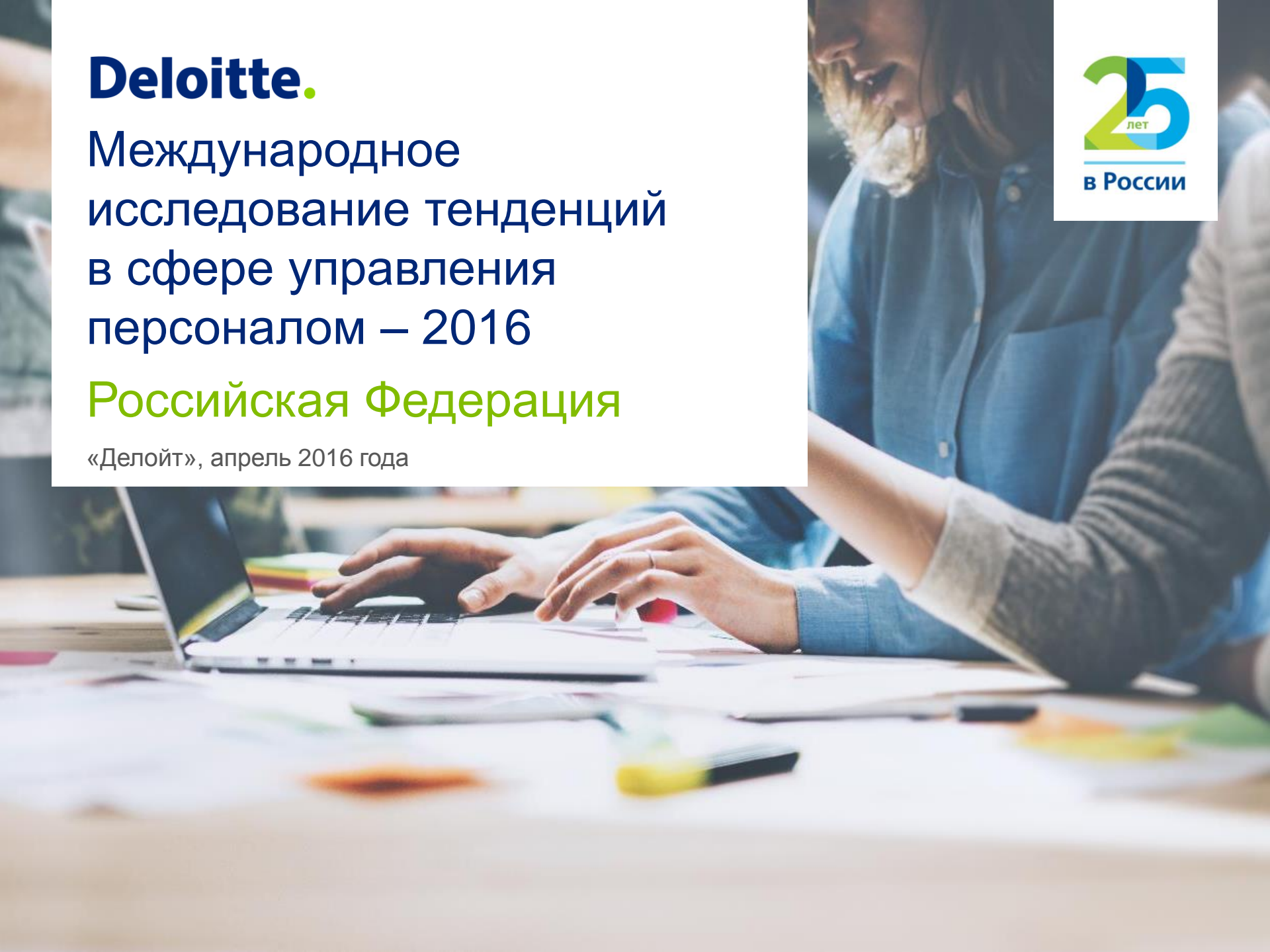


**Deloitte.**

Международное  
исследование тенденций  
в сфере управления  
персоналом – 2016

Российская Федерация

«Делойт», апрель 2016 года



# Международное исследование тенденций в сфере управления персоналом – 2016

В ходе четвертого ежегодного исследования, в котором приняли участие более семи тысяч HR-специалистов и представителей бизнеса, были выявлены 10 ключевых тенденций, которым компании готовы следовать. Данный отчет включает в себя результаты опроса, проведенного в России, в сравнении с международной статистикой, а также статистические результаты и аналитические выводы консультантов «Делойта».



# 10 тенденций в сфере управления персоналом – 2016



## **Организационная структура: повышение значимости командной работы**

Иерархические организационные модели не только переворачиваются «верх ногами», но и полностью видоизменяются. Компании реорганизуются, чтобы иметь возможность функционировать как сообщества команд и не терять темп в стремительно меняющихся и непредсказуемых современных условиях.



## **Лидерство: поколения, команды, наука**

Руководители всех возрастов, любого пола и культуры готовы взять в свои руки бразды правления в организациях по всему миру. Насколько они подготовлены к тому, чтобы принять полномочия в современных динамичных и сложных условиях мировой экономики?



## **Культура: формирование культуры, определение стратегии**

Влияние культуры на бизнес сложно переоценить: 82% респондентов проведенного «Делойтом» «Международного исследования тенденций в сфере управления персоналом – 2016» уверены, что культура — это потенциальное конкурентное преимущество. Современные инструменты помогают руководителям оценивать культуру и управлять ей в соответствии со стратегией организации.



## **Вовлеченность: всегда есть**

Вовлечение и удержание сотрудников подразумевает удовлетворение их потребности в гибком графике работы, креативности и самореализации. В условиях постоянно меняющихся моделей взаимодействия между работодателями и сотрудниками работники становятся скорее «волонтерами», которые вовлекаются и нанимаются заново каждый день.



## **Обучение: сотрудники принимают полномочия**

Подразделения компаний, отвечающие за корпоративное обучение, перестают быть поставщиками образовательных услуг и развития сотрудников, они становятся кураторами образовательного контента, опытными помощниками, разработчиками инновационных платформ, которые помогают сотрудникам самостоятельно развиваться.

# 10 тенденций в сфере управления персоналом – 2016



## **Дизайн-мышление: формируя опыт сотрудников**

В случае сложных процессов дизайн-мышление позволяет использовать опыт сотрудников для повышения производительности труда за счет решений, которые одновременно являются простыми и привлекательными.



## **Компетентность HR-специалистов: подходящее время для реализации новых задач**

Хорошие новости: «Международное исследование тенденций в сфере управления персоналом – 2016» свидетельствует о повышении уровня знаний HR-специалистов в области трансформации, ожиданий бизнеса и способности к внедрению инноваций. Однако по мере того, как компании меняют свою организационную структуру, роль HR-подразделений также должна меняться.



## **HR-аналитика: набирая скорость**

Использование аналитики в сфере управления персоналом набирает популярность, организации используют агрессивную политику при формировании аналитических команд в рамках HR-подразделений, закупая аналитическое ПО и разрабатывая аналитические решения. У департаментов управления персоналом сегодня есть возможность продемонстрировать рентабельность инвестиций в аналитику и ее результаты, тем самым помогая оправдывать дальнейшие инвестиции.



## **Автоматизация HR: революция, а не эволюция**

Новые технологии в сфере управления персоналом и модели командной работы уже появились на горизонте. Мобильные и иные технологии могут помочь руководителям HR-подразделений радикальным образом изменить способ взаимодействия сотрудников с департаментами управления персоналом с помощью новых электронных платформ, приложений и подходов к оказанию услуг в этой сфере.

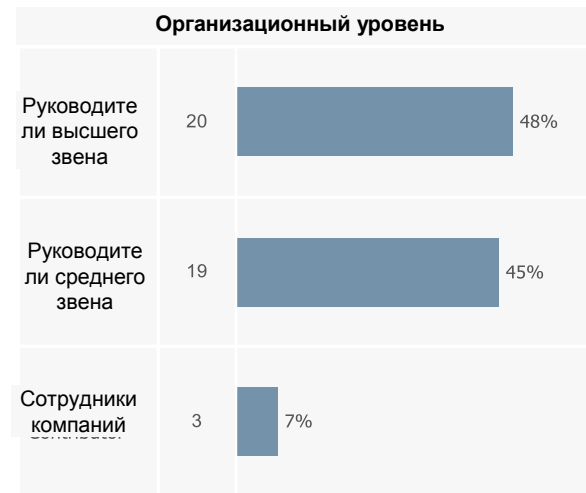


## **Фриланс-экономика: путаница или разрушение?**

Как организация может управлять своими человеческим ресурсами эффективно, если многие или даже большинство работников не состоят в штате? Сообщество людей, которые работают без официального соглашения о трудоустройстве, а также набирающее обороты использование машин в качестве персонала, кардинальным образом изменяют подходы к управлению персоналом.

# Демографические данные Российская Федерация

- В России в опросе приняли участие 42 представителя различных компаний, что соответствует 1% от общего числа респондентов исследования. Мы объясняем невысокий процент участия представителей из России тем, что исследование проходило на английском языке.
- Большинство респондентов являются HR-специалистами (81% от общего числа участников) и только 19% — представители бизнеса. По всему миру в исследовании приняли участие 32% представителей бизнеса, что позволяет сделать вывод о том, что как на международном уровне, так и в России, бизнес все больше начинает понимать роль HR-подразделений и понимает свои новые ожидания от HR.
- Также примечательно, что в России большая часть опрошенных идентифицировали себя, как руководители высшего звена, в то время, как на международном уровне только 26% респондентов нашего исследования отнесли себя к высшему руководству.



Регион	Количество
Россия	42
Центральная и Восточная Европа	322
По всему миру	7096



**deloitte.ru**

#### **О «Делойте»**

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, включая их аффилированные лица, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании (далее – ДТТЛ); каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемое как «международная сеть «Делойт») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Подробная информация о юридической структуре ДТТЛ и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). Подробная информация о юридической структуре компании «Делойт» в СНГ представлена на сайте [www.deloitte.ru/about](http://www.deloitte.ru/about).

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, налогообложения, консалтинга и корпоративных финансов государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях экономики. «Делойт» – международная сеть компаний, имеющая многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности более чем в 150 странах мира, которая использует свои обширные отраслевые знания, включая опыт оказания высококачественных услуг, позволяющие определить пути решения самых сложных бизнес-задач клиентов. Около 225 000 специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения совершенства в предоставлении профессиональных услуг своим клиентам.

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом ни компания «Делойт Туш Томацу Лимитед», ни входящие в нее юридические лица, ни их аффилированные лица (далее – «сеть «Делойт») не представляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Ни одно из юридических лиц, входящих в сеть «Делойт», не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.