адаптацией к местным условиям

Какие три HR стратегии вы выбираете как приоритетные?



- Создание Talent Pipeline внутри компании и во вне
- Комплексные программы развития
- Succession Planning
- Разработка конкурентной системы C&B
- Культурная интеграция и взаимодействие
- Разработка (оптимизация) системы мотивации
- Внедрение HR Tech и HR Digital
- Compliance and Ethics Management
- Employer Branding and Recruitment Marketing
- Flexible Work Arrangements
- Health and Wellness Programs
- Change Management and Communication
- Data-Driven Decision Making

Какие вызовы вы преодолеваете при реализации данных стратегий?



- Ограничение ресурсов: бюджет, люди, компетенции, время
- Непонимание и сопротивление между разными корпоративными, управленческими, национальными культурами
- Постоянно изменяющиеся законы и требования (локальные и глобальные)
- Незрелость технологий в разных подразделениях
- Skills gap
- Leadership buy-in
- Постоянные и быстрые организационные изменения
- Высокая мобильность людей на рынке, сложности с удержанием
- Отсутствие бенчмаркинга и данных по рынку
- Разный взгляд на этические стандарты
- Work-life balance в мультикультурной среде
- Слабый бренд компании
- Усталость от изменений

Как вы преодолеваете сопротивление менеджеров и сотрудников?



- Демонстрируете значение изменений, опираясь на факты
- Соотносите HR инициативы с бизнес-задачами
- Добиваетесь quick wins
- Используете все виды коммуникации, чтобы донести важность HR инициатив
- Строите стратегическое партнерство с бизнес-лидерами
- Развиваете компетенции HR команды
- Используете инструменты change management, чтобы внедрять HR изменения
- Распространяете success stories
- Ориентируетесь на настроение и вовлеченность сотрудников
- Позиционируете HR как сервисную функцию
- Ищите поддержку топ-менеджмента
- Проявляете терпение и настойчивость

Какие компетенции необходимы HR, чтобы справиться с этим?



- Cultural Intelligence (CQ)
- Стратегическое мышление
- Skills gap
- Change Management
- Анализ данных
- Цифровая грамотность
- Stakeholder Management
- Legal and Compliance Expertise
- Понимание бизнеса
- Управление талантами
- Адаптивность и устойчивость
- Инновационность и креативность
- Глобальное мышление
- Коммуникативность и этическое лидерство

С чего начать HRy?

Action plan для каждого

1. Самооценка: сильные стороны и зоны развития
2. Развитие Cultural Intelligence (CQ) через менторов и нетворкинг
3. Локальный HR и бизнес нетворкинг
4. Бизнес-образование и регулярные встречи с руководителями бизнеса
5. HR стратегия в контексте бизнес-стратегии
6. Курсы по анализу данных
7. Обучение по управлению изменениями
8. Мониторинг изменения законодательства
9. Коммуникация и презентация идей
10. Запуск инноваций в команде
11. Регулярное (еженедельное) обучение
12. Анализ решений с точки зрения этики



HR через 10-15 лет: ключевые вызовы

1. Интеграция AI и рабочих мест
2. Управление кросс-поколенческими, глобально распределенными сотрудниками
3. Постоянно и оперативное развитие требуемых навыков у сотрудников
4. Использование данных при возрастающем контроле персональной конфиденциальности
5. Work-life integration вместо привычного work-life balance
6. Интеграция ESG в HR практику и орг. культуру
7. Развитие и применение стратегий, устойчивых в условиях геополитической нестабильности
8. Интеграция AR/VR в HR технологии
9. Управление долгосрочной карьерой сотрудников в условиях лонжевити
10. Оптимизация командной работы между AI и сотрудниками
11. Индивидуальный подход, сбалансированный с интересами организации

HR-функция будущего **будет**

более стратегической, технологически подкованной и
неотъемлемой частью организационного успеха,
чем когда-либо прежде

Системная работа как подушка безопасности

	BUY skills	BORROW skills	BUILD skills	BRIDGE skills
SKILLS	Потенциал	Компетенции	Upskilling	Reskilling
FORMATS	Бизнес-процессы	Гибрид	Проекты	Карьерная мобильность
ADMIN	Каналы и процессы	Платформы и провайдеры	L&D Tracking	Карьерный менеджмент
LEADER	Talent Management	Трансформация	Карьерный менторинг	Карьерный диалог



LAVORO
SOLUTIONS

**Чек-лист:
Системная работа с персоналом
как фактор успешного привлечения
и удержания талантов**

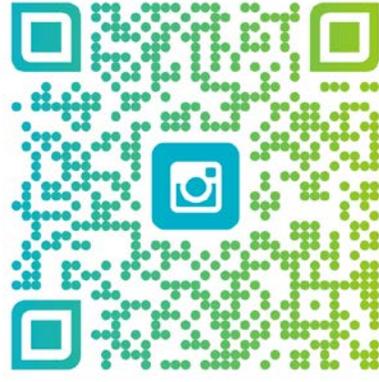




Анна Бурова

Руководитель департамента
HR консалтинга

Спасибо за внимание!



Work for a better future