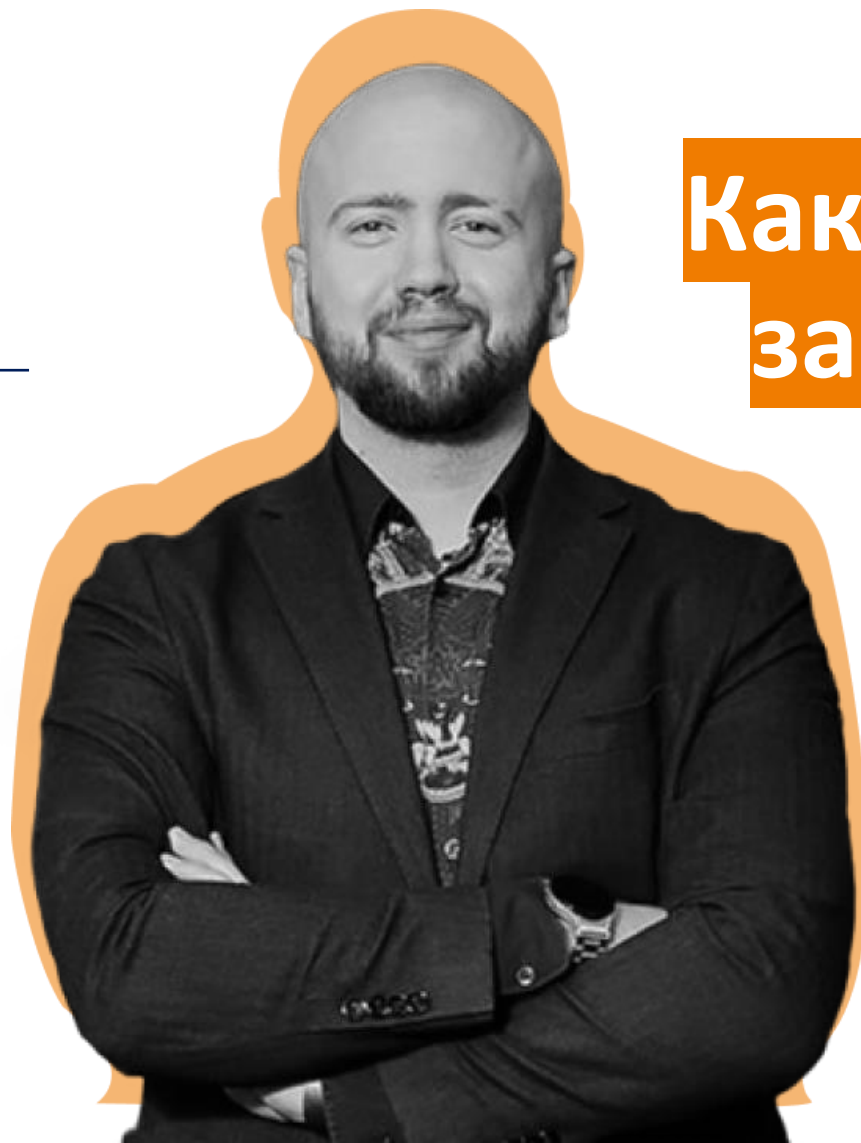


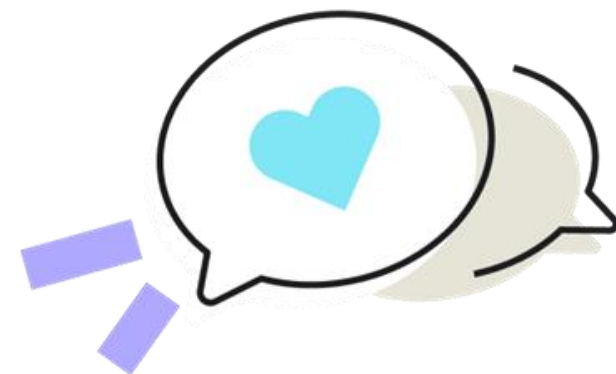


**Михаил БАРКОВ**

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



**Как конкурировать  
за специалистов с  
другими  
компаниями**

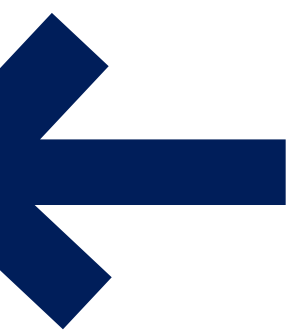


# 01. О чем поговорим ←



- 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

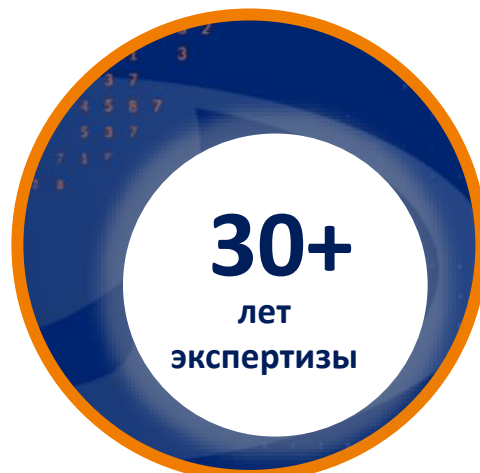
02.



# 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.**

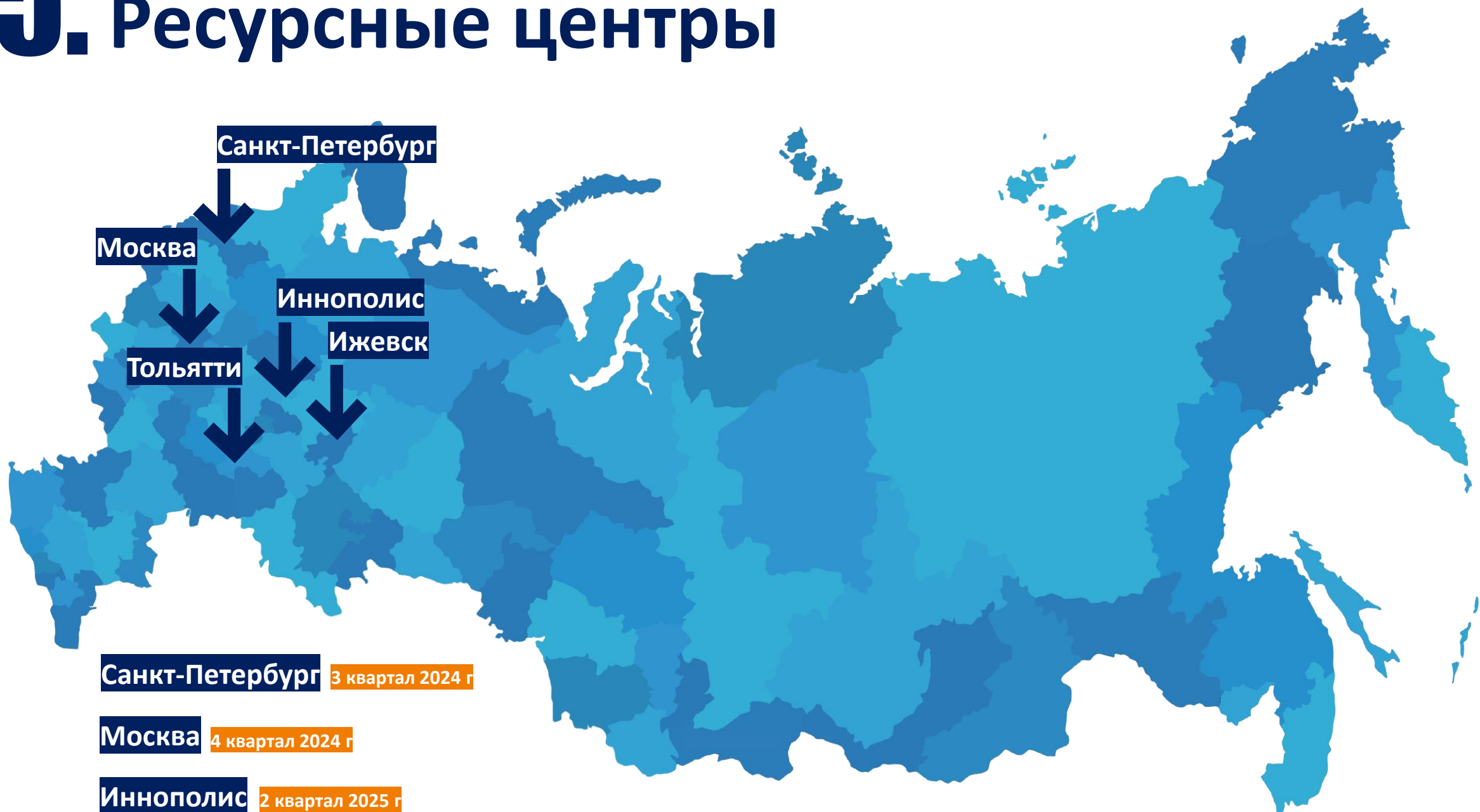
## Эффективность инвестиций в персонал.

- 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

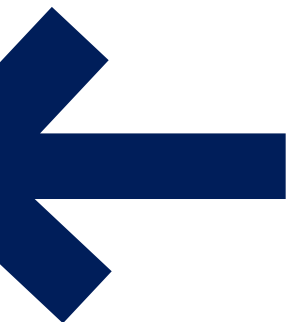


**Санкт-Петербург** 3 квартал 2024 г

**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

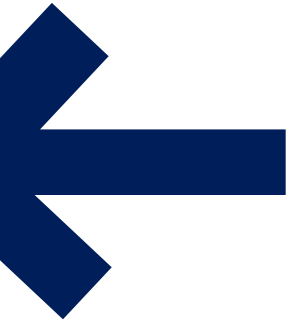
- Целевая дорожная карта.
- Кейс сценарии (что если).
- Сроки, риски внедрения.
- Блокеры и факторы, влияющие на ускорение, замедление.

## Аналитика HR

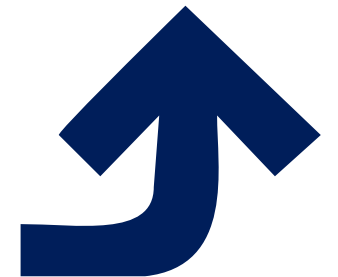
- Численность.
- Организационная структура.
- Заявки на подбор.
- Аналитика по воронкам.
- Аналитика по текучести.



09.



# Человекоцентричный рекрутинг



# 10. Продуктовый подход в подборе

Портрет кандидата

Сегментация кандидата

Жизненный цикл кандидата

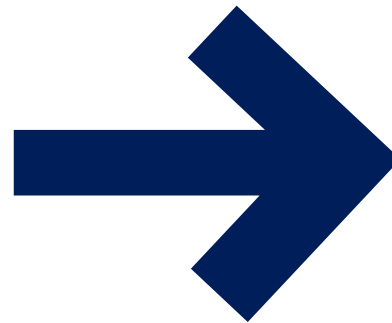
Путь соискателя и сотрудника

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

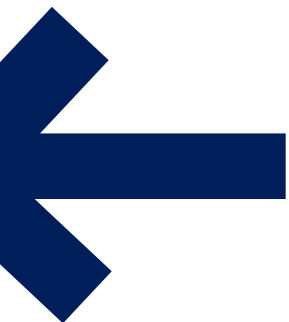
Команда HR и PR

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

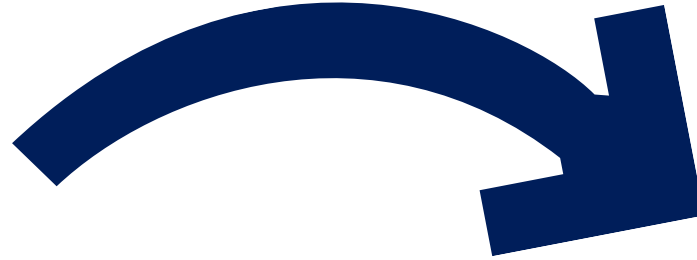
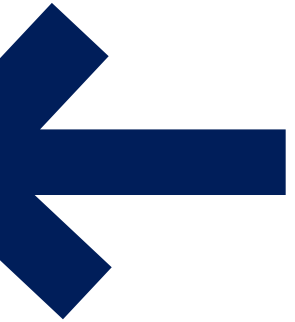
Митапы

Конференции

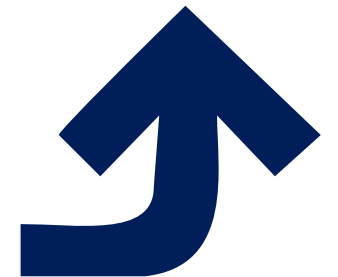
Выступления тренеров

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

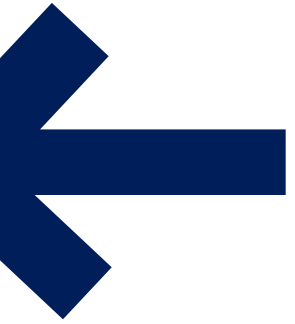
Вовлеченность сотрудников (мессенджеры, корп. жизнь)

Тренд лояльности к компании

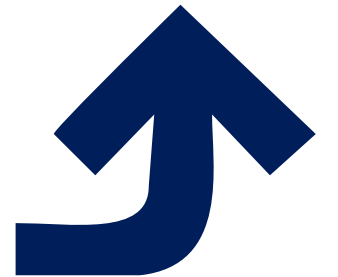
Готовность к изменениям

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**

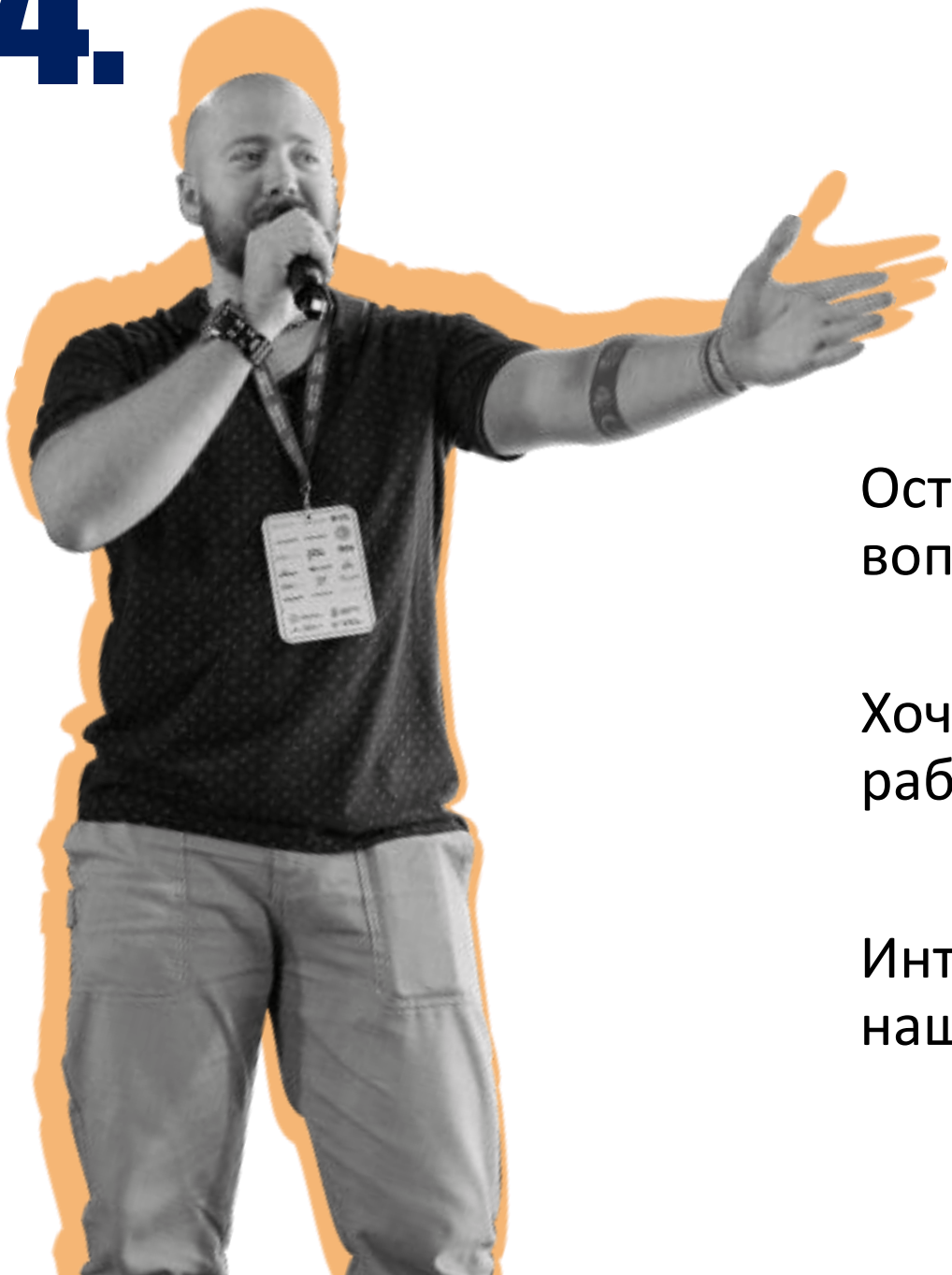
— Гибкий и адаптивный HR **коммуникация** **HR бренд**

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

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



# 24.



Остались  
вопросы?



Хочешь у нас  
работать?



Интересна  
наша жизнь?



Хантфлоу



INSOFT LADA