



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

2

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

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).

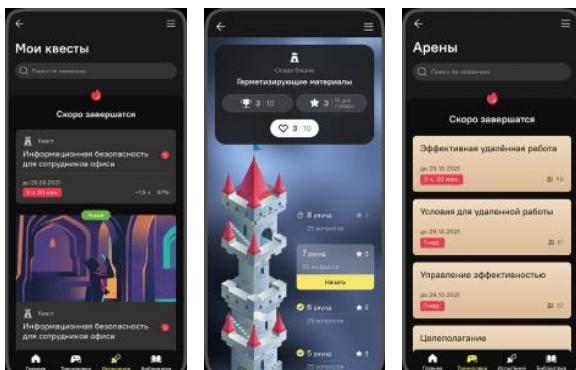
👉 НО чтобы расти – нужно понимать точку отсчета, в этом нам помогают коллеги – ученые и ИТ-специалисты. В конце года мы провели сразу 2 глубоких HR исследования коллектива:



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

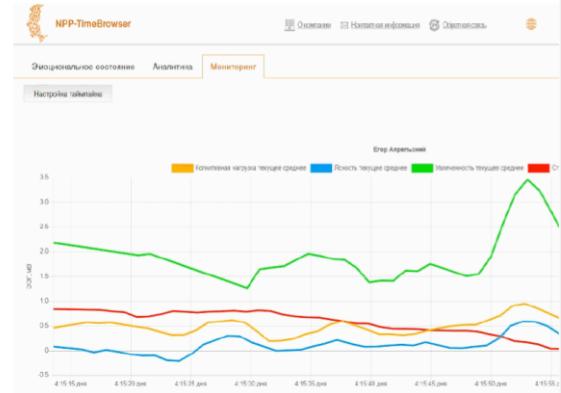
Внедрение: СберУниверситет. В рамках образовательной программы «Лидеры Идей» по развитию творческого мышление у топ-400 менеджеров Сбера.

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

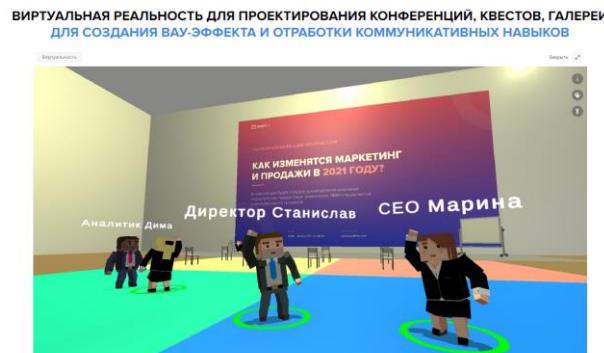


6



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

Внедрение: HUNDAI – корпоративное обучение и совместная работа над проектами



The screenshot shows a collaborative math lesson on the PRUFFME platform. The interface includes a toolbar on the left with tools for drawing, text, and other functions. The main area shows a whiteboard with mathematical formulas and text. Participants are interacting with the content using sticky notes. One note from 'Анастасия' says 'Заполните пропущенные места: $D = b^2 - \boxed{4ac}$ '. Another note from 'Виктория' says 'Напишите на стикерах название формул: $(a+b)^2 = a^2 + 2ab + b^2$, $(a-b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$, $ax^2 + bx + c = 0$ '. The whiteboard also contains formulas like $1+2=3$, $\sin^2 x = 2 \sin x \cos x$, and $\int x^2 \ln x dx = \frac{1}{3} x^3 \ln x - \frac{1}{9} x^3$. Participants are identified as 'Константин', 'Виктория', 'Андрей', and 'Анна'.

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 неопределенности для менеджеров и способы справиться со стрессом — для линейного персонала.

7

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, продуктовое 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
- р2р
- 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

Sk Сколково

