

ПРЕСС-РЕЛИЗ

Екатерина Куценко

Пресс-служба

«Делойт», СНГ

Тел.: +7 (495) 787 06 00

ekutsenko@deloitte.ru

Исследование «Делойта»: всего 11% международных компаний сообщают о своей готовности приступить к созданию организации будущего

Радикальные преобразования требуют от организаций новых подходов к ведению деятельности, формированию карьеры сотрудников и трудовых отношений в будущем

Москва, Нью-Йорк, 28 февраля 2017 - Под влиянием цифровой революции, а также демографических, политических и социальных факторов почти 90% руководителей кадровых служб и бизнеса ставят задачу по созданию организации будущего в приоритет. В своем отчете «Создание новых правил игры в цифровую эпоху», подготовленном по результатам международного исследования тенденций в сфере управления персоналом за 2017 год, «Делойт» призывает компании к кардинальному пересмотру организационной структуры, а также стратегий в сфере привлечения и удержания персонала, с тем чтобы советовать мировым тенденциям в сфере цифровых технологий.

«Технологии развиваются стремительными темпами, и эти инновации полностью преобразовали наш образ жизни, работы и общения, — говорит [Джош Берсин](#), директор и основатель подразделения компании «Делойт Консалтинг ЛЛП» [Bersin by Deloitte](#). — В конце концов цифровые технологии изменили правила ведения бизнеса в сфере трудовых отношений. Организациям требуется полностью пересмотреть свою позицию и подход, чтобы обрести способность вести за собой, организовывать и мотивировать сотрудников 21 века, осуществлять управление и взаимодействие с ними. В противном случае они рискуют остаться среди отстающих».

Данное исследование, в котором приняли участие свыше 10 тысяч руководителей кадровых служб и компаний в 140 странах мира, стало самым крупным и масштабным исследованием тенденций в сфере управления кадрами за всю его историю. Юбилейный (пятый) выпуск свидетельствует о том, что руководители компаний обращаются к новым организационным моделям, которые отражают сетевой характер сегодняшних трудовых отношений. В то же время, поскольку производительность компаний часто не может расти теми же темпами, которые предлагает технологический прогресс, в ходе исследования «Делойт» пришел к выводу, что отделы кадров испытывают затруднения в освоении новых технологий: только 35% кадровых специалистов характеризуют возможности своих отделов как «хорошие» или «отличные».

Вера Витальева, директор Департамента консалтинга, Управление персоналом и организационными изменениями добавила: «В исследовании 2016 года приняли участие 156 представителей из различных компаний в России. Такой повышенный интерес и рост участия в России говорит о том, что многие HR профессионалы из российских компаний следят за изменениями и тенденциями в области управления персоналом во всем мире и начинают постепенно примерять инновационные подходы и инструменты в своих компаниях».

«В то время как технологии, искусственный интеллект и роботизация меняют бизнес-модели и способы организации труда, компаниям следует задуматься о пересмотре своих методов управления и организационных моделей, — отметил [Бретт Уолш](#), руководитель Международной группы по управлению кадровым капиталом [международной сети «Делойт»](#). — Трудовые отношения будущего определяют набор «новых правил», которым должны следовать организации в целях сохранения конкурентоспособности».

Создание организации будущего требует делать ставку на сотрудников и применять командный подход

По мере изменения рынка труда организации обращают внимание на команды, причем подбор и развитие необходимых компании специалистов становится более важным, чем когда-либо. Респонденты исследования считают привлечение талантливых сотрудников одной из самых важных задач, стоящих перед организациями: 81% компаний называют их среди «очень важных» или «важных».

В то же время, несмотря на то что когнитивные технологии позволили руководителям перенести процесс привлечения талантливых сотрудников в цифровую область, по данным «Делойта», только 22% респондентов дают своим компаниям высшую оценку за предоставление сотрудникам возможности получения уникального опыта работы. На самом деле разрыв между показателями важности привлечения талантливых сотрудников и способности удовлетворить данную потребность увеличился за последний год на 14 процентных пунктов.

Чрезвычайно важно использовать интегрированный подход к формированию опыта работников, значительная часть которого будет состоять из выбора карьерного пути и обучения. Данный фактор поднялся на второе место в списке приоритетных задач руководителей кадровых служб и компаний: 83% опрошенных отметили его как «важный» или «очень важный». «Делойт» пришел к выводу, что по мере отказа от устаревших систем и иерархий вчерашнего дня, организациям следует уделять больше внимания внедрению методов обучения на основе погружения с целью воспитания руководителей, способных развиваться в современном цифровом мире, и обеспечения привлекательности компании для самых разных работников.

Важность руководителей как наставников для сотрудников остается высокой, это подчеркивается тем фактом, что процент компаний, предлагающих руководителям программы, посвященные соответствующим вопросам, увеличился почти на 20 процентных пунктов — с 47% в 2015 году до 64% в 2016 году. «Делойт» считает, что тем не менее существует настоятельная потребность в появлении более сильных лидеров разных типов, в частности по той причине, что в современном мире бизнеса необходимы такие руководители, которые демонстрируют большую гибкость и владение цифровыми технологиями.

Организациям следует использовать преимущества цифровых технологий управления персоналом в работе с сотрудниками 21 века

По мере растущей цифровизации организаций руководителям следует рассмотреть возможность применения новых технологий во всех направлениях своей работы, связанной с кадровыми ресурсами. По данным «Делойта», 56% компаний пересматривают свои программы работы с кадрами таким образом, чтобы задействовать цифровые и мобильные инструменты, а 33% уже используют ряд приложений, работающих с искусственным интеллектом, для построения кадровых решений.

«Руководители кадровых подразделений и бизнеса сообщают нам о поступающих к ним запросах на разработку рабочего места будущего для создания «организации будущего», — говорит [Эрика Волини](#), директор «Делойт Консалтинг ЛЛП» и управляющий директор Группы «Делойт» в США по оказанию услуг по управлению кадровым капиталом. — Для того чтобы создать новые правила в широких масштабах, кадровая функция должна играть одну из ведущих ролей в преобразовании организации, применяя цифровые технологии как в отношении управления трудовыми ресурсами, так и кадровой функции в целом».

По данным исследования «Делойта», кадровые подразделения уже наполовину осуществили процесс кардинального изменения своих функций. Для того чтобы занять позицию ключевого консультанта в решении вопросов бизнеса, кадровым департаментам организаций важно направить усилия на повышение эффективности оказываемых ими услуг и совершенствование программ, посвященных развитию талантливых сотрудников, а также построить всю свою работу на основе цифрового подхода.

Организациям следует научиться понимать своих работников и принципы изменения их трудовых функций

Тенденции, отраженные в отчете за текущий год, указывают на наметившиеся изменения по всем направлениям, в том числе в отношении содержания трудовых обязанностей. Внешние сотрудники, роботизированные системы, когнитивные инструменты и искусственный интеллект должны рассматриваться организациями как «новые дополненные трудовые ресурсы». В этом году 41% респондентов отметили, что полностью реализовали когнитивные технологии и технологии искусственного интеллекта в работе с персоналом или добились значительного прогресса в их применении. При этом всего 17% руководителей компаний по всему миру сообщают о том, что они готовы управлять трудовыми ресурсами, в составе которых люди, роботы и искусственный интеллект будут работать бок о бок — это самый низкий показатель такой готовности за пять лет проведения исследования.

В то время как многие профессии радикально меняются с использованием технологий и ряд задач автоматизируется, исследование «Делойта» показывает, что чисто человеческие аспекты взаимодействия, такие как эмпатия, коммуникация и совместное решение задач, приобретают еще большую важность, чем когда-либо.

Такой сдвиг подчеркивает не только большую значимость приобретения новых навыков, но и важность применения аналитических методов в отношении данных, касающихся сотрудников, которые могут помочь организациям еще лучше понять возможности своего персонала в глобальных масштабах. При этом во многих организациях по-прежнему наблюдается отставание в этой области: только 8% респондентов отмечают наличие пригодных для использования данных и только 9% опрошенных считают, что они хорошо понимают факторы, которые определяют эффективность работы персонала в новом мире трудовых отношений.

«Это представляет одну из самых больших возможностей для кадровой организации, — отмечает Волини. — Для того чтобы суметь написать новые правила, отдел кадров должен подтвердить, что он обладает сведениями и способностями успешно работать, выходя за пределы общепринятых границ».

###

Об отчете о тенденциях развития человеческого капитала

Исследование 2017 года является крупнейшим и самым масштабным нашим исследованием на текущий момент. Оно подготовлено на основе опроса более чем 10,4 тысяч руководителей компаний и кадровых функций в 140 странах мира. 22% респондентов представляли крупные компании (более 10 тысяч работников), 29% — средние (1–10 тысяч работников), 49% — малые предприятия (менее одной тысячи работников). На долю респондентов из Америки пришлось 31% общего числа респондентов. Европы, Ближнего Востока и Африка — 51%, Азиатско-Тихоокеанского региона — 18%. Респонденты представляют широкий спектр отраслей, включая финансовый сектор, производство и продажу потребительских товаров, высокие технологии, медиа и телекоммуникации, промышленное производство. 63% респондентов составляют кадровые специалисты, на долю прочих руководителей пришлось 37%. Доля руководителей высшего звена составила 30% (более 3,1 тысячи) респондентов.

###

«Делойт» — международная сеть компаний, которая использует свои обширные отраслевые знания и многолетний опыт работы в различных сферах деятельности более чем в 150 странах мира. Около 244 400 специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения совершенства в предоставлении профессиональных услуг своим клиентам.

Компания «Делойт», СНГ — одна из ведущих международных фирм, предоставляющая профессиональные услуги в области аудита, консалтинга, корпоративных финансов, управления рисками и консультирования по вопросам налогообложения и права, используя профессиональный опыт около 3 400 сотрудников в 19 офисах в 11

странах региона. На сегодняшний день офисы «Делойта» открыты в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Уфе, Южно-Сахалинске и Новосибирске (Россия), Киеве (Украина), Минске (Беларусь), Тбилиси (Грузия), Баку (Азербайджан), Актау, Алматы, Астане и Атырау (Казахстан), Бишкеке (Кыргызстан), Ташкенте (Узбекистан), Ашхабаде (Туркменистан), Душанбе (Таджикистан) и Ереване (Армения).