

Эффективные инструменты обмена талантами в SAP

Вера Соломатина, HRD SAP CIS
20 May, 2020

PUBLIC

О чем поговорим?



Экономика **обмена** на внешнем и внутреннем рынке труда



Инструменты обмена опытом и перераспределения загрузки сотрудников



Дополнительные **эффекты для компании** и сотрудников

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

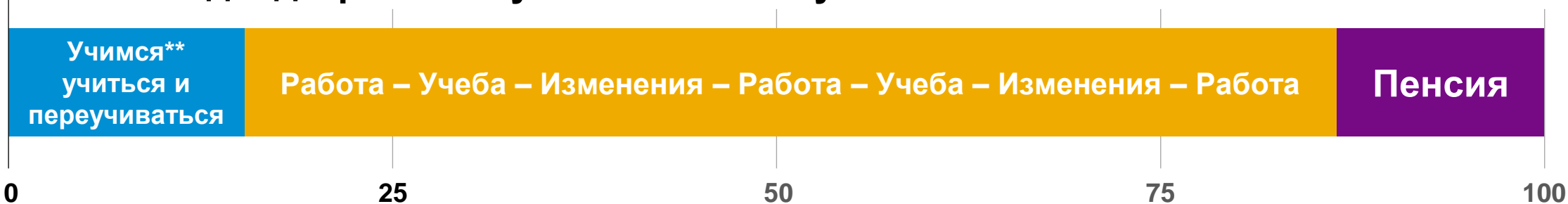
Соотношение между работой и учебой должно измениться

Старый подход к работе и учебе – Три стадии жизни



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

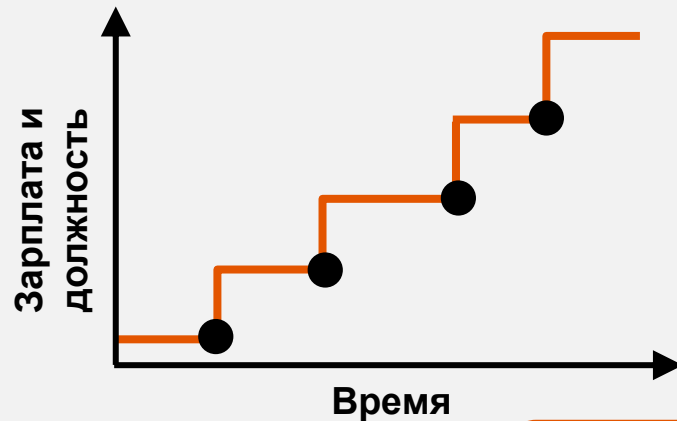
Новый подход к работе и учебе – Многоступенчатая жизнь



** 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

Как меняется понимание карьеры, должности и работы

Традиционное представление об успешной карьере

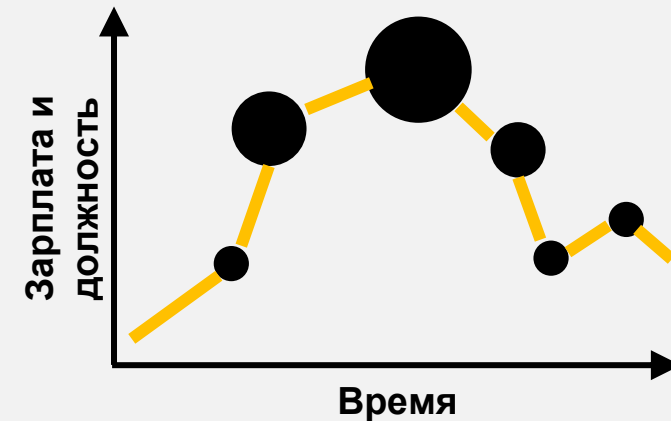


Старое мышление:

- “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:

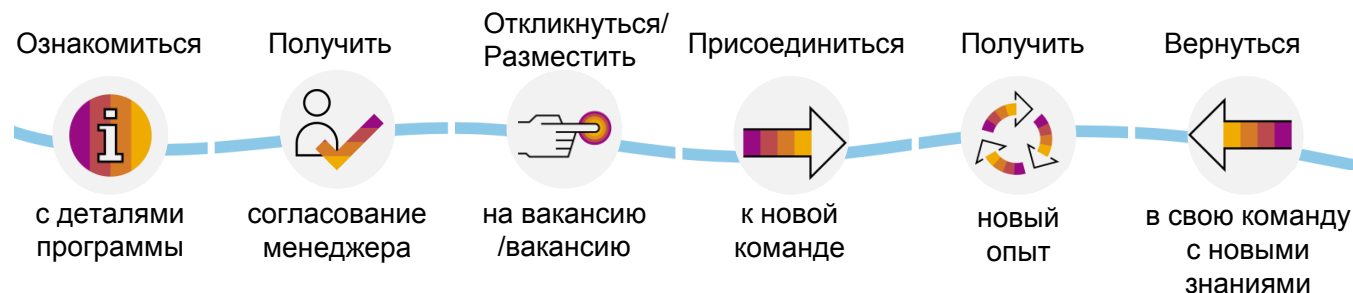
- “Управление опытом”
- “Фасилитация деятельности”

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.

Fellowship – Дружеское партнерство

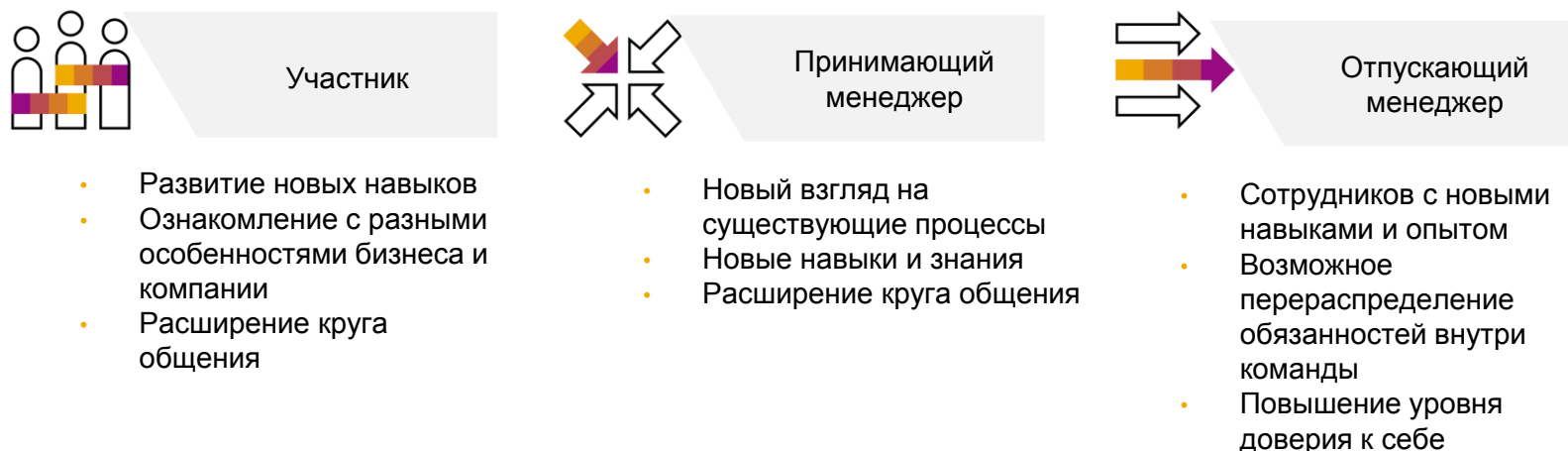
Как сотрудник может присоединиться к программе?



Программа для сотрудников, которые ищут возможности для **получения опыта** в другой сфере или команде, не покидая насовсем свою основную роль в компании.

- Продолжительность: 1-6 месяцев.
- Гибкий формат:
 - ❖ очное/удаленное присутствие;
 - ❖ неполная/полная занятость

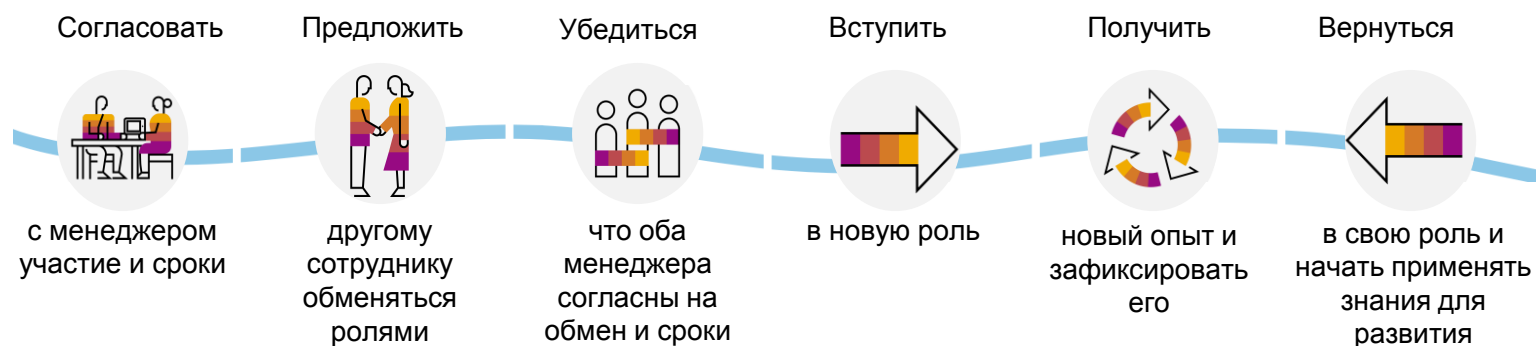
Какую ценность несет программа?



Job Exchange – Обмен работами

Программа для тех, кто хочет на определенный период **поменяться местами** с другим сотрудником, находящимся на одном с ним карьерном уровне.

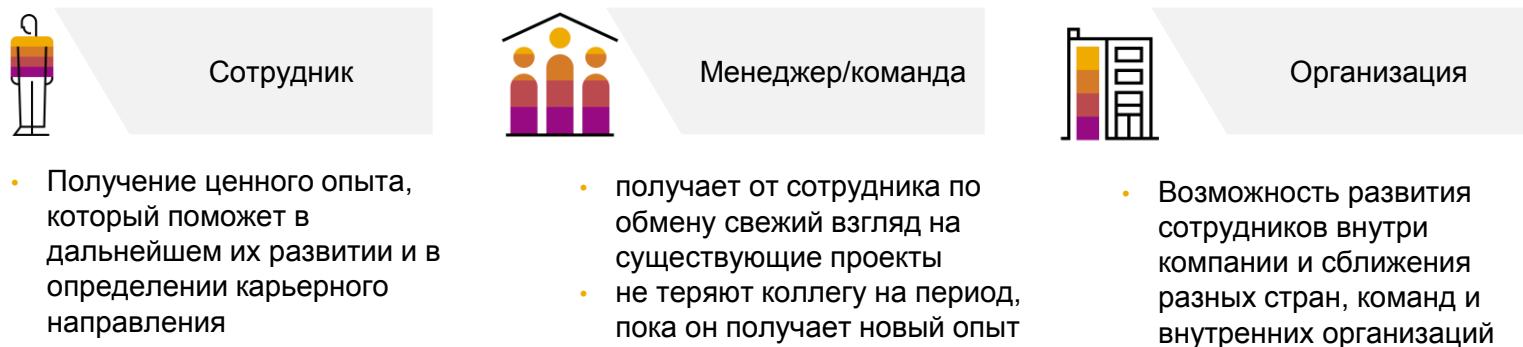
Как сотрудник может присоединиться к программе?



Программа для сотрудников, которые развиваются на текущей роли и ищут возможности повышения эффективности

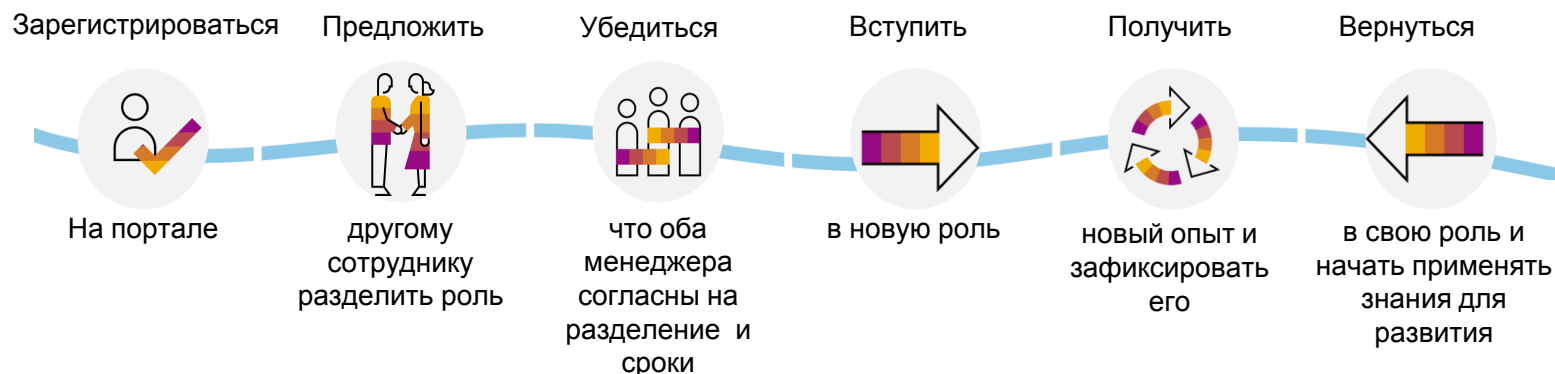
➤ Продолжительность: 2 недели - 1 месяц.

Какую **ценность** несет программа?



Job Sharing – Разделенная работа

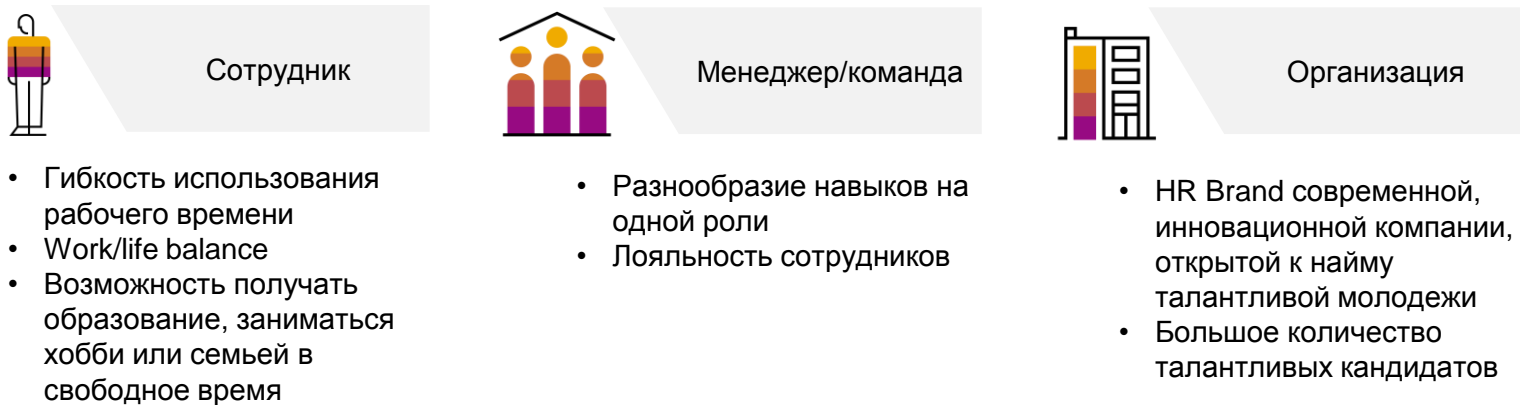
Сотрудники, которые хотят работать неполный рабочий день, могут через приложение найти друг друга, чтобы пошерить роль.



Программа для сотрудников, которые ищут возможности для неполного рабочего дня, а также **получения опыта** в другой сфере или команде.

➤ Продолжительность: любая.

Какую **ценность** несет программа для...?



Спасибо

Вера Соломатина
HRD SAP CIS

Vera.solomatina@sap.com

+7 929 953 25 45