



SAP SuccessFactors 

Как глобальные тренды отражаются на HR-практиках, сервисах и инструментах

Анна-Мария Фридрих, SAP
14 мая 2018 года

 Run Simple

 ROSATOM


ATOMEXPO

Содержание

Как глобальные тренды отражаются на HR-практиках, сервисах и инструментах

Основные тренды – влияние на HR-практики

- § Исследование Workforce 2020
- § Глобальные тренды и их влияние на эволюцию управления персоналом
- § HR необходимо управлять лучше – время пересмотреть старые подходы

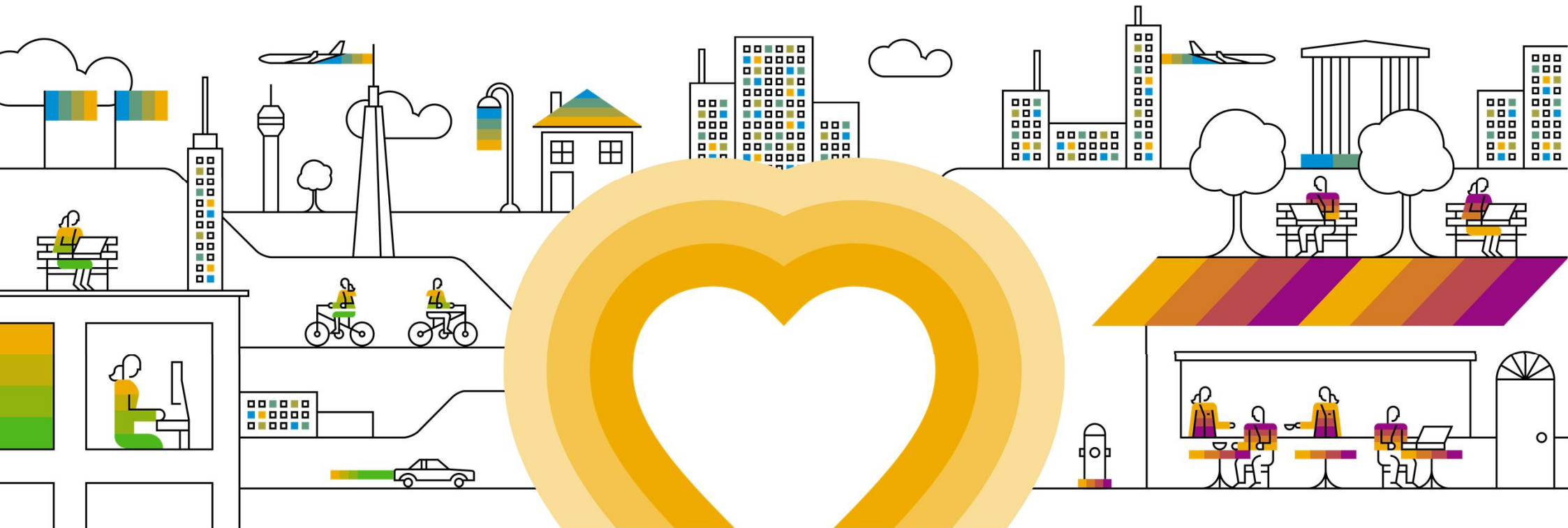
Основные тренды – влияние на людей

- § Хроника цифровизации
- § Взаимозависимость обучения и работы
- § Навыки 21 века
- § Как меняется понимание карьеры, должностей и работы

Основные тренды – влияние на принимаемые решения

- § Трансформация HR – процесс, а не проект
- § Ситуация: слишком мало времени для последовательных изменений
- § Как структурировать изменения – пример «дорожной карты»
- § Изменения подхода

Общие тренды – влияние на HR-практики



Исследование Workforce 2020

Анализ трендов, влияющих на рабочую силу

Исследование Оксфордского университета, в котором спонсором выступила компания SAP, позволяет сделать выводы о том, с чем столкнутся сотрудники и руководители предприятий

27

Мы опросили

2,700 сотрудников

и

2,700 руководителей

в

27 странах



Основные выводы:

- ✓ Изменения в природе труда
- ✓ Изменения в структуре рабочей силы
- ✓ Непонимание между поколениями
- ✓ Требования сотрудников
- ✓ Недостаток лидерства
- ✓ Вклад HR

Глобальные тренды и их влияние на эволюцию управления персоналом



Пять поколений на работе

- § Глобальная рабочая сила более чем когда-либо состоит из людей разного возраста, пола, национальности, культуры, языка и взглядов
- § Технологически продвинутые и всегда на связи



Ожидания пользователей

- § Главный лозунг – упрощение и стандартизация процессов
- § Пользовательский опыт нового поколения
- § Гибкость в использовании разных интерфейсов



Рабочая сила – точно в срок

- § Использование временного персонала, чтобы обеспечить гибкость и сократить затраты
- § Планирование персонала в соответствии со стратегией компании
- § Полная прозрачность всех данных о сотрудниках в масштабе компании



Управление талантами

- § Необходимость развивать лидерские навыки
- § Нехватка критически важных новых навыков
- § Вовлеченность и культура постоянного обучения – ключ к победе

HR нужно управлять лучше – время пересмотреть старые подходы

- 1 Упрощение и модернизация**
Упрощение HR-процессов, устранение сложности для бизнеса, переход на лучшие практики, модернизация используемых технологий
- 2 Принятие решений на основе данных**
Сбор и обработка данных для прогнозирования, измерения и планирования HR-стратегий и практик
- 3 Эффективность процессов**
Устранение и автоматизация не приносящих ценность административных задач, концентрация на поддержке бизнеса
- 4 Вовлеченность персонала**
Обеспечение сотрудников всем необходимым в нужный момент, управление карьерой, командами и продуктивностью

Хроника цифровизации



7.48 млрд
Население Земли
54% в городах



50%
Пользователи интернета
3.77 млрд (+10% с 2016)

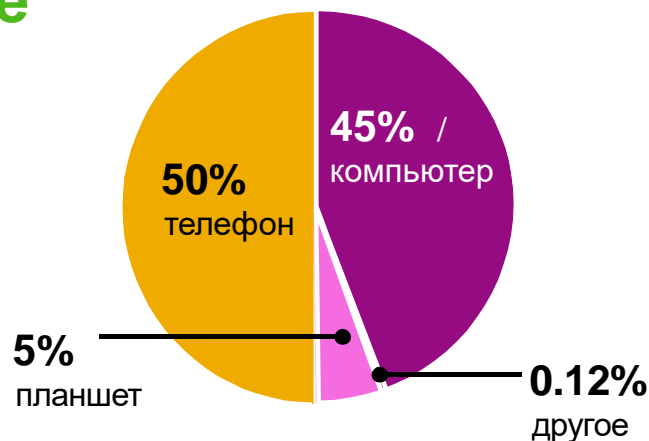


37% активные
Пользователи соцсетей
2.79 млрд (+21% с 2016)



66% уникальные
Мобильные устройства
4.92 млрд (+5% с 2016)

Доля трафика по устройствам



34% активные
Пользователи соцсетей на
мобильных устройствах
2.55 млрд (+30% с 2016)

Sources: We Are Social, January 2017;
United Nations population projections

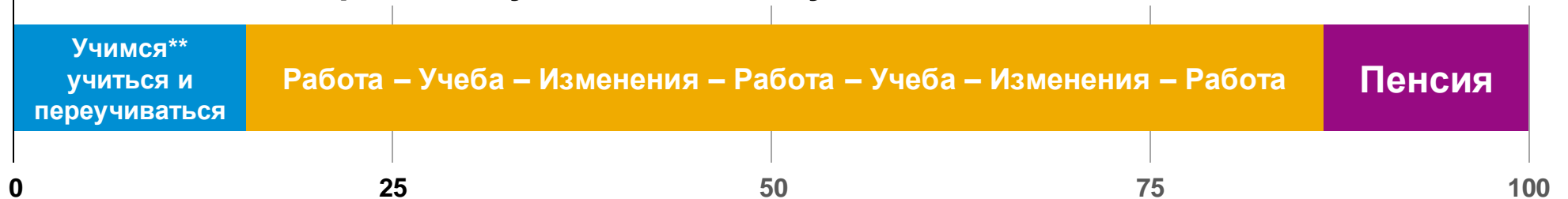
Соотношение между работой и учебой должно измениться

Старый подход к работе и учебе – Три стадии жизни



* Аттестат, Бакалавриат, Магистратура, лекционные курсы и повторение, так как количество информации было конечно

Новый подход к работе и учебе – Многоступенчатая жизнь

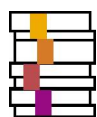


** Критическое мышление, Решение проблем, Дизайн-мышление, Креативность и инновации, Эмпатия, Эмоциональный интеллект, Кросс-культурная осведомленность, Убеждение, Активное слушание, Динамическое обучение, Принятие изменений, в форме моделирования ситуаций, практики и сотрудничества, так как количество информации бесконечно

Навыки 21 века

Что необходимо для работы в будущем

Обучение всю жизнь



Базовая грамотность

Умение применять базовые навыки к решению ежедневных задач

1. Чтение и письмо
2. Счет
3. Естественные науки
4. ИТ и коммуникации
5. Финансы
6. Культура и общество



Компетенции

Подход к решению сложных задач

7. Критическое мышление/ Решение проблем
8. Креативность
9. Коммуникация
10. Сотрудничество



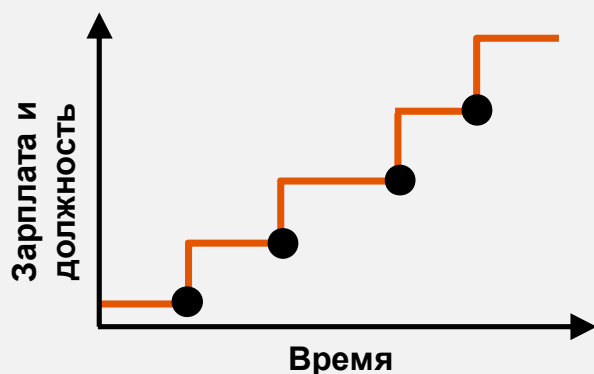
Черты характера

Умение работать с меняющейся средой

11. Любопытство
12. Инициатива
13. Настойчивость/Упорство
14. Адаптивность
15. Лидерство
16. Социально-культурная осведомленность

Как меняется понимание карьеры, должности и работы

Традиционное представление об успешной карьере

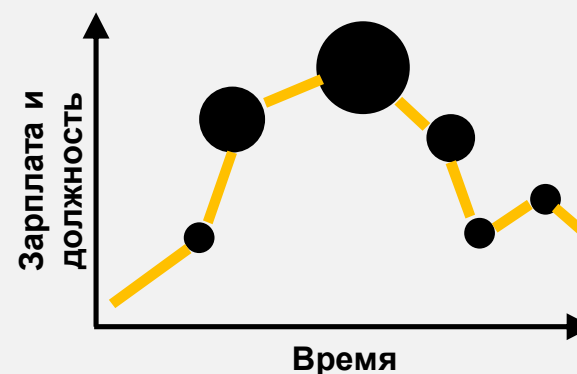


Старое мышление:

- “Управление талантами”
- “Управление карьерой”

Со временем я буду переходить на все более значимые должности, получать более высокую зарплату

Опыт сотрудника на цифровом рынке труда



Новое мышление:

- “Управление опытом”
- “Фасилитация деятельности”

Я буду заниматься разными видами деятельности, иногда зарабатывая больше, иногда – меньше, но всегда оставаясь востребованным и релевантным ситуации

“Мы не знаем, каким будет мир через 10 лет. Поэтому лучше постараться сделать карьерные переходы как можно более эффективными и безболезненными, а не переживать за то, где конечная точка путешествия.” - Майкл Спенс, Нобелевский лауреат по экономике.

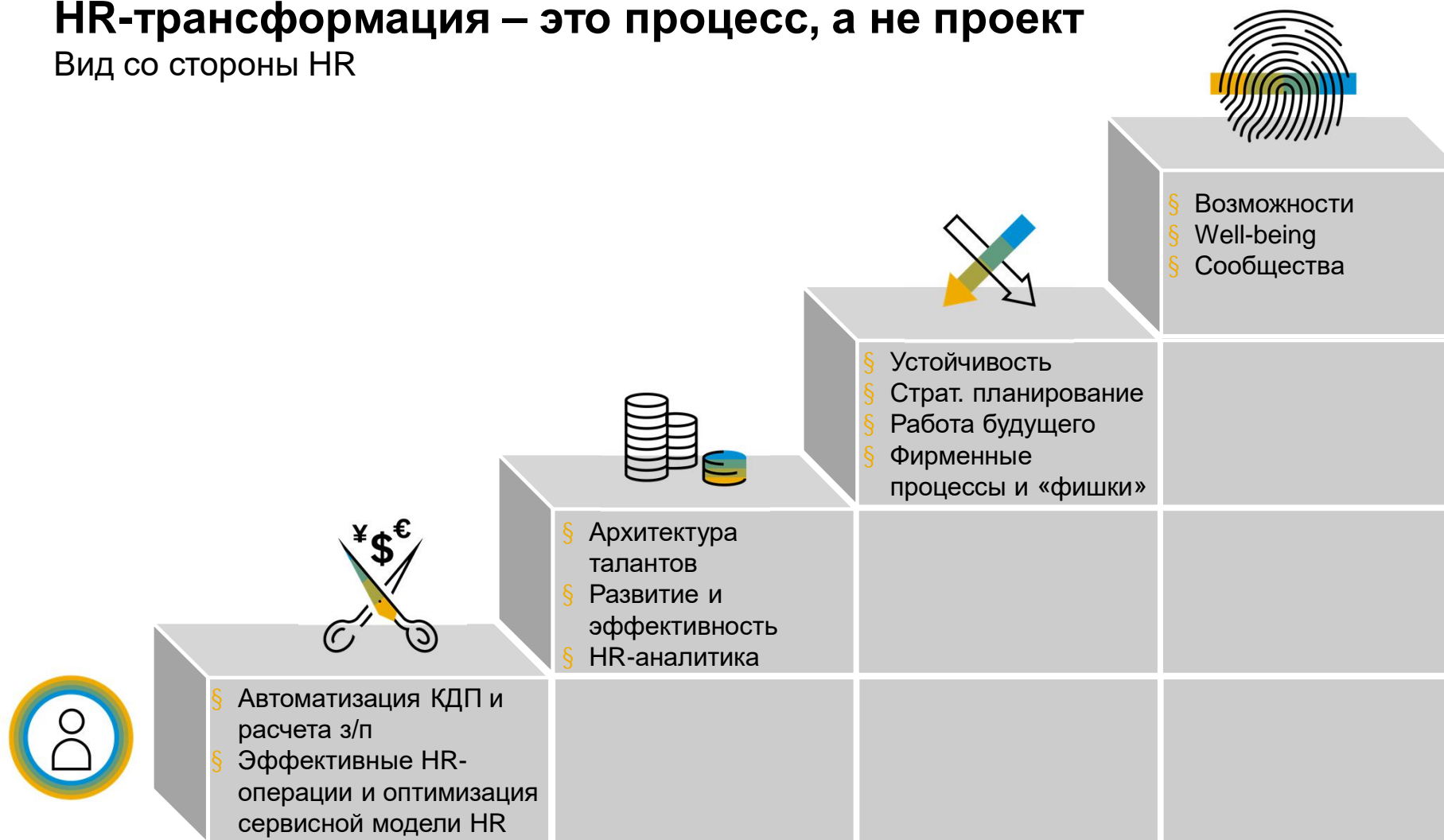
HR-трансформация – это процесс, а не проект

Вид со стороны HR



HR-трансформация – это процесс, а не проект

Вид со стороны HR

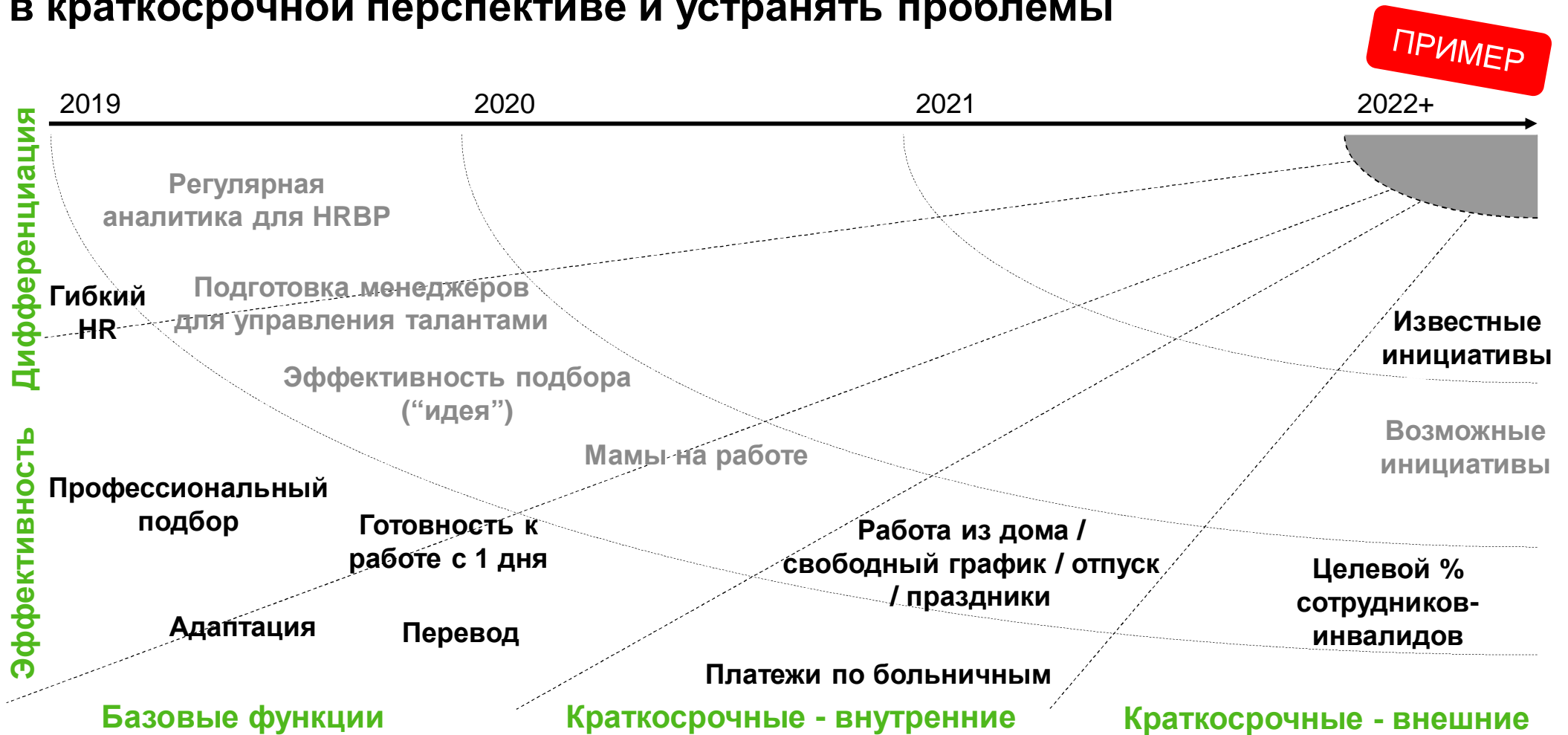


HR-трансформация – это процесс, а не проект

Нет времени делать все последовательно



Как одновременно развиваться в долгосрочной перспективе, улучшать в краткосрочной перспективе и устранять проблемы



Новый подход

Подход SAP Launch к внедрению систем

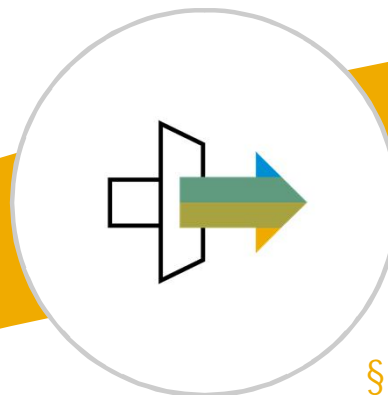
Облачная трансформация

“Давайте мы вам подскажем!”,
“Итеративность”

Традиционный
“Чего изволите?”



- § Проектная методология «Водопад» / Waterfall
- § Highly customized solution
- § Индивидуальная разработка
- § Дорого и долго



- § Внедрение лучших практик
- § Быстрое итеративное внедрение решений
- § Готовые инструменты и преднастроенный контент
- § Гибкие методологии внедрения
- § Облачные системы

Спасибо!

Контакты:

Anne Friedrich

Principal Business Architect

HR Innovation & Transformation Services

Gründelbachstr. 10

71691 Freiberg/Neckar

Germany

+49 160 9082 2591

annemarie.friedrich@sap.com

Контакты:

Александр Маслюк

Эксперт по HR-трансформации

Москва

+7 929 520 18 10

Alexander.Maslyuk@sap.com

© 2018 SAP SE oder ein SAP-Konzernunternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

Weitergabe und Vervielfältigung dieser Publikation oder von Teilen daraus sind, zu welchem Zweck und in welcher Form auch immer, ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch SAP SE oder ein SAP-Konzernunternehmen nicht gestattet.

In dieser Publikation enthaltene Informationen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die von SAP SE oder deren Vertriebsfirmen angebotenen Softwareprodukte können Softwarekomponenten auch anderer Softwarehersteller enthalten. Produkte können länderspezifische Unterschiede aufweisen.

Die vorliegenden Unterlagen werden von der SAP SE oder einem SAP-Konzernunternehmen bereitgestellt und dienen ausschließlich zu Informationszwecken.

Die SAP SE oder ihre Konzernunternehmen übernehmen keinerlei Haftung oder Gewährleistung für Fehler oder Unvollständigkeiten in dieser Publikation.

Die SAP SE oder ein SAP-Konzernunternehmen steht lediglich für Produkte und Dienstleistungen nach der Maßgabe ein, die in der Vereinbarung über die jeweiligen Produkte und Dienstleistungen ausdrücklich geregelt ist. Keine der hierin enthaltenen Informationen ist als zusätzliche Garantie zu interpretieren.

Insbesondere sind die SAP SE oder ihre Konzernunternehmen in keiner Weise verpflichtet, in dieser Publikation oder einer zugehörigen Präsentation dargestellte Geschäftsabläufe zu verfolgen oder hierin wiedergegebene Funktionen zu entwickeln oder zu veröffentlichen. Diese Publikation oder eine zugehörige Präsentation, die Strategie und etwaige künftige Entwicklungen, Produkte und/oder Plattformen der SAP SE oder ihrer Konzernunternehmen können von der SAP SE oder ihren Konzernunternehmen jederzeit und ohne Angabe von Gründen unangekündigt geändert werden. Die in dieser Publikation enthaltenen Informationen stellen keine Zusage, kein Versprechen und keine rechtliche Verpflichtung zur Lieferung von Material, Code oder Funktionen dar. Sämtliche vorausschauenden Aussagen unterliegen unterschiedlichen Risiken und Unsicherheiten, durch die die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen abweichen können. Dem Leser wird empfohlen, diesen vorausschauenden Aussagen kein übertriebenes Vertrauen zu schenken und sich bei Kaufentscheidungen nicht auf sie zu stützen.

SAP und andere in diesem Dokument erwähnte Produkte und Dienstleistungen von SAP sowie die dazugehörigen Logos sind Marken oder eingetragene Marken der SAP SE (oder von einem SAP-Konzernunternehmen) in Deutschland und verschiedenen anderen Ländern weltweit. Alle anderen Namen von Produkten und Dienstleistungen sind Marken der jeweiligen Firmen.

Zusätzliche Informationen zur Marke und Vermerke finden Sie auf der Seite <http://www.sap.com/corporate-de/legal/copyright/index.epx>



© 2018 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or for any purpose without the express permission of SAP SE or an SAP affiliate company.

The information contained herein may be changed without prior notice. Some software products marketed by SAP SE and its distributors contain proprietary software components of other software vendors. National product specifications may vary.

These materials are provided by SAP SE or an SAP affiliate company for informational purposes only, without representation or warranty of any kind, and SAP or its affiliated companies shall not be liable for errors or omissions with respect to the materials. The only warranties for SAP or SAP affiliate company products and services are those that are set forth in the express warranty statements accompanying such products and services, if any. Nothing herein should be construed as constituting an additional warranty.

In particular, SAP SE or its affiliated companies have no obligation to pursue any course of business outlined in this document or any related presentation, or to develop or release any functionality mentioned therein. This document, or any related presentation, and SAP SE's or its affiliated companies' strategy and possible future developments, products, and platforms, directions, and functionality are all subject to change and may be changed by SAP SE or its affiliated companies at any time for any reason without notice. The information in this document is not a commitment, promise, or legal obligation to deliver any material, code, or functionality. All forward-looking statements are subject to various risks and uncertainties that could cause actual results to differ materially from expectations. Readers are cautioned not to place undue reliance on these forward-looking statements, and they should not be relied upon in making purchasing decisions.

SAP and other SAP products and services mentioned herein as well as their respective logos are trademarks or registered trademarks of SAP SE (or an SAP affiliate company) in Germany and other countries. All other product and service names mentioned are the trademarks of their respective companies.

See <http://global.sap.com/corporate-en/legal/copyright/index.epx> for additional trademark information and notices.