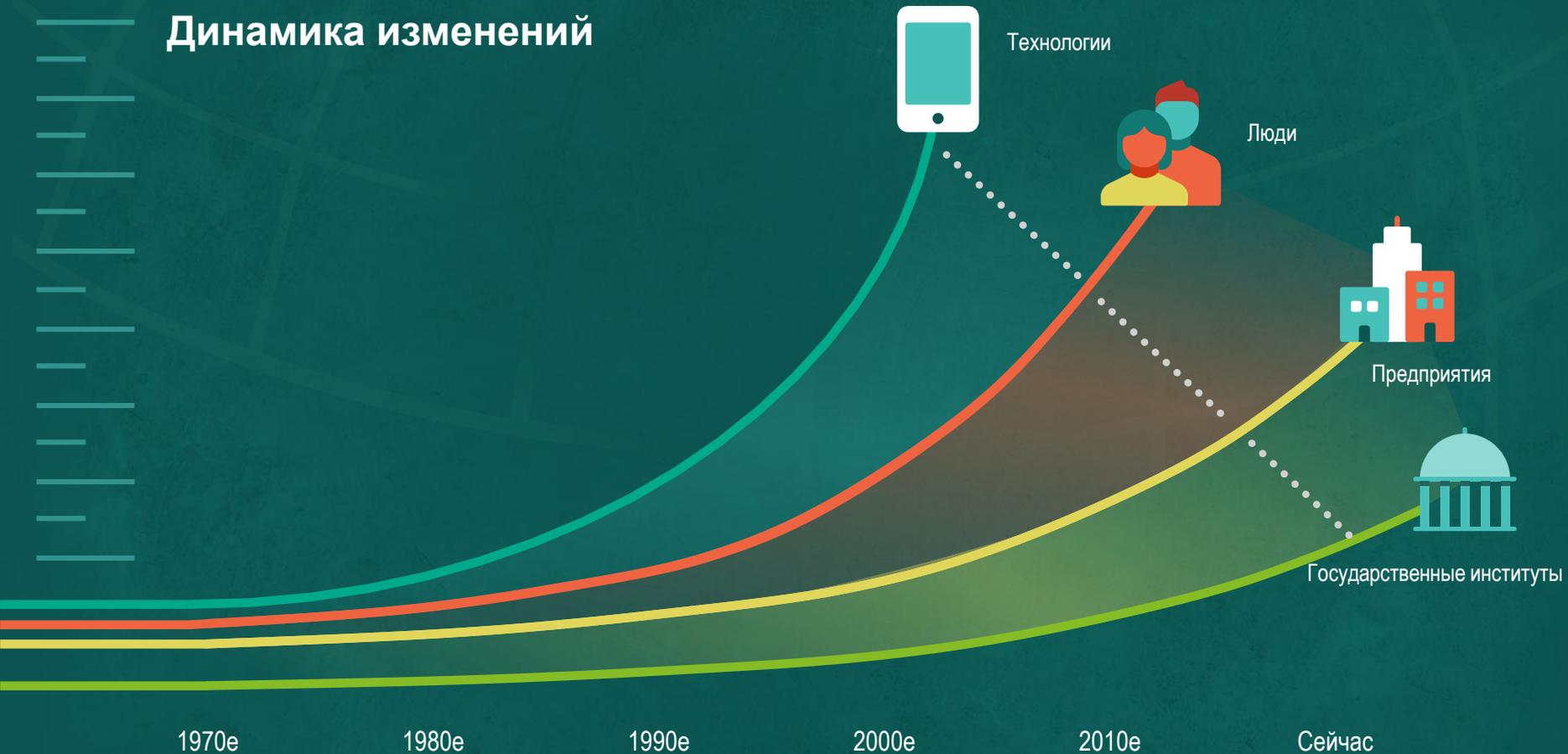


Международные тенденции в сфере управления персоналом 2018



На чем мы **остановились...**

Динамика изменений



Люди

В прошлом году мы уделили
максимум внимания
сложностям, связанным с
повышением
производительности труда...



Предприятия

Люди

...,и стал заметен
прогресс.



В этом году мы решили проанализировать
результаты с точки зрения воздействия на бизнес

внешней среды



Влияние каждого
отдельного сотрудника
растет, а на передовую
выходят миллениалы.

86%

которых считают, что успех бизнеса
должен измеряться не только
финансовыми показателями.¹



Сегодня бизнес должен занять активную
позицию в вопросах социальной
ответственности:

52%

доверяют деятельности бизнеса:
“они поступают правильно”



vs.

43%

доверяют правительству?



Технологические изменения неожиданным образом влияют на общество, создавая возможности для достижения устойчивого и стабильного роста.

87%

руководителей высшего звена утверждают, что цифровая революция ведет к равенству возможностей, стабильности и влияет на будущее даже в большей степени, чем правительства³



А сейчас...

эти общие тенденции
заставляют
организации обратить
свои взоры **вовне**.

1970е

1980е

1990е

2000е

2010е

Сегодня



ПРЕДСТАВЛЯЕМ

Рождение социально- ответственного бизнеса



Социально-ответственный бизнес ...



...считает социальные обязательства столь же приоритетным направлением как повышение прибыли доходов



...слушает, инвестирует и управляет изменениями, которые формируют сегодняшний мир

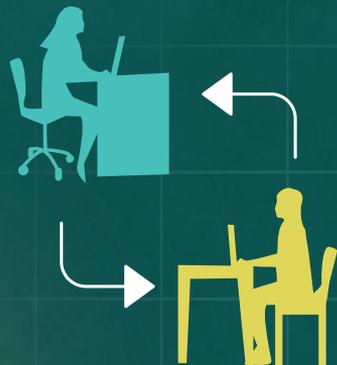


...демонстрирует обществу эталонное поведение, соблюдает закон, служит образцом для подражания, содействует сотрудничеству



Экосистема
(Внешний фокус)

Более
вовлеченный
персонал



Социально-
ответственное
предприятие



Организация
(Внутренний фокус)

Организация
традиционного типа



Функциональное
взаимодействие



Более тесное
взаимодействие

«Симфоническая модель»
(командное взаимодействие)



Время пришло...

Итак, как **отвечали**
ведущие компании?



11,000+



РЕСПОНДЕНТОВ

В 124 странах



Симфония

Топ-

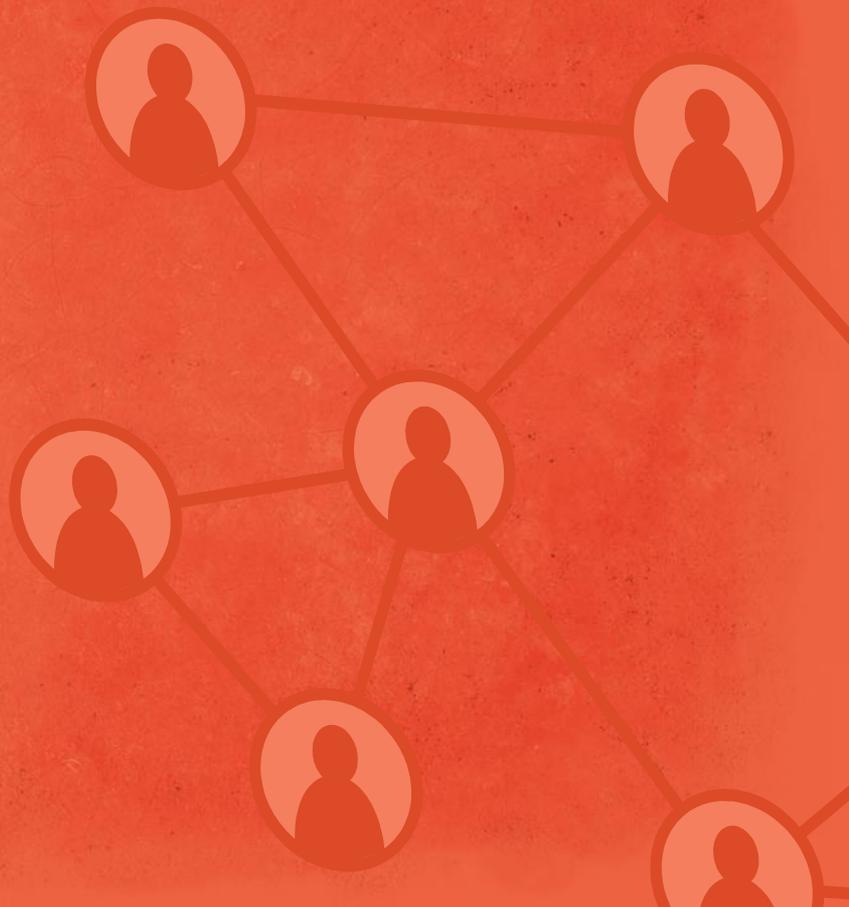
менеджмента



2017

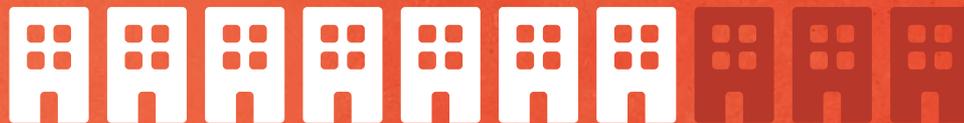
90%

компаний трансформировали
свои организационные
структуры, чтобы стать более
динамичными, командными и
сплоченными



Сегодня

73%



респондентов утверждают, что их топ-менеджеры редко или никогда, работают вместе над проектами или стратегическими инициативами.

ПРИ ЭТОМ,

85%

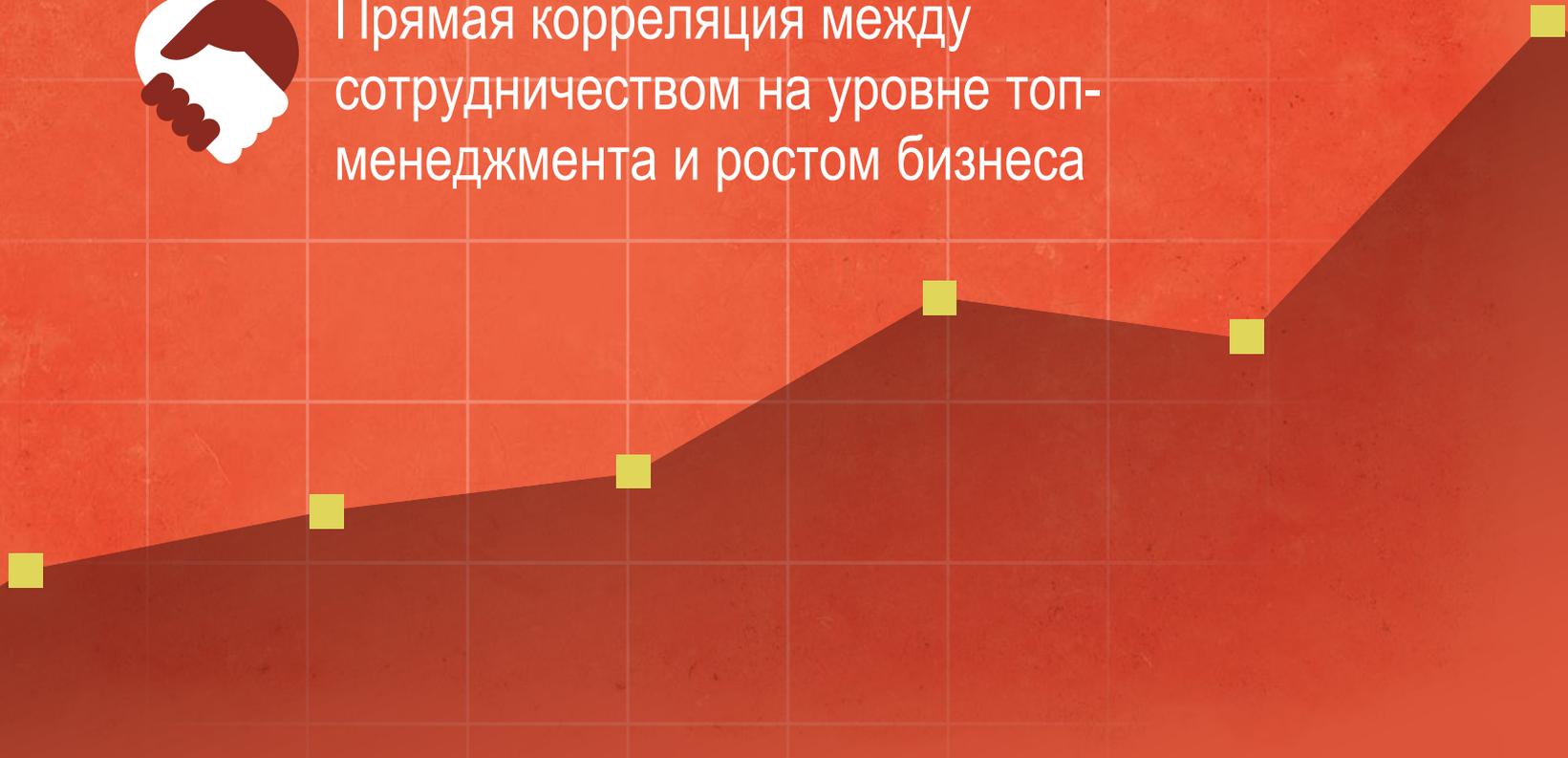


опрошенных руководителей оценили “сотрудничество на уровне топ-менеджмента” как важное или очень важное, выделив его как приоритетный тренд 2018 года.

Завтра



Прямая корреляция между
сотрудничеством на уровне топ-
менеджмента и ростом бизнеса



ВЛИЯНИЕ
ОТДЕЛЬНОГО
СОТРУДНИКА



Структура персонала

Приблизительно

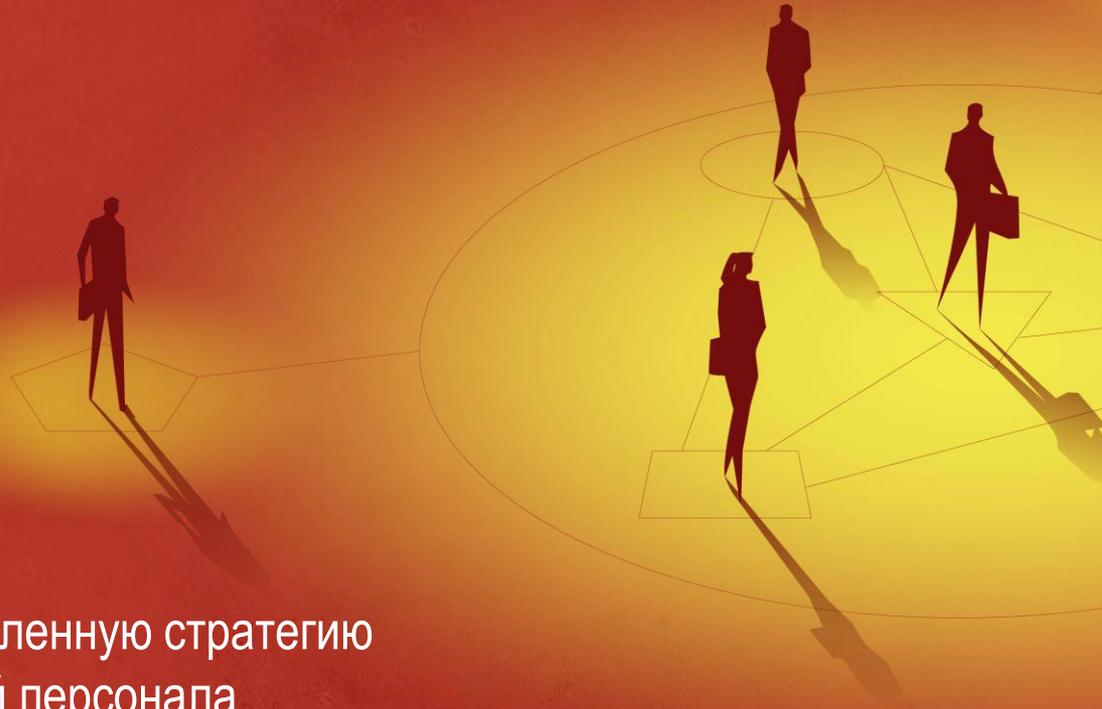
77%

фрилансеров в Европе, Индии и США¹

И лишь

16%

организаций имеют четко определенную стратегию работы со смешанной структурой персонала





Новый подход к вознаграждениям

37%

оценили вознаграждения как очень важный
аспект

Но лишь

9%

из них указали, что готовы
заниматься вопросом
трансформации системы
вознаграждений

От карьеры к опыту

72%

утверждают, что карьерный путь в их компании не привязан к организационной иерархии

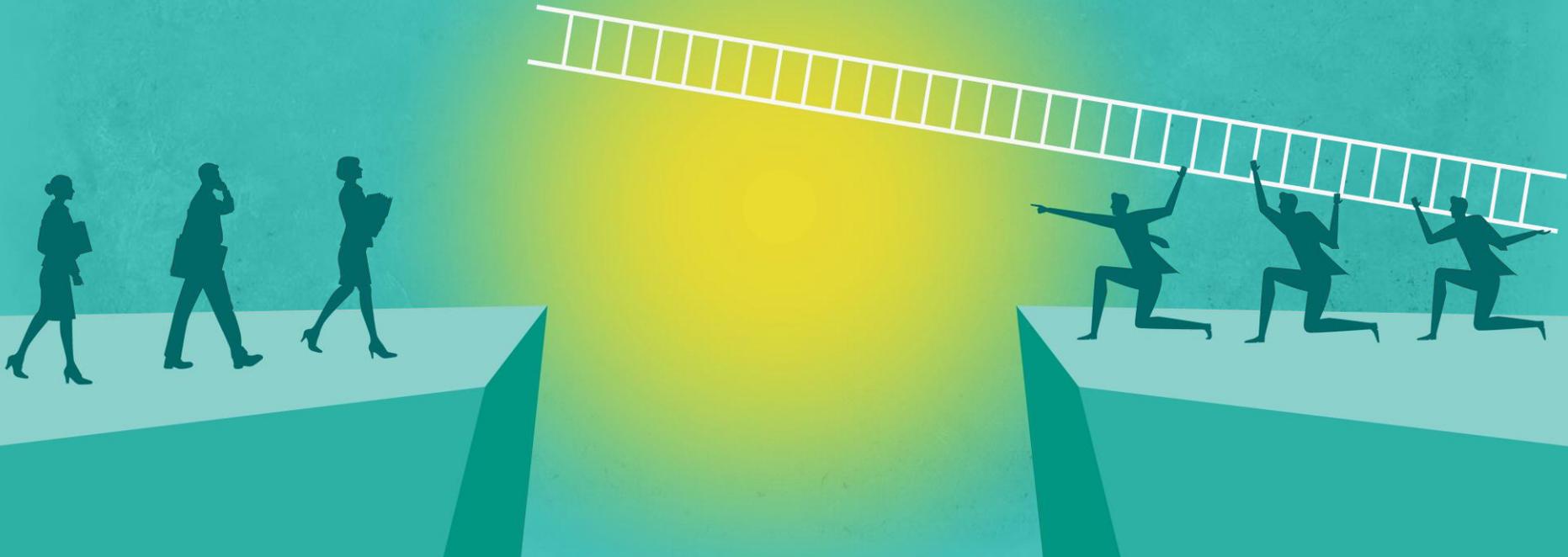
Но лишь

18%

считают, что их компания предоставляет сотрудникам возможности для самостоятельного развития и планирования новых путей роста в организации

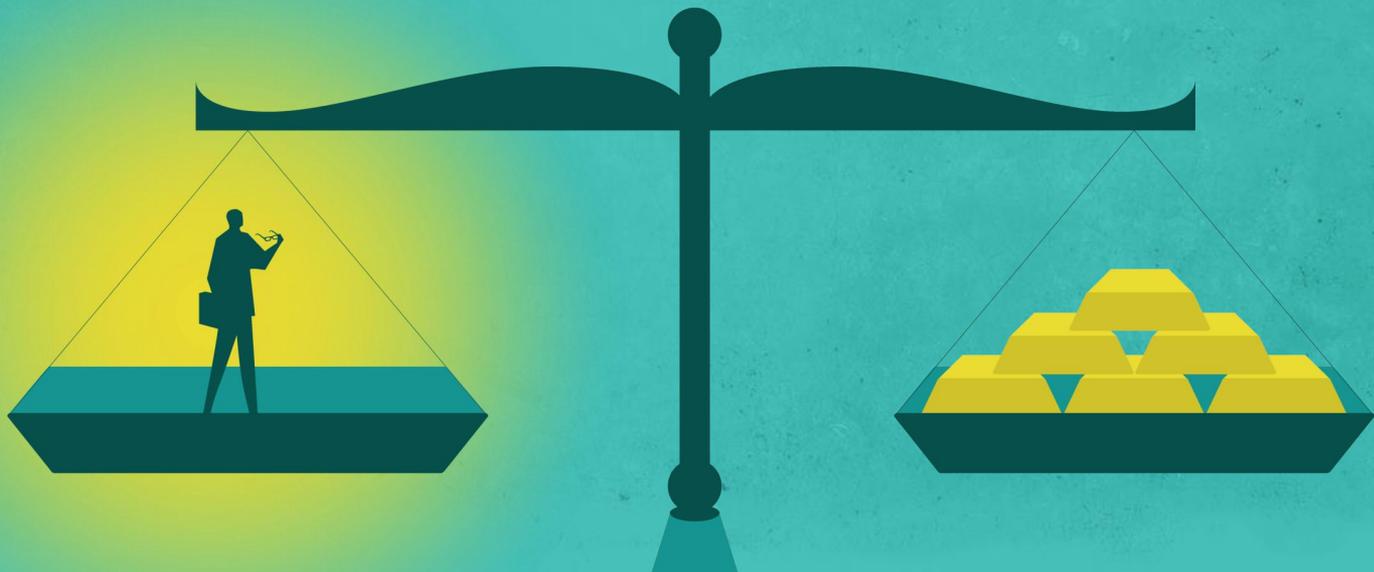


РОЛЬ КОМПАНИИ КАК ЛИДЕРА СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ



Дивиденды долгожительств

Наши исследования показывают, что сотрудники старшего возраста представляют собой значительный, но недооцененный ресурс



Дивиденды долгожительства

Наши исследования показывают, что сотрудники старшего возраста представляют собой значительный, не в полной мере используемый ресурс

Однако, только

18%

респондентов рассматривают возраст сотрудников как преимущество в своей организации



Социальная ответственность и влияние

77%

считают социальную ответственность важным аспектом

Однако, лишь

18%

отметили, что социальная ответственность является одним из главных приоритетов, отраженных в их корпоративной стратегии



Благополучие сотрудников

66%

организаций заявляют, что программы обеспечения благополучия имеют решающее значение для их бренда и культуры

Однако,

существуют значительные несоответствия предлагаемых программ корпоративного благополучия ожиданиям сотрудников





Использование
технологий для
устойчивого
развития

Искусственный интеллект, Роботизация и Автоматизация

42%

руководителей считают, что ИИ будет широко внедрен в их компаниях в ближайшие 3-5 лет

Однако, только

31%

наших респондентов готовы к работе с такими технологиями



Виртуальное рабочее место

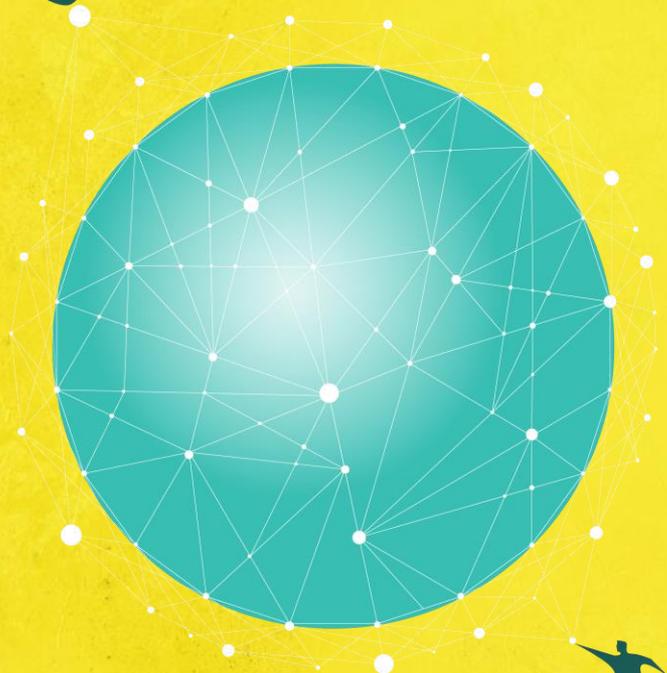
71%

считают, что новые средства коммуникации способны повысить их личную производительность

Однако,

47%

респондентов обеспокоены тем, действительно ли эти инструменты могут обеспечить общую производительность организации



Персональные данные



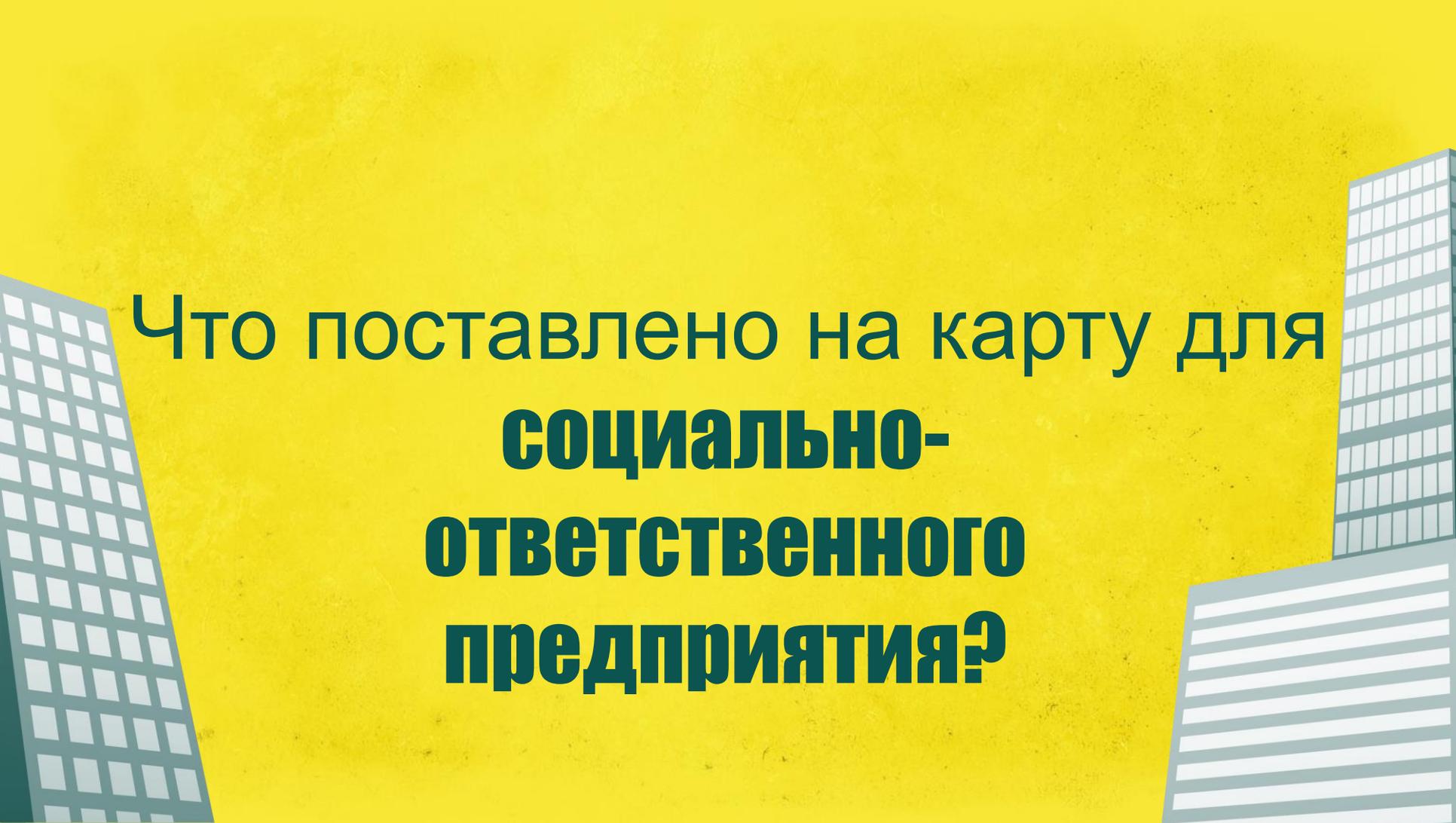
70%

Однако, только

10%

опрошенных находятся на этапе внедрения крупных проектов по анализу и интеграции HR данных в процесс принятия решений

считают, что их компании «абсолютно готовы» решить проблему защиты персональных данных

The background is a bright yellow with a subtle, grainy texture. On the left and right sides, there are stylized, light blue buildings with grid patterns representing windows. The text is centered and reads:

Что поставлено на карту для
**СОЦИАЛЬНО-
ОТВЕТСТВЕННОГО
предприятия?**

Что поставлено на карту для
социально-ответственного предприятия?

Репутация, взаимоотношения и...

успех или провал.



An illustration on the left side of the slide. At the top is an hourglass with a brown top and bottom bulb, containing yellow sand. Below it is a large, faceted globe in shades of blue and green. At the bottom, a group of colorful silhouettes of people in various poses, representing a diverse workforce or community.

Настало время **действовать.**

Слушайте внимательно ГОЛОС внешнего и внутреннего окружения

Инвестируйте в социальные инициативы, начиная с ваших собственных сотрудников

Активно управляйте своей позицией как социально-ответственного предприятия, взаимодействуя с заинтересованными лицами



Теперь данные в
вашем
распоряжении...



Сотрудничество на
высшем уровне



Роль каждого
сотрудника



Новая структура
персонала



Индивидуализация
вознаграждений



От карьеры к опыту



Роль компании как лидера
социальной среды



Дивиденды
долгожительствия



Социальная
ответственность и
влияние



Благополучие сотрудников
как залог продуктивности



Использование технологий
для устойчивого развития



Искусственный интеллект,
роботизация и
автоматизация



Внутреннее
взаимодействие и
цифровое рабочее место



Данные: риски и возможности

Deloitte.

About Deloitte

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about for a detailed description of DTTL and its member firms. Please see www.deloitte.com/us/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte LLP and its subsidiaries. Certain services may not be available to attest clients under the rules and regulations of public accounting.

Copyright © 2018 Deloitte Development LLC.