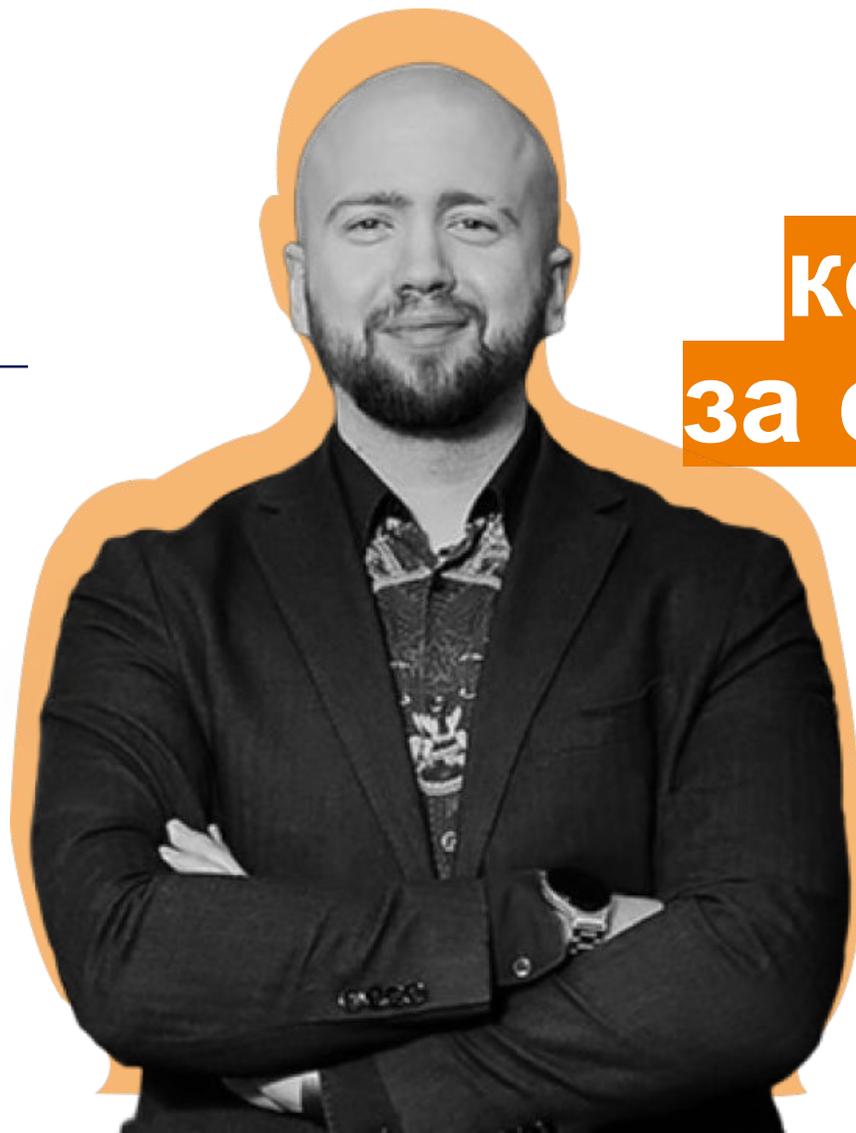




**Михаил
БАРКОВ**
Бизнес партнер IT
подразделения
АВТОВАЗ (АО
«ВАЗСИСТЕМ»)



**Как
конкурировать
за специалистов
с другими
компаниями**

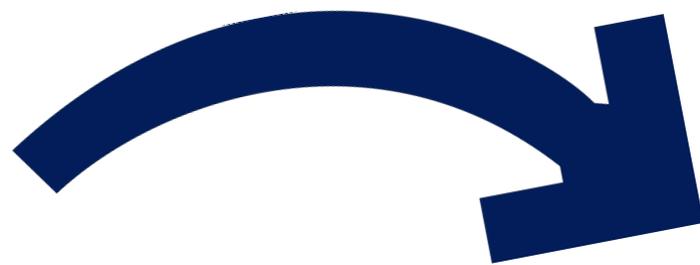
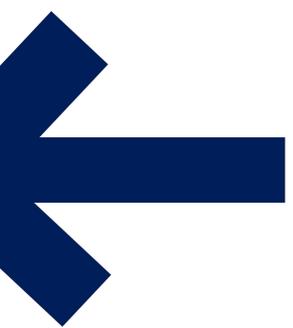


01. поговорим



- А конкурируем ли: анализ ситуации в компании
- Где наши кандидаты: человекоцентричный рекрутинг
- HR бренд как ключевой фактор привлечения и удержания
- Люди, которые занимаются людьми
- Если о вас не говорят, то говорят о других

02.



О компании
ВАЗСИСТЕМ



03. ВАСИСТЕМ – IT-аккредитованный центр компетенций АВТОВАЗ



Привлечение и удержание лучших компетенций*.

Развитие концепции лидерства.

Эффективность инвестиций в персонал.

Способствование развитию ИС/ИТ АвтоВАЗ.

*С ДИС – более 600

**Ключевые тезисы HR стратегии ВАСИСТЕМ

04. Тезисы HR стратегии ВАЗСИСТЕМ

Привлечение и удержание лучших компетенций.

- Мы отбираем **СИЛЬНЕЙШИХ.**
- Мы отбираем **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ.**
- Мы отбираем **ПОДХОДЯЩИХ.**
- Мы удерживаем **КЛЮЧЕВЫХ.**
- Мы удерживаем **ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ.**
- Мы удерживаем **ОПЫТНЫХ.**

Развитие концепции лидерства.

- Мы растим **НАСТАВНИКОВ.**
- Мы растим **ОТВЕТСТВЕННЫХ.**
- Мы растим **ЛИДЕРОВ.**
- Мы растим **УПРАВЛЕНЦЕВ.**
- Мы растим **КОМПЕТЕНЦИИ.**
- Мы растим **МОЛОДЫХ.**

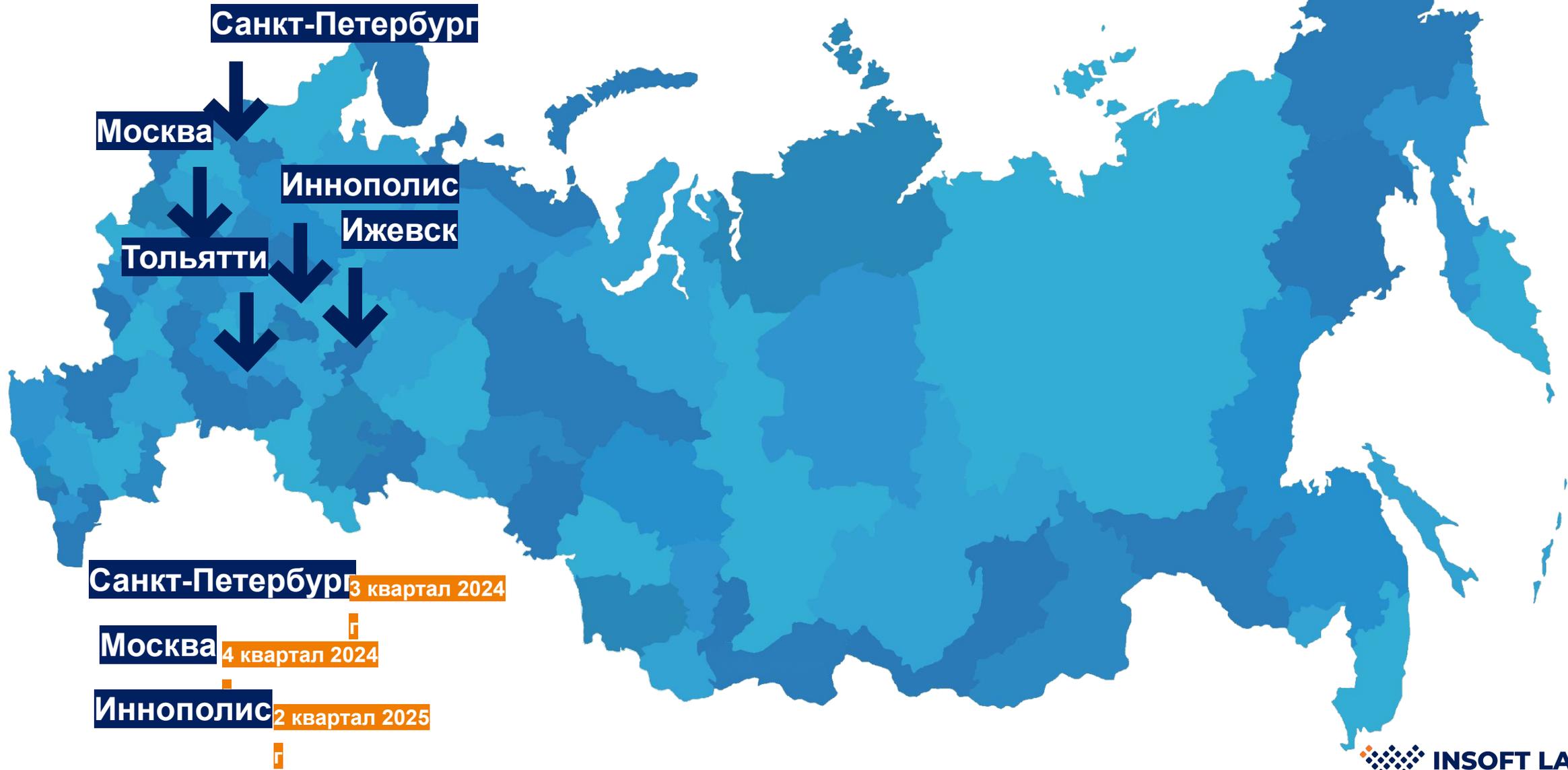
Эффективность инвестиций в персонал.

- Мы эффективно инвестируем в **ПОДБОР ПЕРСОНАЛА.**
- Мы эффективно инвестируем в **УДЕРЖАНИЕ СОТРУДНИКОВ.**
- Мы эффективно инвестируем в **БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ.**
- Мы эффективно инвестируем в **КОРПОРАТИВНУЮ СРЕДУ.**
- Мы эффективно инвестируем в **РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.**
- Мы эффективно инвестируем в **СЕБЯ.**

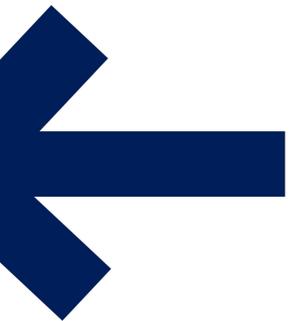
Способствование развитию ИС/ИТ АвтоВАЗ.

- Мы развиваемся в **КАЧЕСТВЕ СЕРВИСА.**
- Мы развиваемся в **НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ.**
- Мы развиваемся в **АВТОМОБИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ.**
- Мы развиваемся в **ИННОВАЦИЯХ.**
- Мы развиваемся в **КОММУНИКАЦИЯХ.**
- Мы развиваемся в **ПАРТНЕРСТВЕ.**

05. Ресурсные центры



06.



Анализ ситуации в компании



07. Жизненный цикл сотрудника

Этапы пути

сотрудника

Цель

сотрудника



1.

Найти
Выбрать
карьеру

Подача
резюме

Интервью

Отказ/оффе
р

2.

Понять
Понять цели и
роль

Встреча и
знакомство

Обзор
преимущест

Обзор роли
и целей

3.

Достижение
Получение
признания

Менеджмент

Признание

Отношение
с коллегами

4. Рост и

Рост, обучение,
возможности

Обучение

Развитие

Планы
развития

Возможность
и внутри
компании

Наставничест
во

Точки
касания

Способ
касания

5.

Уход из компании

Стратегия
увольнения

Увольнение

Завершение
работы

6. После

Референсы и (или) возвращение в
организацию

Референсы

Возвращени
е в
компанию

08. Аудит HR процессов

Эта

Рекрутмен
Пребордин
г

Событи

Планирование
Предложение о
работе

Артефак

Согласованная численность,
бюджет
Фирменный оффер

Описание

Подготовка анализа по найму
Подтверждение решения о
найме

Оцениваем

детали:

- Уровень покрытия этапа событиями.
- Уровень зрелости этапа (автоматизация, бренд, актуальность)
- Риски и вариативность.
- Документация и соответствие законодательству и политикам компании.

Моделируем

ситуации

- Целевая дорожная карта.
- Кейс сценарии (что если).
- Сроки, риски внедрения.
- Блокеры и факторы, влияющие на ускорение, замедление.

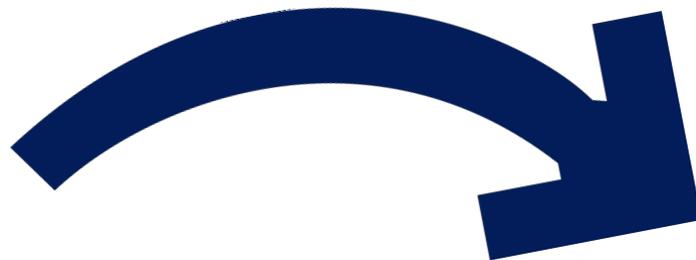
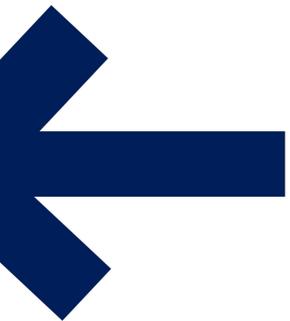
Аналитика

HR

- Численность.
- Организационная структура.
- Заявки на подбор.
- Аналитика по воронкам.
- Аналитика по текучести.



09.



Человекоцентричны й рекрутинг



10. Продуктовый подход в подборе

Портрет

Сегментация

Жизненный цикл

Путь соискателя и

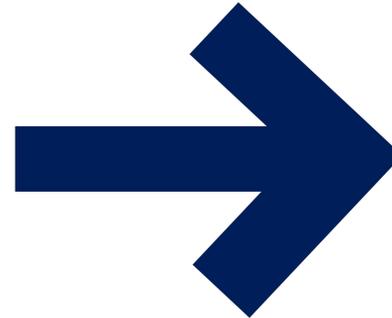
Ценность

Рентабельность

Рабочее

Автоматизация

процессов



Человек

11. А знает ли ваш рекрутер о:

Знать все свои сильные и слабые стороны

Принципы открытой коммуникации

Искренность и честность

Зрелость

руководства

Команда HR и

PR

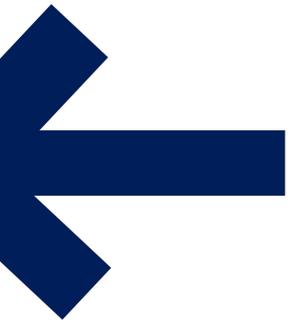
Процесс

Задачи

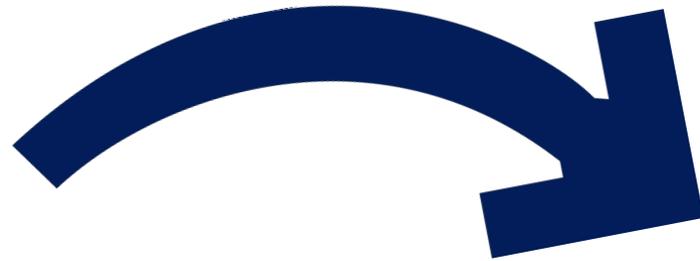
Цел

и

12.



HR бренд как
ключевой фактор

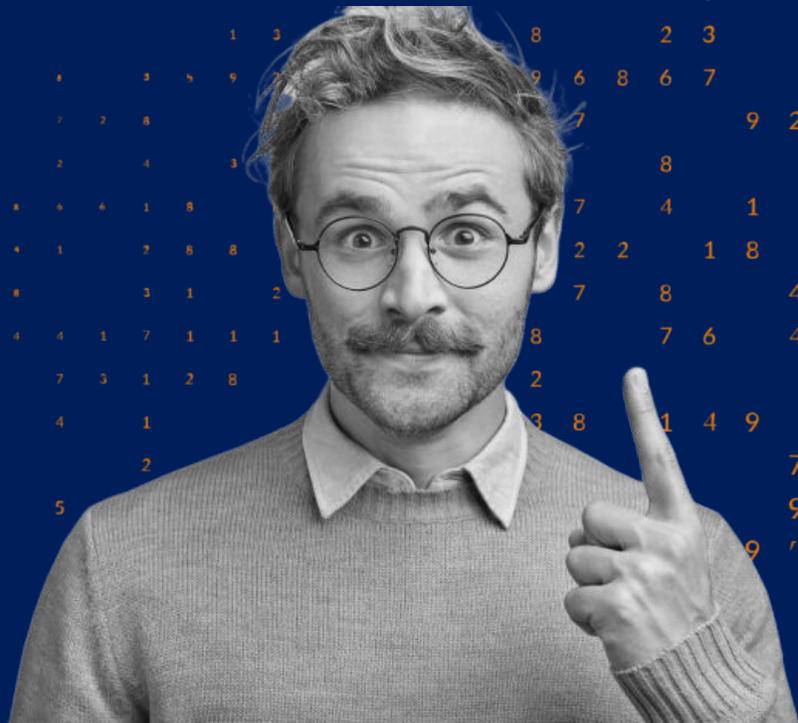


13.

Направления работы с

брендам и

Технологическ ий



Корпоративны й



Образовательн ый



14.

Направления работы с брендами и

Технологический

Стек

Разработчик

Экспертность

Подкасты

Видео

Интервью с

Публикации

Выступления тех.

Тех.

собеседование

Корпоративные

Отзывы о

Публикации

Вакансии

Мероприятия

Социальная

Онбординг

Оффбординг

Корпоративный

Корпоративный

сайт

Образовательный

Карьера и

Обучение

Курсы для

Ярмарки

Запись курсов

Митапы

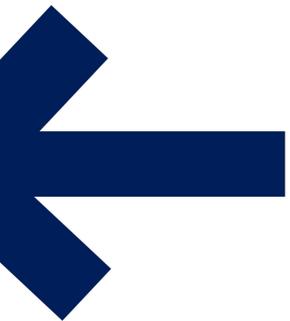
Конференции

Выступления

Выступления

HR

15.



Люди, которые
занимаются людьми



16. «Принципы» коммуникации

Не общаться

свысока

Поддерживать открытые

коммуникации

От вас ждут четкости и

понятности

Акцент на том, что можно **дать**, а не

Держите сознание **открытым**, а мозг

гибким

Вместо ЭГО включайте

эмпатию

Говорите о том, в чем

разбираетесь

17. Маркеры эффективности

Обратная связь заказчиков и

Доверие к

Понимание и высокая оценка ценности

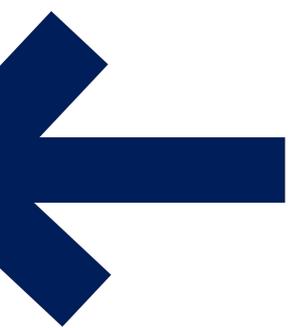
Вовлеченность сотрудников (мессенджеры, корп.

Тренд лояльности к

Готовность к

Общественное

18.



Если о вас не
говорят, то **говорят о**
других



19. Критерии выбора компании:

Бренд компании

Продукция
компании

Корпоративная
культура

Условия работы

Репутация компании

Перспективы роста и
развития

Личностные качества
руководителя



20. Критерии выбора компании:

Бренд компании

Продукция
компании

Корпоративная
культура

Условия работы

Коммуникация

Репутация компании

Перспективы роста и
развития

Личностные качества
руководителя





Если ты «молчишь» как
компания, то в
конечном итоге ты
никому будешь не
нужен



22. ВНУТРИКОМ



Инструменты быстрого информирования



персонала
Решения руководства



регламентированы
Информация о новых

сотрудниках, инициативах, активностях и прочие HR



коммуникации
Действуют правила



делового общения

Собрана и систематизирована система хранения знаний и документов

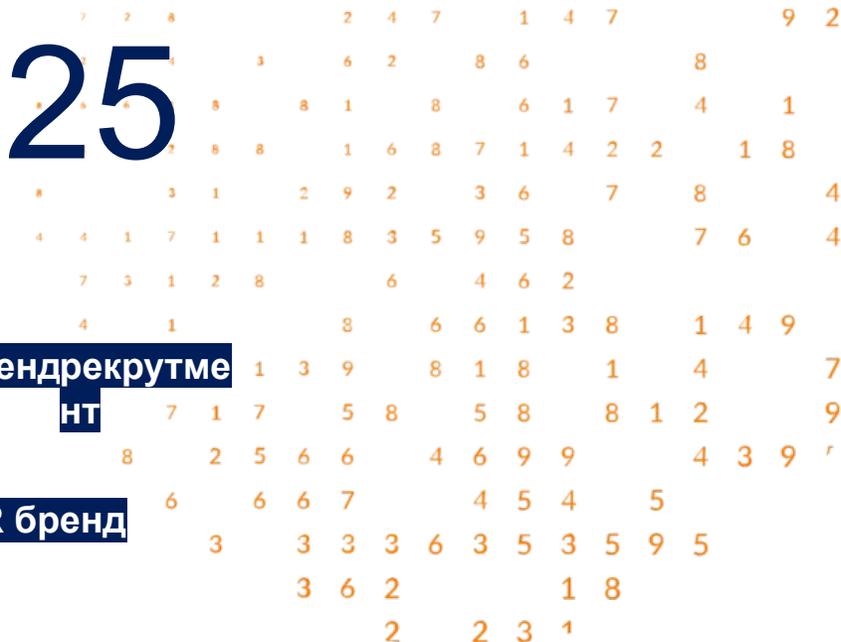


Есть канал обратной связи с сотрудниками



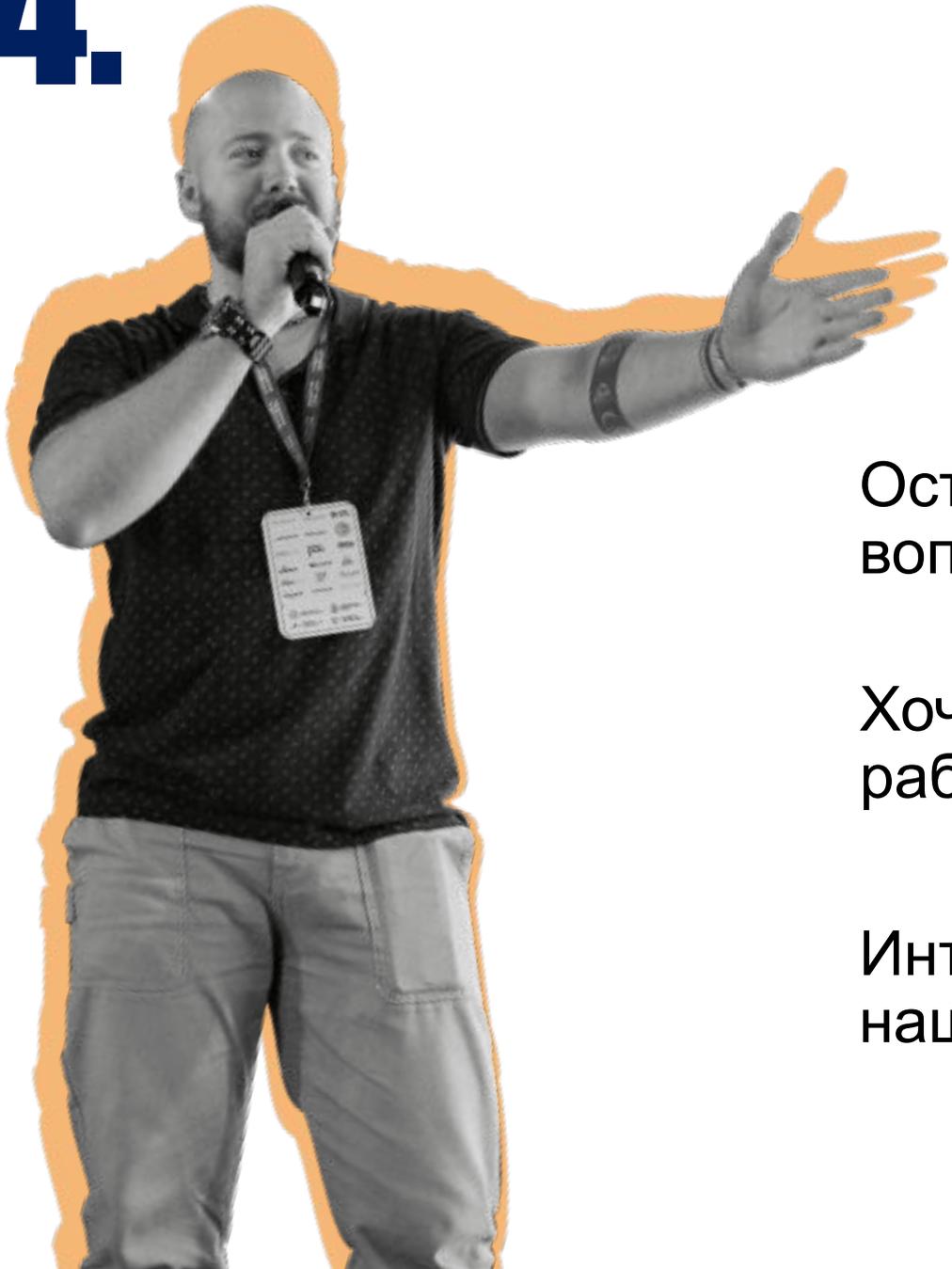
Автоматизирована обработка запросов сотрудников

23. Тренды на 2024-2025



- Открытость с сотрудниками **коммуникация** **HR бренд** **рекрутме**
нт
- **Человекоцентричный** **рекрутинг** **рекрутме** **HR бренд**
нт
- Нестандартная мотивация **удержани** **HR бренд**
е
- У IT персонала есть семья **удержани** **HR бренд**
е
- Гибкий и адаптивный **HR** **коммуникация** **HR бренд**
- Лидерство изменений **развитие** **HR бренд**
- ~~Не~~корпоративная культура **коммуникация** **рекрутме**
нт

24.



Остались
вопросы? →

Хочешь у нас
работать? →

Интересна
наша жизнь? →

