

НСК

HR-саммит

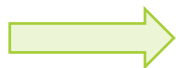
Корпоративная культура и мотивация в бесконтактном мире. Как поддерживать и на чем строить?





Новая действительность —
новые каналы связи с сотрудниками:
роль мотивационных digital-
платформ, мобильных приложений
и чат-ботов

- Переход корпоративных мероприятий в онлайн или смешанный онлайн (квесты, квизы, квартирники)
- Создание новых каналов связи, заменяющих ежедневный обмен информации «у куллера» (дайджест, соцсети компаний, онлайн-опросы с обратной связью, онлайн-голосование, бОльше неформальной информации на корпоративных каналах, больше креатива)





Автоматизация и переход ключевых HR-процессов в онлайн

- Цифровизация адаптации (онлайн-сопровождение будущего сотрудника до выхода, в первый день, поступательная информационная поддержка)
- Автоматизация подбора (бот)
- Перевод обучающих и информационных материалов в онлайн-формат (видеолекции, видеовизитки, обучение 24/7 на платформах)
- Личный кабинет
- Дистанционный режим с ЭЦП





Внедрение обучающих онлайн-платформ



НСК

Сегодня на рынке 180 обучающих онлайн-платформ

- Новая реальность придала ускорение в переходе к онлайн-обучению
- Развитие обучающих платформ и сервисов, расширение линейки онлайн-курсов
- Доставка обучающего контента 24/7, синхронные и асинхронные способы просмотра

Все это создает возможности персонализированного подхода и гибких треков для развития (время, объем, формат сотрудник выбирает оптимальный для себя)



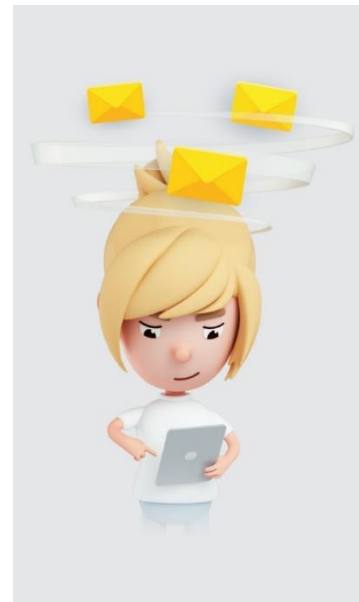
Eduson ACADEMY



**Повышение вовлеченности,
эффективности и лояльности
команды, инструменты для
формирования dream-team**

- С БОльшим объёмом цифровизации и дистанционки в нашей жизни возрастает роль HR. Теперь ещё больше нужно чувствовать, предугадывать, прогнозировать, «дотягиваться» до сотрудников, чтобы сохранить.
- Простые технические функции автоматизируются, а «волшебство, энергию» автоматизировать нельзя.

Поэтому инструменты прежние: собираем команды, развиваем менеджеров, работаем над культурой и пр.





**Курс на инновации,
или как создать в HR отдельное
подразделение по подбору
«звездных» специалистов**

- Общаться с рынком (сообщество), развивать творческий и одновременно системный подход, культуру инициатив, создавать круг доверия, принцип открытых дверей от HRD.
- Вкладывать и развивать свои кадры (и тут масса примеров). Развитый, осознанный, интересующийся рекрутер наберёт именно тех, кто нужен в текущий момент: и «звёздных», и не очень.



Внутри HR: импланты, RPO, тестирования, боты

С IT-специалистами: высокий уровень ЗП, meetup, участие в хакатонах, PR-специалисты/компании, особые бытовые условия, интересные и актуальные задачи, outsourcing-разработки