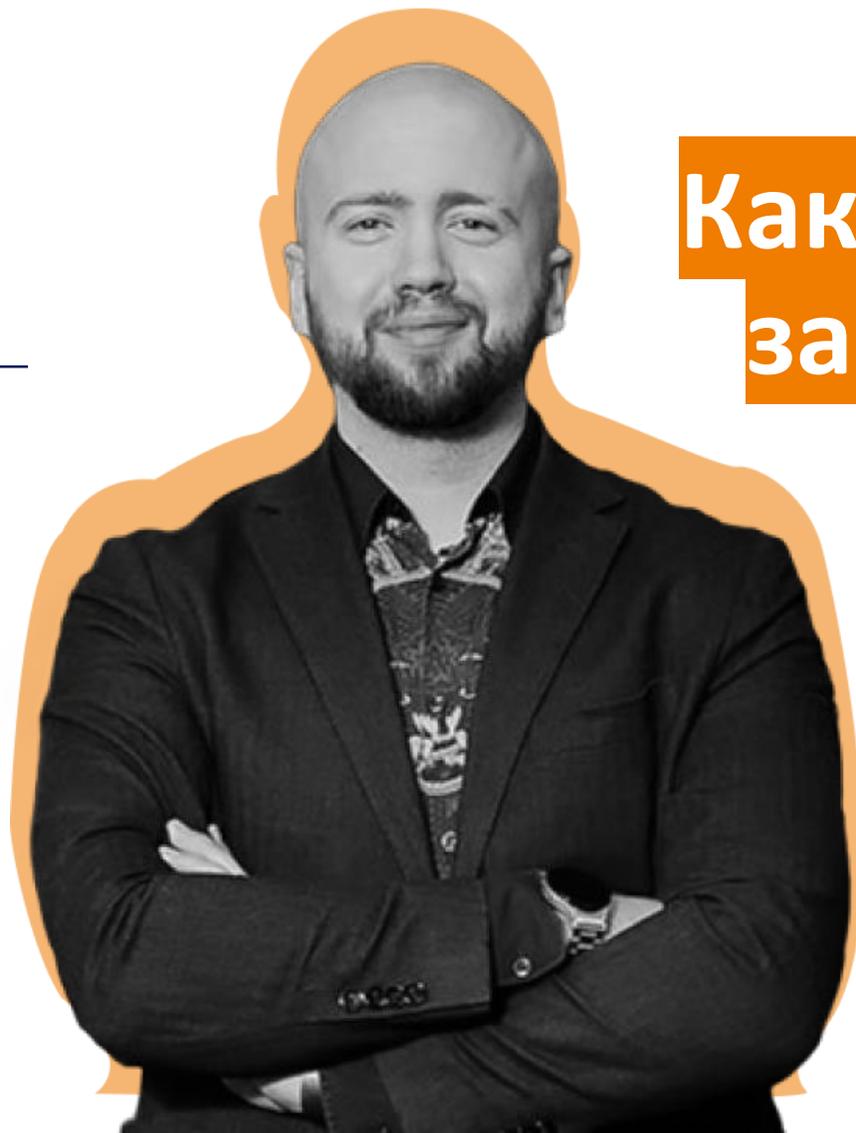




Михаил БАРКОВ

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



**Как конкурировать
за специалистов с
другими
компаниями**

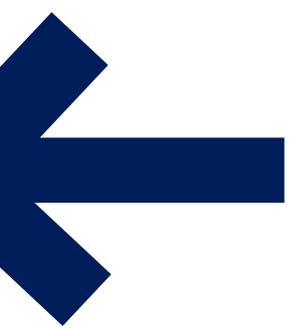


01. О чем поговорим ←



- 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.

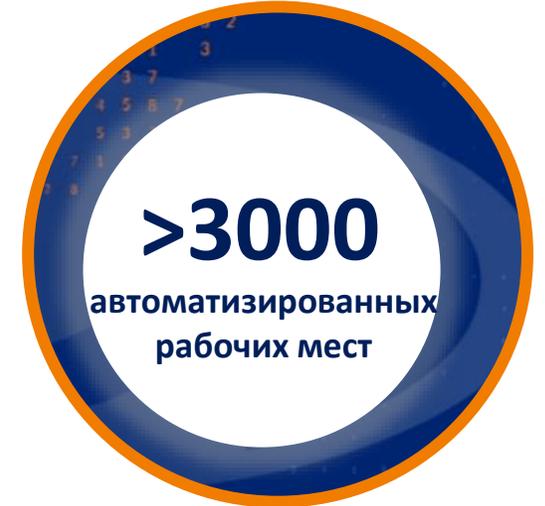


О компании **ВАЗСИСТЕМ**



03.

ВАЗСИСТЕМ – 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 специалистов

**Ключевые тезисы HR стратегии ВАЗСИСТЕМ

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 **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**.
- 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

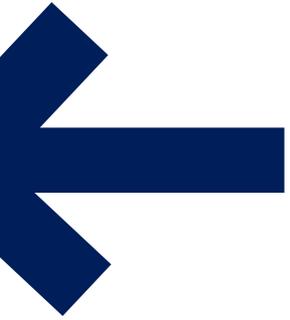


Санкт-Петербург 3 квартал 2024 г

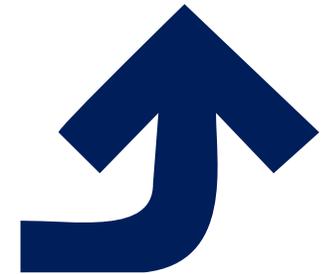
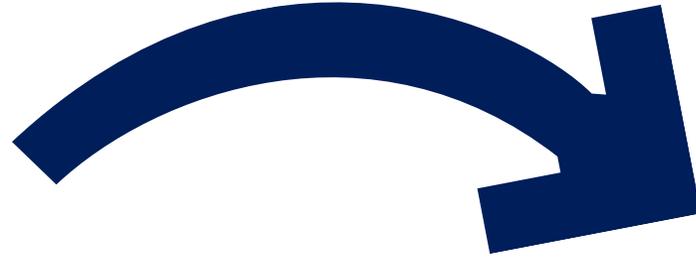
Москва 4 квартал 2024 г

Иннополис 2 квартал 2025 г

06.



Анализ ситуации в компании



07. Жизненный цикл сотрудника

Этапы пути сотрудника

Цель сотрудника



1. Наем

Найти работу

Выбрать карьеру

Подача резюме

Интервью

Отказ/оффер

2. Адаптация

Понять компанию

Понять цели и роль

Встреча и знакомство

Обзор преимуществ

Обзор роли и целей

3. Эффективность

Достижение целей

Получение признания

Менеджмент

Признание

Отношение с коллегами

4. Рост и развитие

Рост, обучение, возможности

Обучение

Развитие

Планы развития

Возможности внутри компании

Наставничество

Точки касания

Способ касания

5. Увольнение

Уход из компании

Стратегия увольнения

Увольнение

Завершение работы

6. После увольнения

Референсы и (или) возвращение в организацию

Референсы

Возвращение в компанию

08. Аудит HR процессов

Этап

Рекрутмент

Пребординг

Событие

Планирование найма

Предложение о работе

Артефакт

Согласованная численность, бюджет

Фирменный оффер

Описание процесса

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

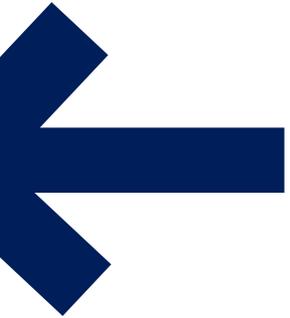
- Целевая дорожная карта.
- Кейс сценарии (что если).
- Сроки, риски внедрения.
- Блокеры и факторы, влияющие на ускорение, замедление.

Аналитика HR

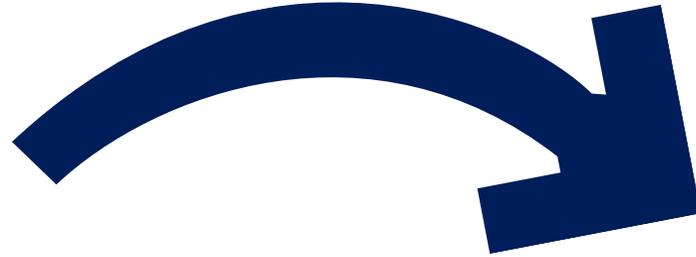
- Численность.
- Организационная структура.
- Заявки на подбор.
- Аналитика по воронкам.
- Аналитика по текучести.



09.



Человекоцентричный рекрутинг



10. Продуктовый подход в подборе

Портрет кандидата

Сегментация кандидата

Жизненный цикл кандидата

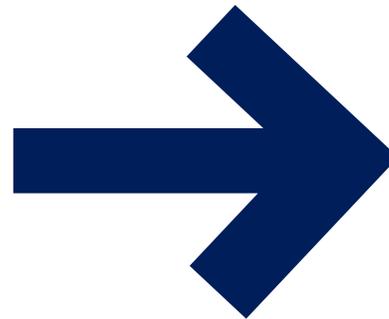
Путь соискателя и сотрудника

Ценность сотрудника

Рентабельность сотрудника

Рабочее место

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

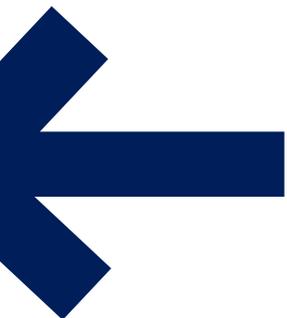
Команда HR и PR

Процессы

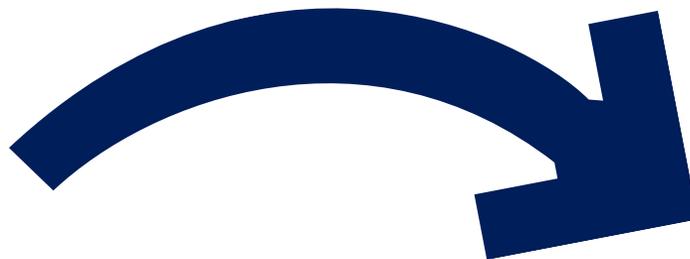
Задачи

Цели

12.

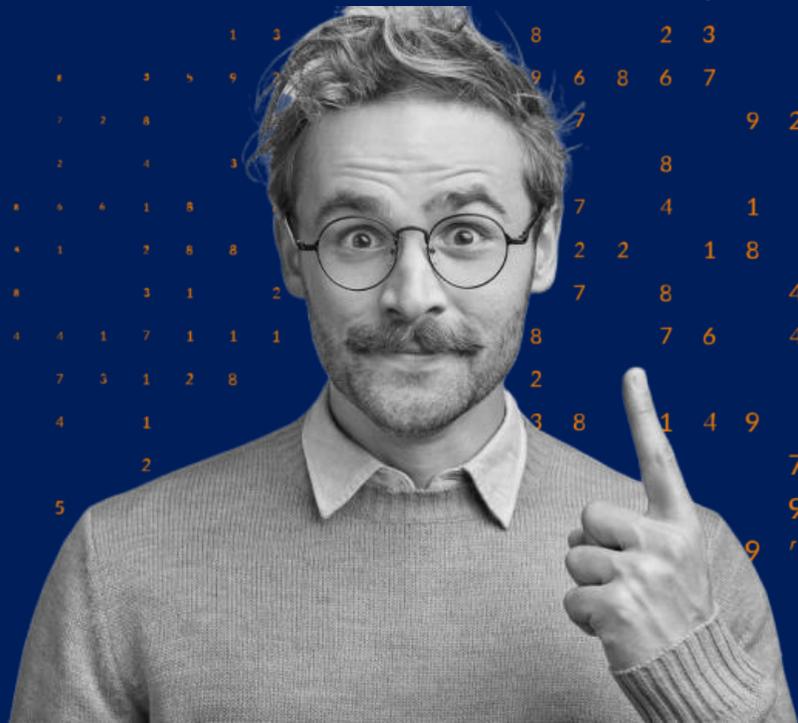


HR бренд как
ключевой фактор



13. Направления работы с брендами

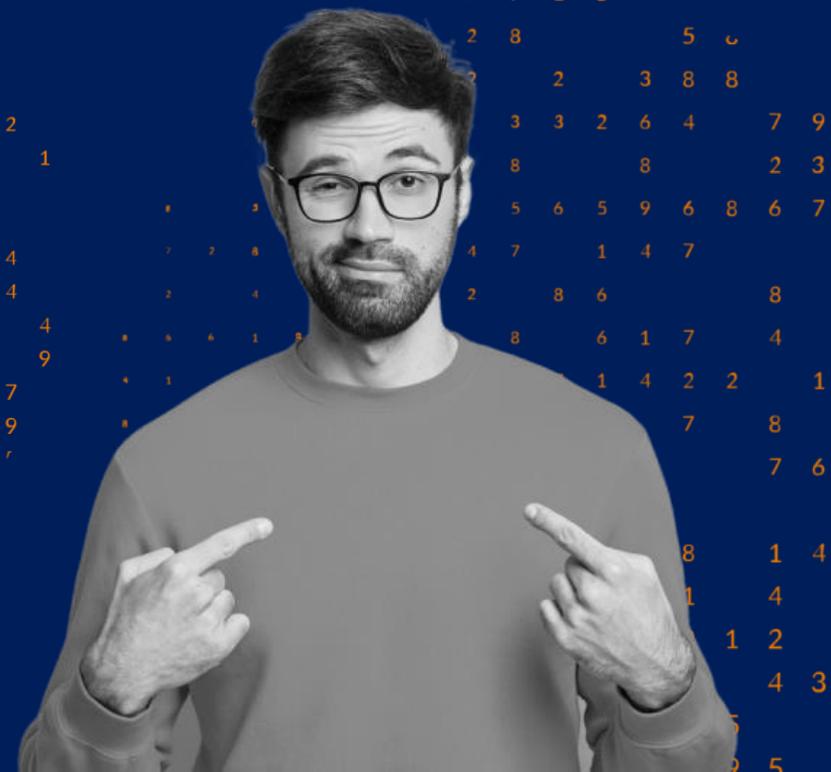
Технологический



Корпоративный



Образовательный



14. Направления работы с брендами

Технологический

Стек технологий

Разработчики

Экспертность

Подкасты

Видео канал

Интервью с сотрудниками

Публикации

Выступления тех. команды

Тех. собеседование

Корпоративный

Отзывы о компании

Публикации

Вакансии

Мероприятия

Социальная ответственность

Онбординг

Оффбординг

Корпоративный портал

Корпоративный сайт

Образовательный

Карьера и развитие

Обучение

Курсы для новичков

Ярмарки вакансий

Запись курсов

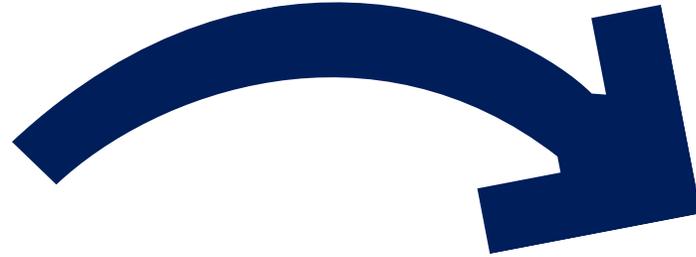
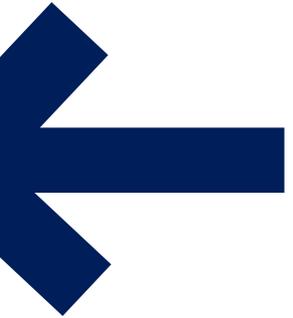
Митапы

Конференции

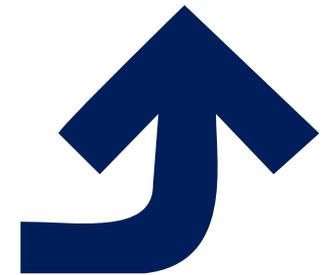
Выступления тренеров

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 получить

Держите сознание **открытым**, а мозг **гибким**

Вместо ЭГО включайте **эмпатию**

Говорите о том, в чем **разбираетесь**

17. Маркеры эффективности

Обратная связь заказчиков и собственников

Доверие к HR

Понимание и высокая оценка ценности HR

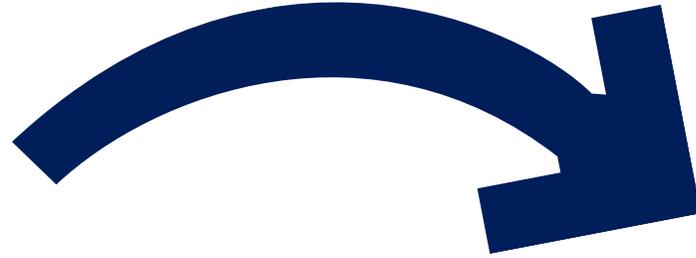
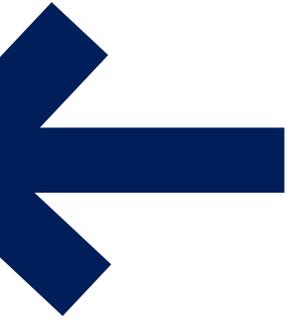
Вовлеченность сотрудников (мессенджеры, корп. жизнь)

Тренд лояльности к компании

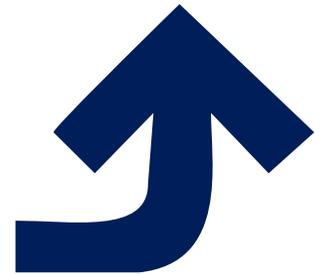
Готовность к изменениям

Общественное мнение

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





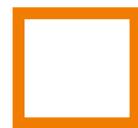
Если ты «молчишь» как
компания, то в конечном
итоге ты никому будешь
не нужен



22. ВНУТРИКОМ



Инструменты быстрого информирования персонала



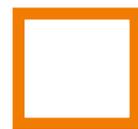
Решения руководства регламентированы



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** **рекрутмент**

— **Человекоцентричный рекрутинг** **рекрутмент** **HR бренд**

— Нестандартная мотивация **удержание** **HR бренд**

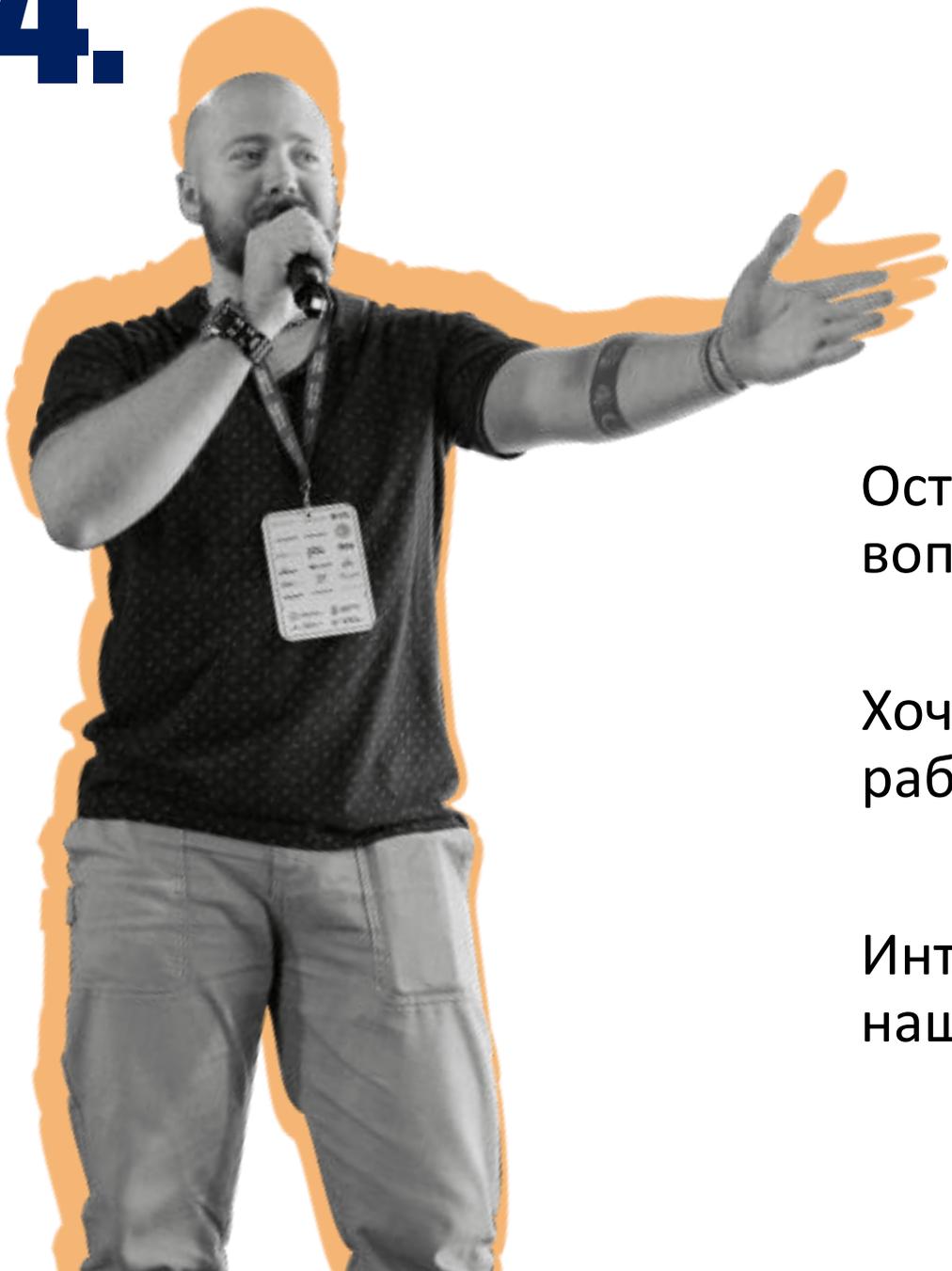
— У IT персонала есть семьи **удержание** **HR бренд**

— Гибкий и адаптивный HR **коммуникация** **HR бренд**

— Лидерство изменений **развитие** **HR бренд**

— Некорпоративная культура **коммуникация** **рекрутмент**

24.



Остались
вопросы?



Хочешь у нас
работать?



Интересна
наша жизнь?



Хантфлоу



INSOFT LADA