



TEG

TRANS ENGINEERING GROUP

Цифровая трансформация в управлении персоналом

Внедрение цифровых технологий для улучшения функционирования HR-подразделения

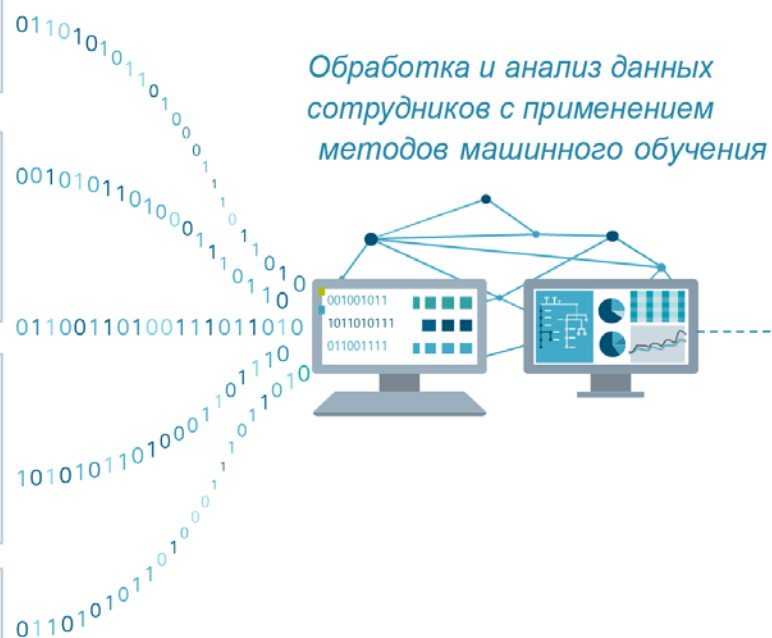
ТРАНС ИНЖИНИРИНГ ГРУПП

teg.ru.com

Основные направления цифровой трансформации в управлении персоналом компании

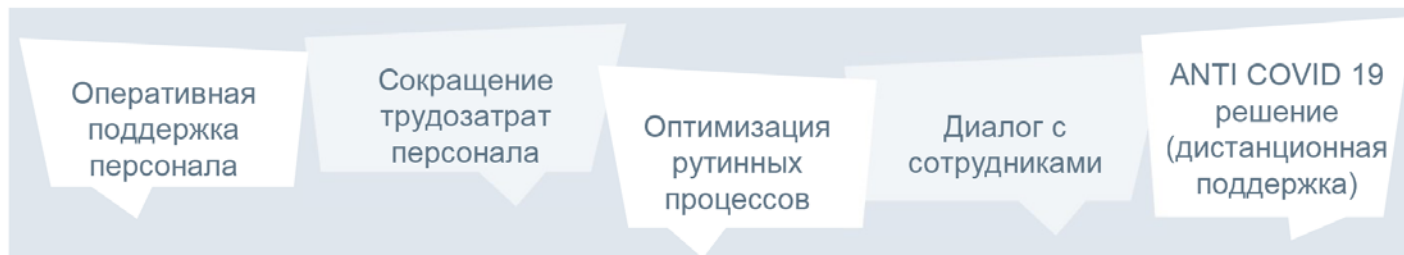


Обработка и анализ данных сотрудников с применением методов машинного обучения



- Объективная оценка работы персонала (KPI)
- Прогнозирование поведения персонала
- Мониторинг активности персонала
- Выявление скрытых факторов
- Внедрять новые подходы в мотивации персонала
- Сокращать расходы на найм и обучение персонала

Чат - бот → Корпоративный помощник для оперативной поддержки Вашего персонала



Поддержка персонала HR

- К кому обратиться, что выполнить, напоминания, уведомления, информация о рабочих/нерабочих днях, страхование сотрудников

Информатор

- Предоставить информацию → контакты, e-mail, время работы столовой или дата-центра, рекламный контент, новые возможности и предложения компании

Обратная связь

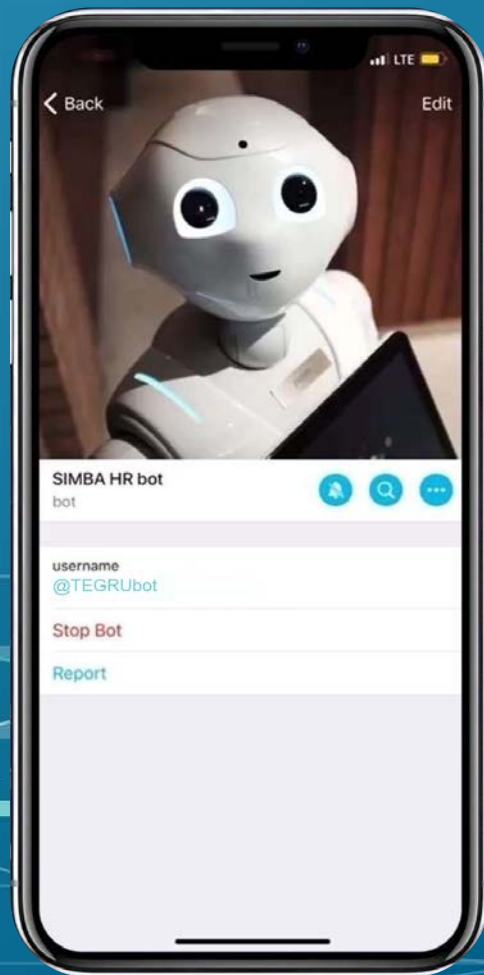
- Получить обратную связь о работе подразделения/компании/продуктах/решениях/персонала

Новые возможности

- Назначить собеседование или встречу
- Заказать пропуск на ресепшн
- Зарегистрировать на мероприятия
- Адресовать напрямую вопросы специалисту – 24/7 связь с клиентом

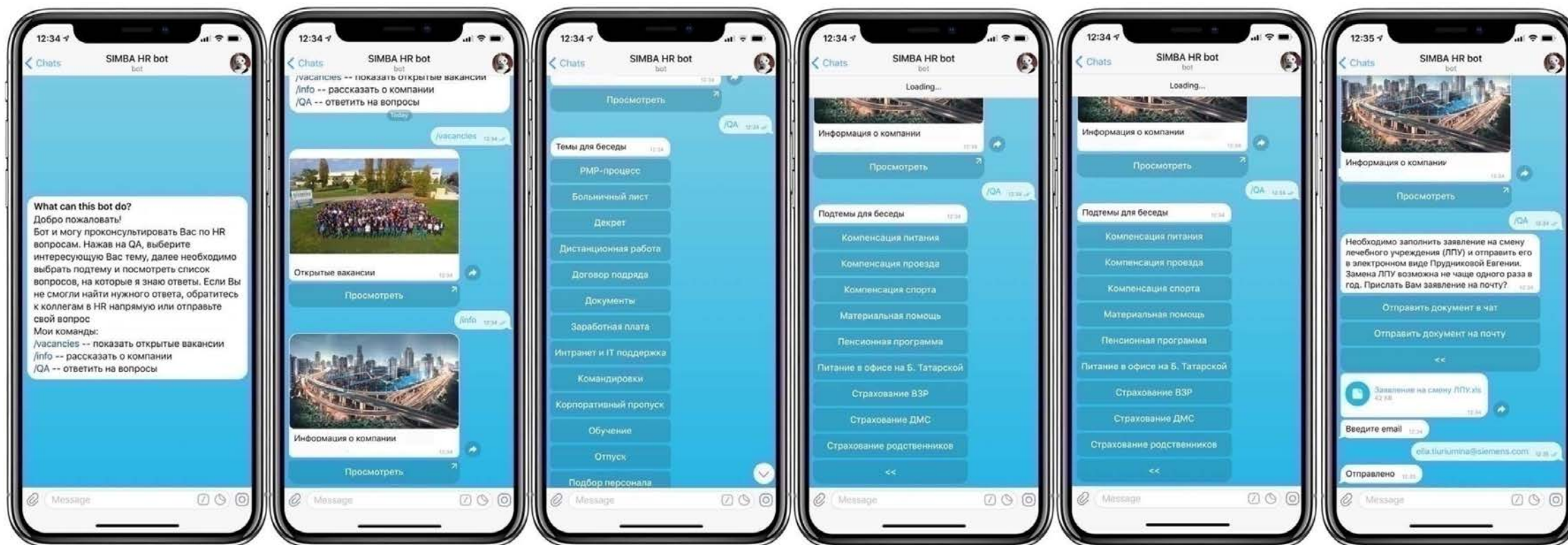


Чат - бот → Корпоративный помощник для оперативной поддержки Вашего персонала

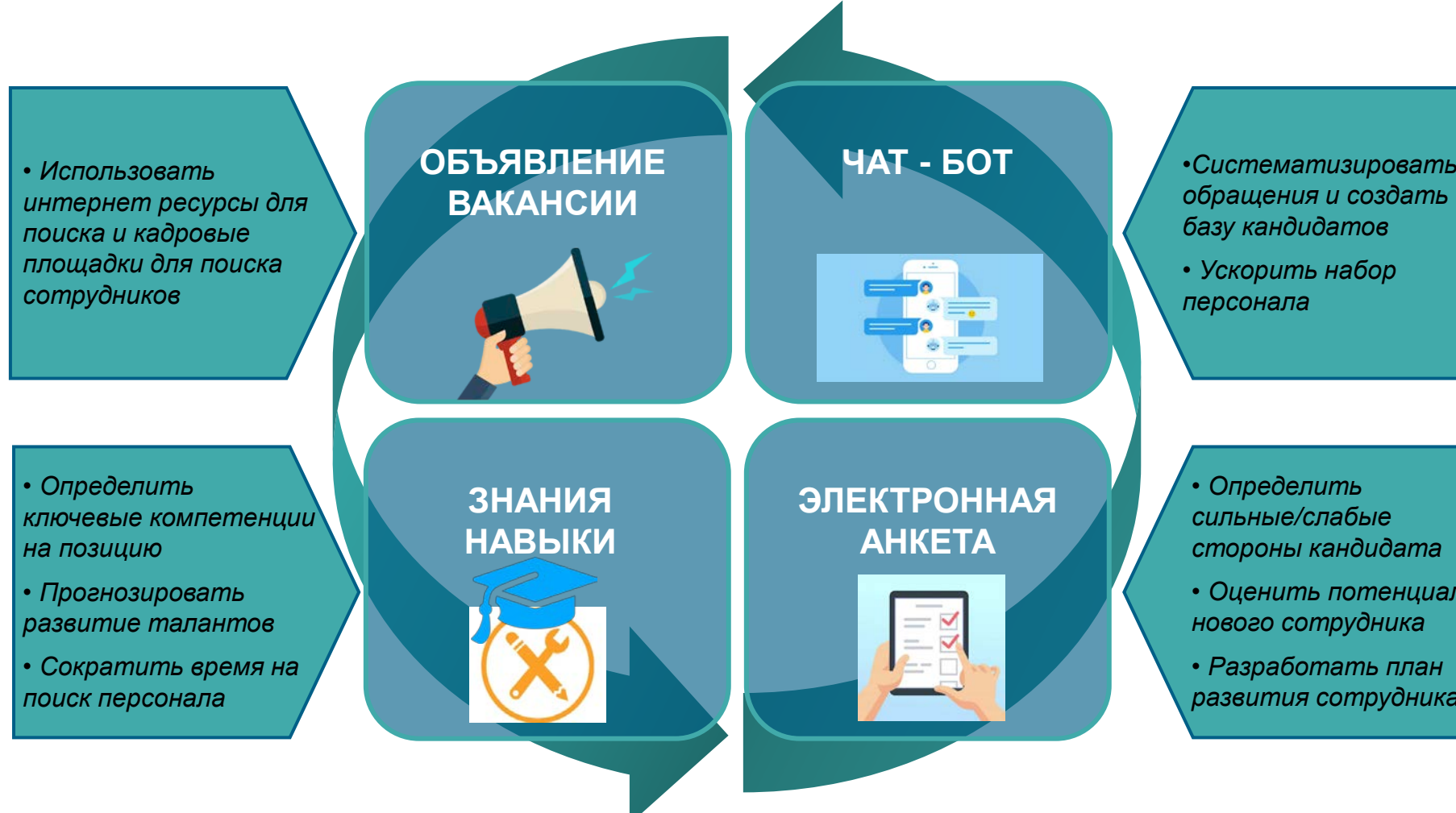


Чат - бот → Корпоративный помощник для оперативной поддержки Вашего персонала (пример)

Мобильная HR – поддержка в смартфоне по всем вопросам и проблемам сотрудников



Smart рекрутинг → решения для набора квалифицированного персонала



HR обучение → новые методы и решения в подготовке персонала

Видео контент

(не более 15 минут на процесс)

Доступность всех материалов
через мобильное устройство

Наставничество → я делюсь
знаниями

Чат - бот → непонятно – спроси!

Mobile тесты → 5 – 7 вопросов
(кто лучший)

VR/AR тренажер



HR - аналитика → современные подходы в управлении персоналом компании

НАПРАВЛЕНИЕ

КРІ HR – АНАЛИТИКИ

ВЫВОДЫ НА ОСНОВЕ HR – АНАЛИТИКИ (примеры)

РЕКРУТИНГ



- Стоимость и скорость найма
- Доля принятых предложений
- Удовлетворенность менеджеров новыми сотрудниками
- Качество найма

- Необходимость улучшить качество описания вакансии
- Необходимость проводить предварительное анкетирование
- Целесообразность привлекать кадровое агентство на отдельные позиции
- Выявлен «узкий рынок» по отдельной позиции – необходимо удержать текущего сотрудника

ОБУЧЕНИЕ



- Эффективность обучения
- Показатель внутреннего карьерного роста

- Необходимы изменения в программе обучения
- Требуются новые методы обучения (видеоматериалы, тесты)
- Достижения

МОНИТОРИНГ



- Коэффициент текучести
- Коэффициент недобровольной текучести
- Коэффициент добровольной (активной) текучести
- Коэффициент нежелательной текучести
- Текучесть персонала в течение 90 (иногда 360) дней после найма
- Коэффициент и стоимость отсутствия
- Удовлетворенность компенсациями
- Коэффициент продуктивности персонала

- **Прогнозирование поведения сотрудников компании**
- «Удержать лучших – расстаться с худшими»
- Формирование кадрового резерва
- Необходимость дополнительной мотивации сотрудников
- Необходимость кадровых перестановок в коллективе
- Влияние внешних и внутренних факторов на персонал компании
- Необходимость структурных изменений в компании
- Выявление лидеров и организация менторства

HR - аналитика → анализ продолжительности работы персонала в компании (пример)



Рабочий персонал

- ок.50% нанятого рабочего персонала покидают компанию в течении 4-х лет работы
- резкий уход сотрудников наблюдается после 2-х лет работы
- Компания вынуждена регулярно тратить ресурсы на поиск нового персонала, а также его обучение

НЕОБХОДИМО

- 1) иметь кадровый резерв
- 2) применить иные методы мотивации сотрудников для их удержания после 2-х лет работы

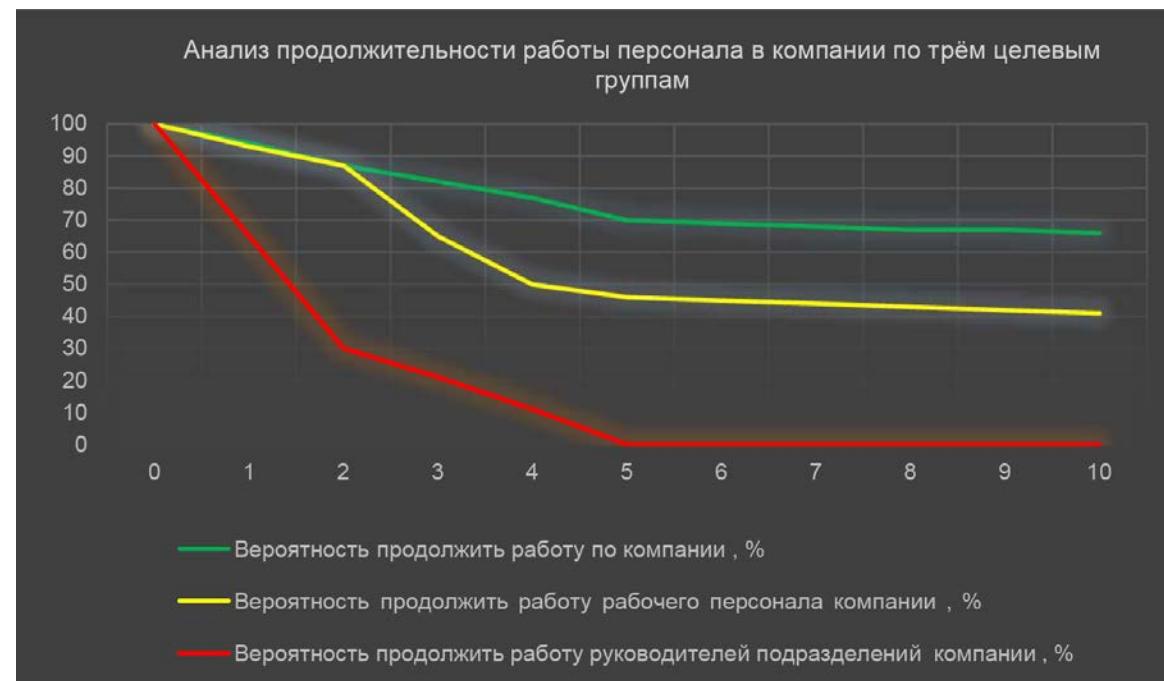


Руководители подразделений

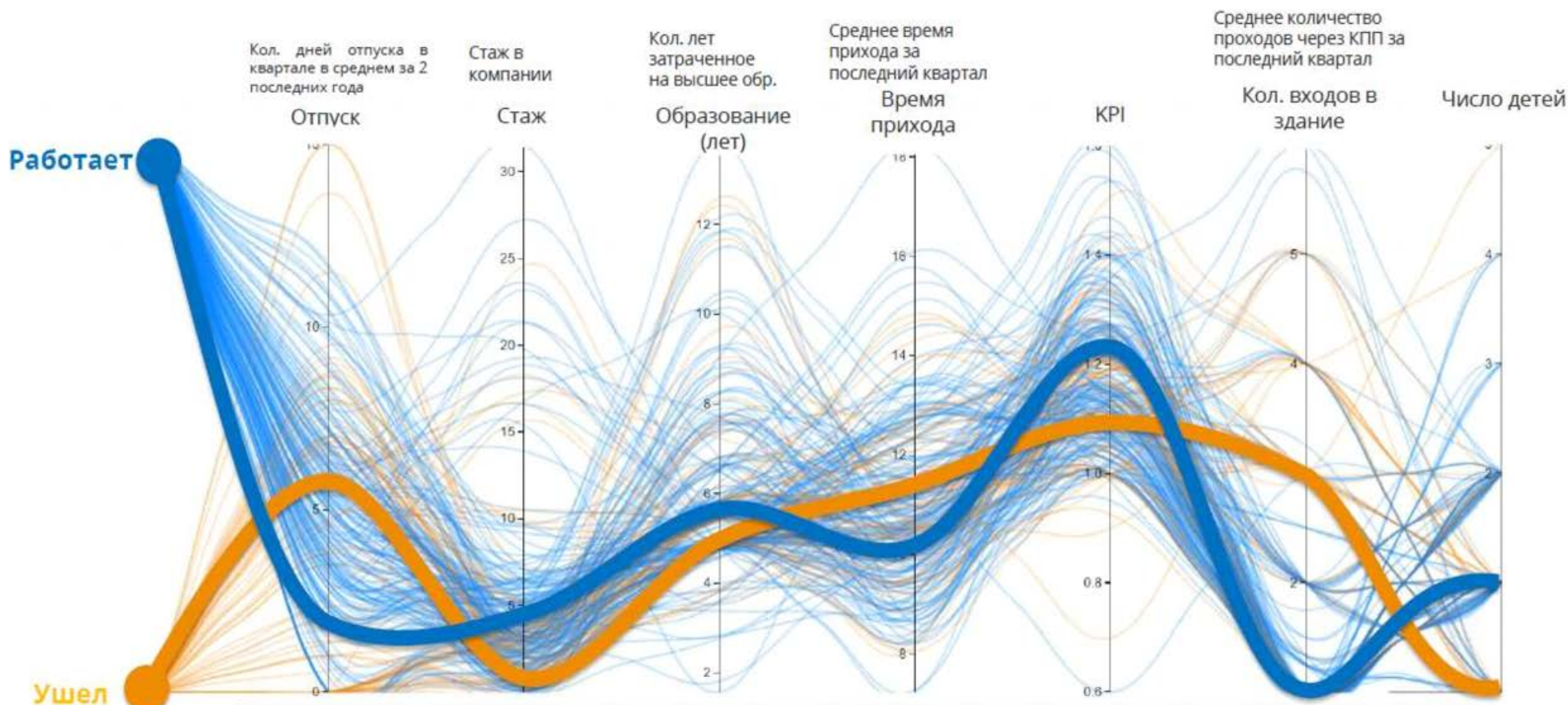
- Руководители подразделений не работают на своих позициях более 5 лет
- Основная масса покидает компанию через 2 года работы

НЕОБХОДИМО

- 1) иметь кадровый резерв
- 2) применить иные методы мотивации сотрудников для их удержания после 2-х лет работы
- 3) Рассмотреть возможность перевода сотрудника на иную позицию



HR - аналитика → прогнозирование поведения персонала



- ✓ Экономия средств компании при обнаружении на раннем этапе неперспективных сотрудников
- ✓ Повышенная уверенность при мотивации перспективных сотрудников

Контактная информация



ООО «ТРАНС ИНЖИНИРИНГ ГРУПП»

Адрес: 129128 Россия, г. Москва, ул. Бажова 18

Тел.: +7 (499) 187-00-17

E-mail: info@teg.ru.com

Сайт: www.teg.ru.com