

# HR-tech 2022: эпоха импортозамещения

---

Новые тренды, новые подходы

Наталья Царевская-Дякина  
Директор Edtech-кластера Сколково

28.11.2022

# Корпоративные тренды 2022

Очень противоречивые и осторожные: нестабильность ситуации, изменение структуры бизнеса, сокращение сроков прогнозирования. Общая психологическая реакция\*.

Рынок соискателя → рынок работодателя

**56%** — средних компаний и  
**76%** крупных планируют  
продолжить программы  
обучения и развития

**55%** компаний —  
видят возможности для роста

**Основные форматы**  
Гибридное обучение.  
Онлайн выходит в оффлайн

## Основные приоритеты:

- Цифровая трансформация и оптимизация процессов
- Снижение издержек и операционная эффективность

## Самые актуальные компетенции и навыки:

- Управление изменениями
- Кросс-функциональное взаимодействие
- Цифровая грамотность

## Планы на 2023

- Обеспечение результативности в нестабильной ситуации
- Импортозамещение, внедрение новых ИТ-инструментов

\*human-практики.

# Российские сервисы

3



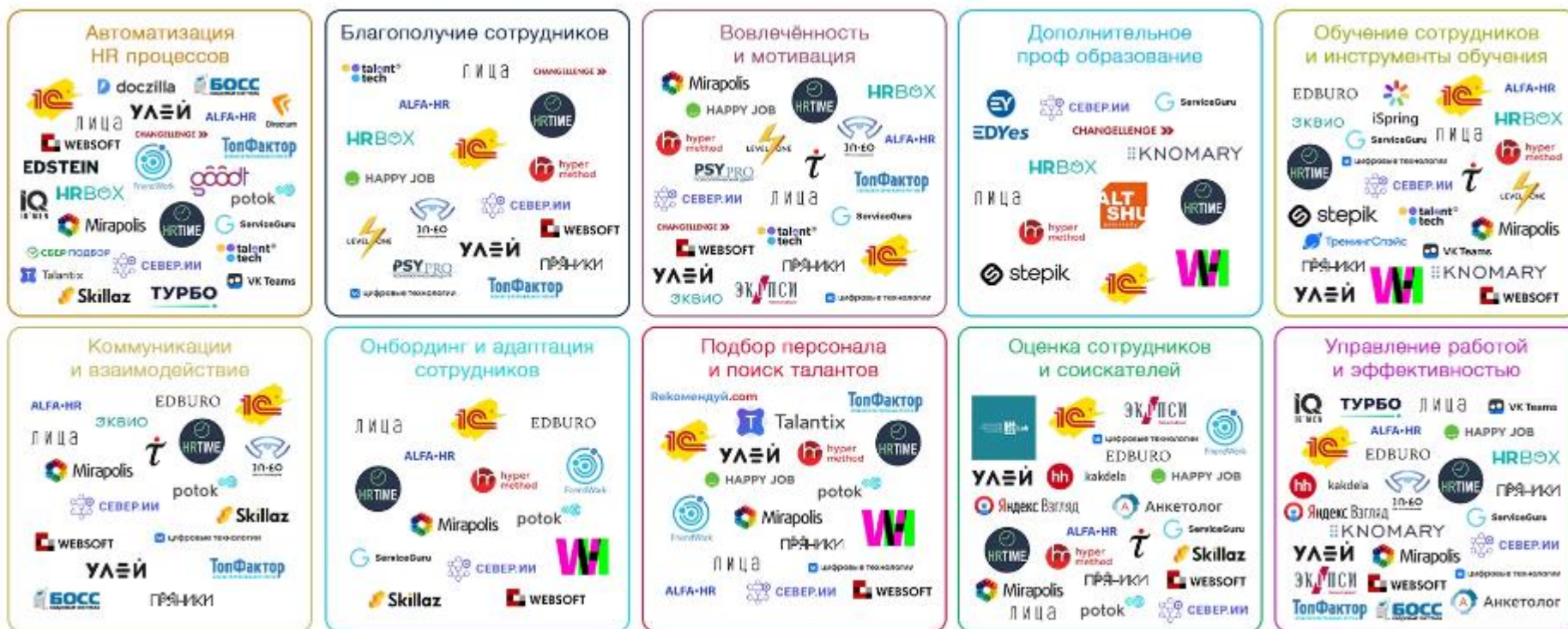
# Карта HR-сервисов

<https://ed2.tech/edtechmap>



- 1 Автоматизация HR процессов
- 2 Благополучие сотрудников
- 3 Вовлеченность и мотивация сотрудников
- 4 Дополнительное профессиональное образование
- 5 Обучение сотрудников и инструменты обучения
- 6 Коммуникации и взаимодействие в корпорации
- 7 Онбординг и адаптация сотрудников
- 8 Подбор персонала и поиск талантов
- 9 Оценка сотрудников и соискателей
- 10 Управление работой и эффективностью

4







# Примеры проектов в российских корпорациях



Оценка мышления сотрудников и моделирование поведение команд в разных условиях с учетом контекста проектов и взаимодействия людей

Внедрение: Министерства экономического развития Тверской области

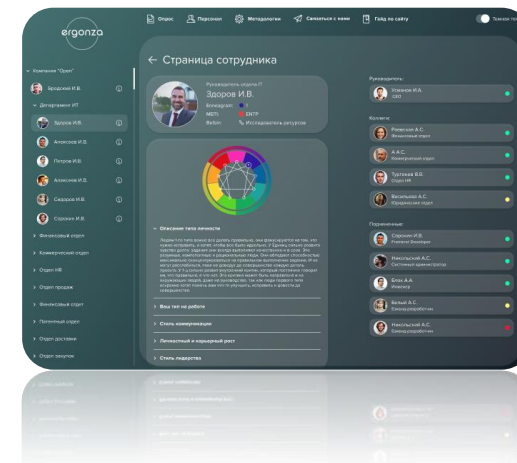
**Иван Егоров**  
30 декабря 2021 г. · 🌐

Руководитель должен заниматься 80% своего времени всего 4 вопросами: 1) кадры – 2) стратегия/целеполагание – 3) бизнес процессы/администрирование – 4) кадры.

👉 ДА (!) тут нет ошибки – «кадры» именно 2 раза, потому что в конечном итоге люди могут исправить и ошибки в бизнес процессах, и скорректировать целеполагание.

👉 "Кадровый вопрос" в первую очередь не вопрос подбора новых сотрудников, а вопрос подготовки и выращивания тех, кто уже у нас работает. Мы берем много молодых специалистов, сразу после ВУЗов (и это как правило «краснодипломники»), стараемся дать им навыки, компетенции, и пространство для роста (насколько это можно сделать на гос службе).

✅НО чтобы расти – нужно понимать точку отсчета, в этом нам помогают коллеги – ученые и ИТ-специалисты. В конце года мы провели сразу 2 глубоких HR исследования коллектива:

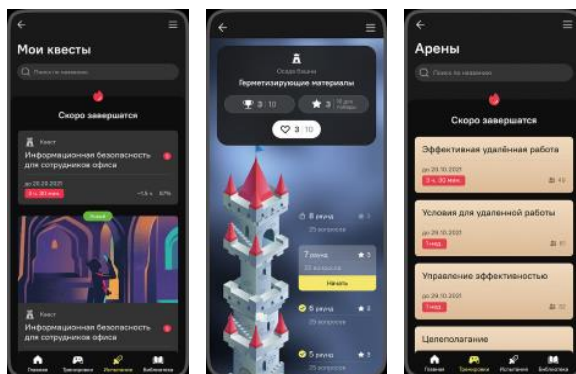


5



Конструктор – упаковка любого контента в готовые игровые механики, создание игровых режимов

Внедрение: Syngenta AG (Сингента) — подразделение Нефтехимической и агрохимической китайской компании Sinochem Holdings



Организаторы обучения специально выделили время после каждого тренинга, которое сотрудники могли провести на Арене по изученной теме, соревнуясь в уровне знаний. Такой подход позволил увеличить число игр с реальными людьми, а не с ботом: куда интереснее победить коллегу или даже начальника, чем искусственный интеллект! При этом соревнование продолжалось даже после завершения очных мероприятий, в том числе в выходные, чтобы все желающие могли успеть побороться за почётные места.

# Примеры проектов в российских корпорациях



«Лаборатория Знаний» - применение нейротехнологий для увеличения эффективности и результативности образования  
Внедрение: СберУниверситет. В рамках образовательной программы «Лидеры Идей» по развитию творческого мышления у топ-400 менеджеров Сбера.

## В результате:

- СберУниверситет получил объективные данные об эффективности программы;
- топ-менеджеры — индивидуальные рекомендации по использованию креативных методик и выбору стратегий работы со сложной информацией;
- модераторы получили ценную информацию для дальнейшего совершенствования программы.

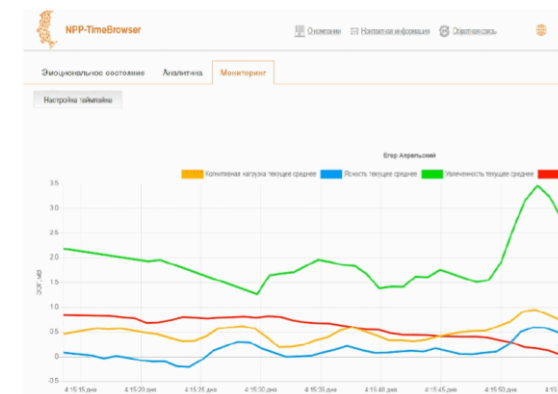
Мониторинг состояния слушателей образовательного контента

Показатель уровня стресса: свидетельствует об уровне негативного эмоционального фона

Показатель увлеченности: свидетельствует о степени интереса к выполняемой задаче

Показатель концентрации: свидетельствует об уровне расхода нейронных ресурсов для выполнения задачи

Показатель когнитивной нагрузки: свидетельствует о нагрузке на кратковременную память



6

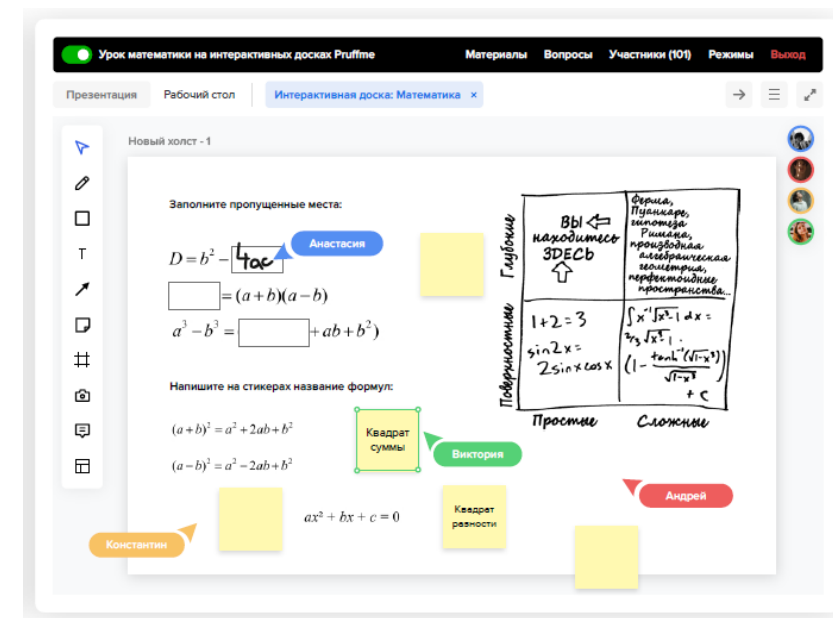
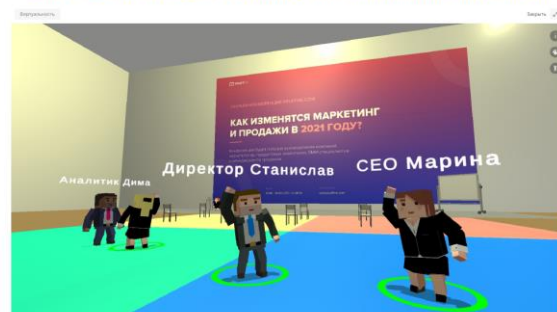


Платформа ДО с интерактивными досками, тестами, квизами и работой в команде

Внедрение: HUNDAI —

корпоративное обучение и совместная работа над проектами

ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ ДЛЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КОНФЕРЕНЦИЙ, КВЕСТОВ, ГАЛЕРЕИ  
ДЛЯ СОЗДАНИЯ ВАУ-ЭФФЕКТА И ОТРАБОТКИ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ





# Текущая ситуация 2022

**С весны 2022** года рынок корпоративного обучения находится в состоянии турбулентности и у многих компаний пока не сформирована новая стратегия обучения и развития сотрудников. Тем не менее уже сейчас очевидно, как меняются требования к корп. обучению: система должна быть гибкой и готовой к радикальным изменениям. Одна из главных задач сегодня — дать внутренним экспертам такие инструменты, которые помогут своевременно делиться знаниями с сотрудниками, самостоятельно создавать учебные программы и курсы, легко обновлять их и обучать персонал без отрыва от работы, чтобы не терять в эффективности.

**В новой реальности:** компании сокращают затраты на развитие сотрудников и выбирают обучение своими силами, без привлечения внешних провайдеров. Немного меняются темы обучения: на первый план выходят навыки управления в условиях неопределённости для менеджеров и способы справиться со стрессом — для линейного персонала.

**Автоматизация новой волны:** в связи с уходом зарубежных вендоров у многих корпораций встал вопрос поиска российских аналогов HR-продуктов. 1С – кадровый учет. Онбординг, обучение, культурная трансформация, продуктивное развитие, оценка сотрудников

# Новые парадигмы HR-tech

Новая роль HR и корпоративного обучения – локомотив развития бизнеса: цифровая трансформация, кадры новой экономики и soft skills.

Корп обучение – участник реализации бизнес-задач.

## Совместное обучение

- команды
- p2p
- наставничество

## Роль HR

психолог  
тьютор  
драйвер

## Методология

micro learning  
оригинальный сборки  
mobile first

## Контент

UGC  
разные форматы  
индивидуальные треки

## Вовлечение 250

геймификация  
Интерактив  
Соревновательные  
механики  
VR

## Сложные системы —

маркетплейсы  
аналитика, обработка  
данных  
замеры качества



GROW FASTER  
WITH THE  
BEST

Наталья  
Царевская-Дякина



ED  
TECH  
SK

