

Онлайн-встреча

# Почему бизнес все еще не доверяет HR

**Илья Клементьев**  
**СЕО СКБ Техно**

## Знакомство

Стаж в IT – 21 год

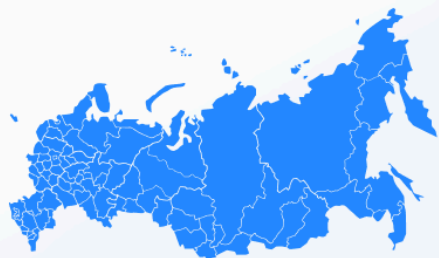
Основатель компании и создатель  
флагманского сервиса СКБ Техно  
– платформы электронной  
регистрации.

Идейный вдохновитель команды  
разработки, знаток болей  
застройщиков и банков.

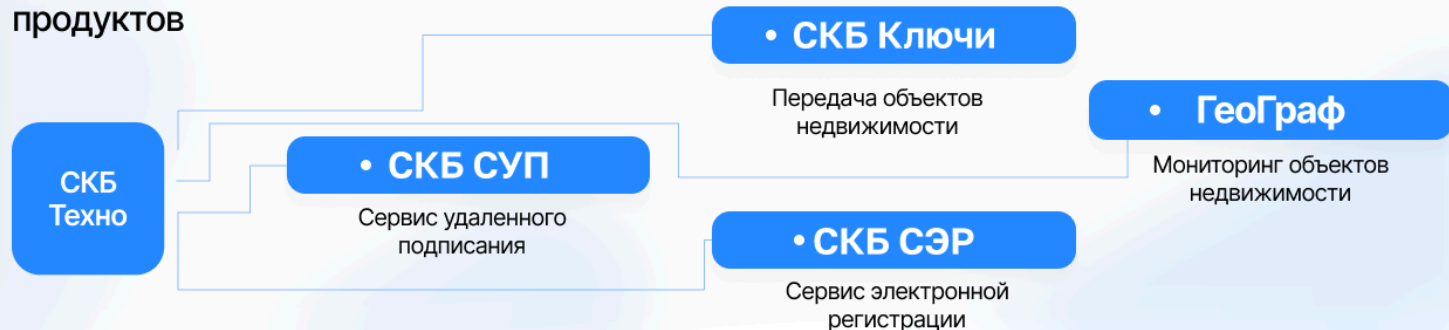


# С 2017 года успешно внедряем инновации и помогаем упростить бизнес процессы для участников рынка недвижимости

Работаем по всей РФ



Единая экосистема  
продуктов



**900 +**

действующих клиентов

Лицензия ФСБ  
по криптозащите



В реестре  
российского ПО



# Почему бизнес часто скептически относится к HR

Чаще всего это было:

кадровое делопроизводство  
(потому что требует закон)

разовый подбор

иногда — внешний аутсорс

*То есть HR выполнял операционную функцию, а не влиял на бизнес.*

Что видел руководитель?

вакансия вроде закрыта

но проблема в команде осталась

новый сотрудник не усилил результат

# Нанимать интуитивно могут далеко не все

В большинстве случаев происходит иначе:

решения принимаются на уровне «нравится / не нравится»

либо сильный перекос — только в харды или только в софты

нет системного подхода

При этом игнорируются базовые инструменты:

портрет сотрудника

модель компетенций

структурированная оценка

# Найм становится лотереей



# Почему мы обратились к HR - последняя капля



**Всему виной наш  
неуклюжий **найм**  
сотрудников **на коленке****

# Последствия

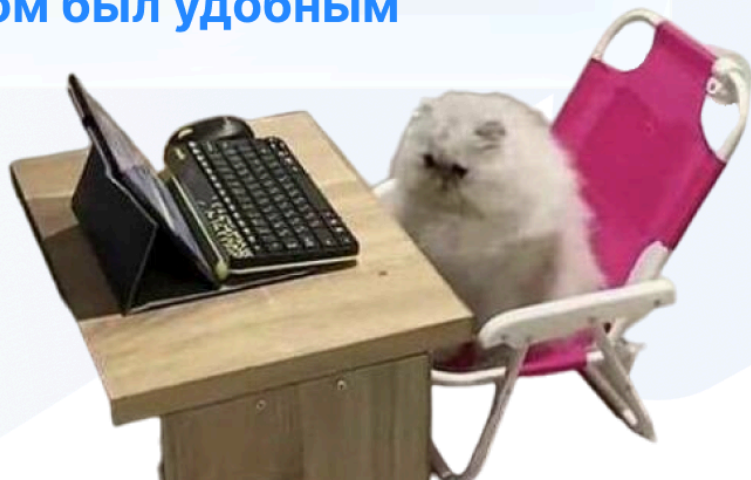
Судебные разбирательства.  
Борьба длиной в 1.5 года.



# Фокус на потребностях бизнеса, а не на идеалах руководителя

У каждого руководителя в голове  
есть картинка:

**“Хочу сильного, инициативного,  
лояльного, чтобы горел работой  
и при этом был удобным”**



Правильный вопрос звучит  
иначе:

**👉 Какие конкретные задачи  
должен решить человек?**

**👉 Какие компетенции для этого  
действительно критичны?**

# Роль HR как нейтрального посредника

## HR — это:

- ♥ человек без иллюзий
- ♥ человек вне внутренних конфликтов
- ♥ человек, который работает и с руководителем, и с командой

## Он помогает:

- ✓ вскрывать реальные проблемы (а не симптомы)
- ✓ выстраивать диалог
- ✓ договариваться там, где раньше копились конфликты

# Почему автоматизировать HR-процессы – необходимо, чтобы повысить показатели бизнеса

Автоматизировать можно только то, что уже:

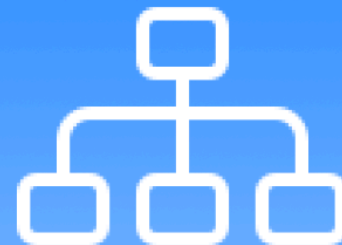
**описано**



**прозрачно**



**структурировано**



# Роль HR как нейтрального посредника

## Найм

### Ввели:

- + портрет вакансии
- + матрицу компетенций
- + портрет сотрудника СКБ техно

**Найм с 3-х месяцев - до 12 дней**

(от брифа до принятия оффера)

сейчас



раньше



## Адаптация

### Ввели:

- + планы адаптации,
- + наставников/бадди,
- + встречи с HR и руководителем

Облегчило процесс адаптации сотрудников в компании на **60%**  
Снизило процент отвала на периоде ИС **до 0**

## Оценка и управление эффективностью

### Ввели:

мониторинг вовлеченности и удовлетворенности сотрудников  
**2 раза** в год большой + **2** небольших пульсов в промежутках



# Общие процессы

Ввели карту процессов,  
которая помогает видеть все  
где участвует HR и сотрудник

следующий шаг -  
автоматизация



Видим сильные и слабые свои  
места и понимаем с какими  
процессами нужно работать

# Сотрудники:

**Стали разговаривать**

**(хоть и через hr), кто работал  
с разработчиками, тот поймет**

**Понимают, что от них хотят**



**Найти нас можно тут**



# Вопросы