



Системное развитие бизнеса: маркетинг, данные, технологии, оргразвитие

Тренды рынка труда и оргразвития

Изменение трудовой психологии и парадигмы мотивации

- Пандемия, геополитика и глобальная экономическая рецессия
- VUCA и фрагментация мира
- Тотальная цифровизация и ИИ-трансформация
- Трансформация психологии (стресс, выгорание, информационная перегрузка, «тихое увольнение», концепции «me over we» и YOLO, ноуворкеры)
- Многообразии форматов трудоустройства, проектная работа, гиг-экономика
- Закрепление удаленки и гибрида, remote-native

Ситуация на рынке труда в России: цифры и факты

03

85% работодателей испытывали кадровый голод в 2023

60% компаний имеют планы по увеличению численности сотрудников в 2024

x 1,5 увеличились сроки поиска сотрудников

Ключевые причины кадрового дефицита:

- негативные демографические процессы
- влияние пандемии
- сокращение численности мигрантов
- отвлечение части трудоспособных граждан из-за частичной мобилизации
- релокация россиян за рубеж
- рост спроса в отдельных секторах экономики
- невысокая географическая и межотраслевая мобильность

Топ отраслей с наиболее высоким спросом на персонал:

промышленность | строительство | транспортно-логистическая сфера | госсектор | отрасли с господдержкой и госзаказами



Рынок труда в 2023: тенденции и прогнозы (Superjob)

Исследование рынка труда по итогам 2023 года (HeadHunter)

Ситуация на рынке труда в России: запросы, противоречия и тренды

- Работодатели не хотят замечать меняющиеся пожелания работников, а работники не хотят работать по-старому
- Перетягивание каната между офисом и удаленкой
- Запрос у сотрудников на свободу во всех проявлениях в рабочей среде
- Запрос у работодателей: цифровые и технические навыки, нейронавыки, антихрупкость и гибкость, универсальность, многозадачность, мультипотенциальность, стремление к постоянному апскиллингу
- «Парадокс продуктивности»: вложения в улучшение Employee Experience и Wellbeing не повышают продуктивность
- Рынок труда сегментируется на тех, кто может выбирать, и тех, кто выбирать не может
- «Работы нет, работать некому»

Искусственный интеллект – новый игрок на рынке труда

- Внедрение ИИ в HR автоматизации – есть ли риски?
- Соискатели, использующие ИИ, – читеры или новаторы?
- «Упрощение работы с помощью ИИ» или «дополнительный навык для повышения продуктивности и творчества»?

Адаптивность и пластичность во всем

+ скорость

06

- Многообразие, справедливость, инклюзивность
- Подстройка под молодое поколение, учет специфики разнопоколенческих команд
- Привлечение «забытой рабочей силы»
- Смягчение требований, приоритет soft skills
- Индивидуальное профилирование, роли вместо должностей
- Усиление «голоса» сотрудников, «HR присутствие», HR People Partner
- Трансформация = оргразвитие (модульность, кроссфункциональные команды)
- Ускорение процессов найма, One Day Offer
- Увеличение числа позиций с гибкой занятостью
- Talent acquisition - talent access
- Кандидаты и сотрудники = клиенты компании (employer branding, recruitment marketing, амбассадоры и инфлюенсеры)

Непрерывная профориентация внутри и снаружи

07

- Не выбор профессии, а выстраивание профессионального пути
- Помощь в профессиональном самоопределении
- Стажировки для всех
- Культура непрерывного обучения, рескиллинг
- «Нелинейные» треки, гибкое карьерное моделирование, диагональное карьерное развитие
- Выращивание и доучивание, а не поиск талантов снаружи
- «Тихий найм», внутренняя мобильность

Осознанность, результативность и самореализация

- Возможность созидать, выполнять значимую работу, приносить пользу (no bullshit jobs!)
- Осмысленность действий, возможность видеть широкий контекст
- Принадлежность к чему-то большему, чем ты сам
- Ценность прозрачности целей и честности работодателя
- ESG-повестка
- Непрерывное управление эффективностью
- Фиксация майлстоунов, важных результатов работы, получение обратной связи
- Участие в развитии, возможность быть услышанным

Гуманизация работы — целостный подход к благополучию

- Well-being (благополучие: психическое, физическое, финансовое и пр.)
- Повышение ответственности работодателей
- Работодатель как платформа для целостного развития (инициатива снизу)
- Worklife баланс - Work-life fit

Текарт: инсайты в области организационного развития и управления талантами



Библиотека кейсов цифровой трансформации — кейс-метод развития навыков и насмотренности персонала



Исходный код идеальной работы для IT-специалиста



Редизайн лидерства



Построение обучающей экосистемы для адаптации компании к переменам



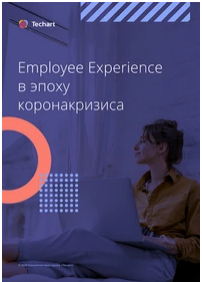
Business agility — скорость и адаптивность бизнеса



Организационный дизайн: традиции vs инновации



Креативность: необходимое свойство и конкурентное преимущество бизнеса



Employee experience в эпоху коронакризиса



Digital skills — классификация, подход к развитию цифровых навыков персонала



Консалтинг, цифровая трансформация,
интеграция бизнес-процессов, маркетинга и оргразвития



Елена Янина

Зам. генерального директора по корпоративным
коммуникациям, руководитель практики HR-консалтинга

yanina@techart.ru

Аналитика и бизнес-планирование
research.techart.ru

Интегрированный маркетинг и PR
promo.techart.ru

Дизайн-бюро
design.techart.ru

IT-решения и веб-разработка
web.techart.ru

Фотоагентство
photo.techart.ru

Работа в «Текарт»
hr.techart.ru



[Авторский telegram-канал «Системное развитие бизнеса»](#)