

Deloitte.

Пресс-релиз

Екатерина Куценко
Пресс-служба
Компания «Делойт», СНГ
Тел.: +7 (495) 787 06 00,
Email: ekutsenko@deloitte.ru

Исследование «Делойта»: цифровые технологии вынуждают компании идти на кардинальные изменения организационной структуры и стратегий в области управления персоналом

Цифровые технологии, изменения в демографическом составе персонала и быстрое инновационное развитие вынуждают компании пересматривать организационную структуру, развивать модели руководства и стимулировать создание культуры, ориентированной на сотрудников.

Нью-Йорк, Москва 3 марта 2016 года. В ответ на стремительное развитие цифровых технологий, радикальные изменения бизнес-моделей и демографического состава персонала 92% руководителей компаний и директоров отделов кадров отмечают острую необходимость внесения соответствующих изменений на уровне организации для удовлетворения глобальных требований бизнеса. Представляем вашему вниманию четвертый годовой отчет международного объединения фирм «Делойт» [«Мировые тенденции в сфере человеческого капитала за 2016 год: новая организация, отличия в проектировании»](#). Несмотря на это, всего 14% опрошенных руководителей считают, что их компании готовы к эффективному преобразованию организационной структуры.

Исследование «Делойта» «Международные тенденции в сфере человеческого капитала за 2016 год», которое проводилось среди более 7 тысяч руководителей компаний и директоров отделов кадров в 130 странах, является одним из крупнейших международных исследований по всем направлениям кадровой работы и вопросам управления персоналом. В первые три года проведения исследования основным приоритетом компаний было повышение вовлеченности и удержание персонала, улучшение навыков руководства и создание эффективной корпоративной культуры. По результатам исследования за 2016 год впервые почти половина респондентов (45%) заявили о запуске (39%) или планировании (6%) процесса реструктуризации.

«Компании должны соответствовать и удовлетворять требованиям быстрорастущей бизнес-экосистемы, — заявил [Джош Берсин](#), директор [Bersin by Deloitte](#), подразделения компании [«Делойт Консалтинг ЛЛП»](#). — Путем усиления команд, создания новой модели управления и разработки обновленной и расширенной структуры руководства организации создают себя заново, открывая дорогу инновациям, конкуренции и процветанию».

Новые технологии и перебои в деятельности ведут к необходимости создания обновленной организации

По результатам исследования текущего года компании занялись модернизацией своей организационной структуры и переходят от иерархических функциональных бизнес-моделей к многофункциональным командам, созданным по сетевому принципу, стремясь стать более активными, нацеленными на совместную работу и ориентированными на клиента. Несмотря на огромный интерес к такой перемене, всего 21% опрошенных руководителей компаний и директоров отделов кадров

чувствуют себя экспертами в области создания многофункциональных команд и лишь 12% понимают принцип совместной работы своих сотрудников в настоящее время.

Кроме того, различия между поколениями становятся все более ярко выраженными, так как представители поколения Y, возлагающие большие надежды на персональное развитие, работают бок о бок с представителями послевоенного поколения, многие из которых откладывают свой выход на пенсию. Новый социальный контракт, обусловленный потребностями в быстром карьерном росте и гибком рабочем графике, а также ростом числа сотрудников, работающих по контракту и в режиме неполной занятости, существенным образом меняет характер отношений между работодателем и сотрудником.

Новый мир цифровых технологий способствует ускорению таких изменений. Почти три четверти опрошенных руководителей (74%) назвали в качестве основного приоритета управление персоналом в новой цифровой реальности (полный перевод инструментов и услуг в цифровой формат). 42% компаний ведут работу по оптимизации систем управления кадрами для поддержания «мобильного» и своевременного обучения, 59% осуществляют переход на мобильные системы для обеспечения простоты их использования сотрудниками.

Новая развивающаяся дисциплина «Проектировочное мышление», нацеленная на разработку стратегий, ориентированных на сотрудников, возникла в качестве новой важной тенденции, трансформирующей подход компаний к управлению, поддержанию и обучению персонала. Помимо операций и процессов, компании изучают поведение сотрудников, что позволяет им принимать соответствующие меры, а также разрабатывать приложения и инструменты, которые были бы очень удобны и просты в применении, а кроме того, способствовали бы снижению стресса и росту производительности. В действительности 79% опрошенных руководителей рассматривают проектировочное мышление в качестве основного приоритета на 2016 год.

Основным приоритетом руководителей является профессиональный опыт сотрудников

Баланс сил продолжает смещаться в сторону сотрудников, заставляя руководителей компаний и директоров отделов кадров уделять особое внимание развитию кадров с целью привлечения и удержания лучших специалистов. Почти 9 из 10 респондентов (86%) оценивают вопрос корпоративной культуры как важный или даже очень важный. Также 85% респондентов оценивают вопрос вовлеченности персонала как важный или очень важный.

Для решения этих вопросов в рамках кадровой функции создаются новые роли, такие как директор по взаимодействию с клиентами (Chief Experience Officer) и директор по мониторингу клиентов (Chief Listening Officer); компании работают над оптимизацией возможностей обучения всех сотрудников и устранением дефицита навыков в рамках кадровой функции. 4 из 10 респондентов сообщили о готовности своих компаний к решению проблемы дефицита навыков (это на 25% больше по сравнению с 2015 годом). Кроме того, набирает обороты кадровая аналитика, позволяющая укрепить корпоративную культуру и преодолеть кризис вовлеченности. В этом году процент респондентов, заявивших о способности развития прогнозных моделей, увеличился вдвое (с 4% в 2015 году до 8% в 2016 году), что указывает на быстрый рост потенциала в области аналитики, которая является ключевой дисциплиной кадровой функции.

Что касается обучения, основным приоритетом для наиболее дальновидных организаций являются сотрудники, и они внедряют новые технологии открытого обучения. Процент компаний, нацеленных на внедрение массовых открытых дистанционных курсов (МОДК) на собственных обучающих платформах, увеличился до 43% по сравнению с 30% в прошлом году. В связи с повышенным интересом к МОДК «Делойт» совместно со Школой непрерывного образования при Колумбийском университете и ее деканом, кандидатом наук Джейсоном Уингардом начал работу по созданию [МОДК](#),

внедрение которого планируется ближе к концу этого года. Данный курс призван помочь специалистам в области управления персоналом и другим экспертам повысить их знания и степень информированности относительно материала, рассмотренного в исследовании «Делойта» «Международные тенденции в сфере человеческого капитала за 2016 год».

«По результатам исследования «Международные тенденции в сфере человеческого капитала» за текущий год мы отмечаем признаки реальных инновационных изменений и прогресса, — заявил [Джейсон Геллер](#), директор компании «Делойт Консалтинг ЛЛП» и управляющий директор [Группы «Делойта» в США по кадровому консультированию](#). — Отделы кадров учатся экспериментировать с новыми идеями, они предпринимают решительные шаги на пути повышения квалификации, и в профессию приходит новое поколение молодых, хорошо подготовленных и технологически компетентных специалистов. Все это ведет к созданию более сильной и конкурентоспособной на мировом уровне организации».

Изменение моделей руководства — компании рушат классические пирамиды управления

Результаты исследования «Делойта» показывают, что традиционная пирамида лидерства не способствует быстрой подготовке руководителей. 56% респондентов отметили, что их компании не готовы удовлетворить потребности лидерства и почти каждый пятый респондент (22%) заявил об отсутствии в его компании лидерских программ для представителей поколения Y. Для решения этого вопроса большинство опрошенных руководителей (89%) полагаются на укрепление, модернизацию и оптимизацию организационного лидерства, что является приоритетной задачей на предстоящий год.

«Ускорение реализации традиционной программы развития лидерства не является решением этой многолетней проблемы, — заявил [Бретт Уолш](#), руководитель [международной Группы по оказанию услуг в сфере кадрового капитала](#) компании «Делойт Туш Томацу Лимитед». — Компании должны делать инвестиции в выявление и воспитание лидеров на ранних этапах их карьерного роста. Полное преобразование традиционной корпоративной иерархии поможет разработать команды, созданные по сетевому принципу, и будет способствовать эффективному применению лидерских качеств. Необходимо дальнейшее развитие руководителей высшего звена и традиционных организационных структур, чтобы извлечь максимальную пользу из оптимизации каналов лидерства».

Приглашаем вас подписаться на новости Джоша Берсина и Джейсона Геллера в Твиттере — [@Josh Bersin](#) и [@JasonGeller](#) — и стать участником [чата](#) на тему «Тенденции в сфере человеческого капитала» (Human Capital Trends), который откроется 8 марта в 14:00 по восточному поясному времени (11:00 по тихоокеанскому поясному времени). Подпишитесь на новости «Делойта» в Твиттере — [@DeloitteTalent](#) — для получения более подробной информации об исследовании «Делойта» «Мировые тенденции в сфере человеческого капитала за 2016 год» и участия в обсуждении [тенденций в сфере человеческого капитала](#).

[Зарегистрируйтесь](#) для того, чтобы подписаться на новости Джоша Берсина. Он предоставит дополнительную информацию более чем 600 руководителям компаний и директорам отделов кадров, которые примут участие в конференции на тему «Влияние тенденций 2016 года: отличия в проектировании» (IMPACT 2016 Different by Design: The New Organization), посвященной нашему исследованию. Конференция будет проходить с 25 по 28 апреля в Голливуде (штат Флорида).

О Группе «Делойта» по кадровому консультированию

«Делойт» помогает организациям эффективно управлять кадровым капиталом в целях обеспечения развития бизнеса. Это достигается за счет применения передовой аналитики, служащей для разработки стратегий управления кадровыми ресурсами, основанных на потребностях бизнеса, для достижения реальных результатов. «Делойт» является одним из лидеров в сфере кадрового консультирования благодаря сочетанию знаний в сфере бизнеса и кадрового администрирования с отраслевым опытом.

Эти преимущества позволяют нам предоставлять полный спектр услуг и использовать все возможности нашей многофункциональной аудиторско-консультационной организации и международной сети. Если вы хотите получить более подробную информацию по данной теме, вы можете зайти на страницу Группы «Делойта» по кадровому консультированию по ссылке www.deloitte.com/humancapital.

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед» (ДТТЛ), частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании, и их аффилированным лицам. ДТТЛ и каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемая сеть «Делойт») не оказывает услуг клиентам. Подробная информация о юридической структуре «Делойт Туш Томацу Лимитед» и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about. Подробная информация о юридической структуре компании «Делойт ЛЛП» и ее дочерних предприятий представлена на сайте www.deloitte.com/us/about. Оказание отдельных услуг определенным клиентам может быть запрещено в соответствии с правилами и положениями в области бухгалтерского учета организаций государственного сектора.