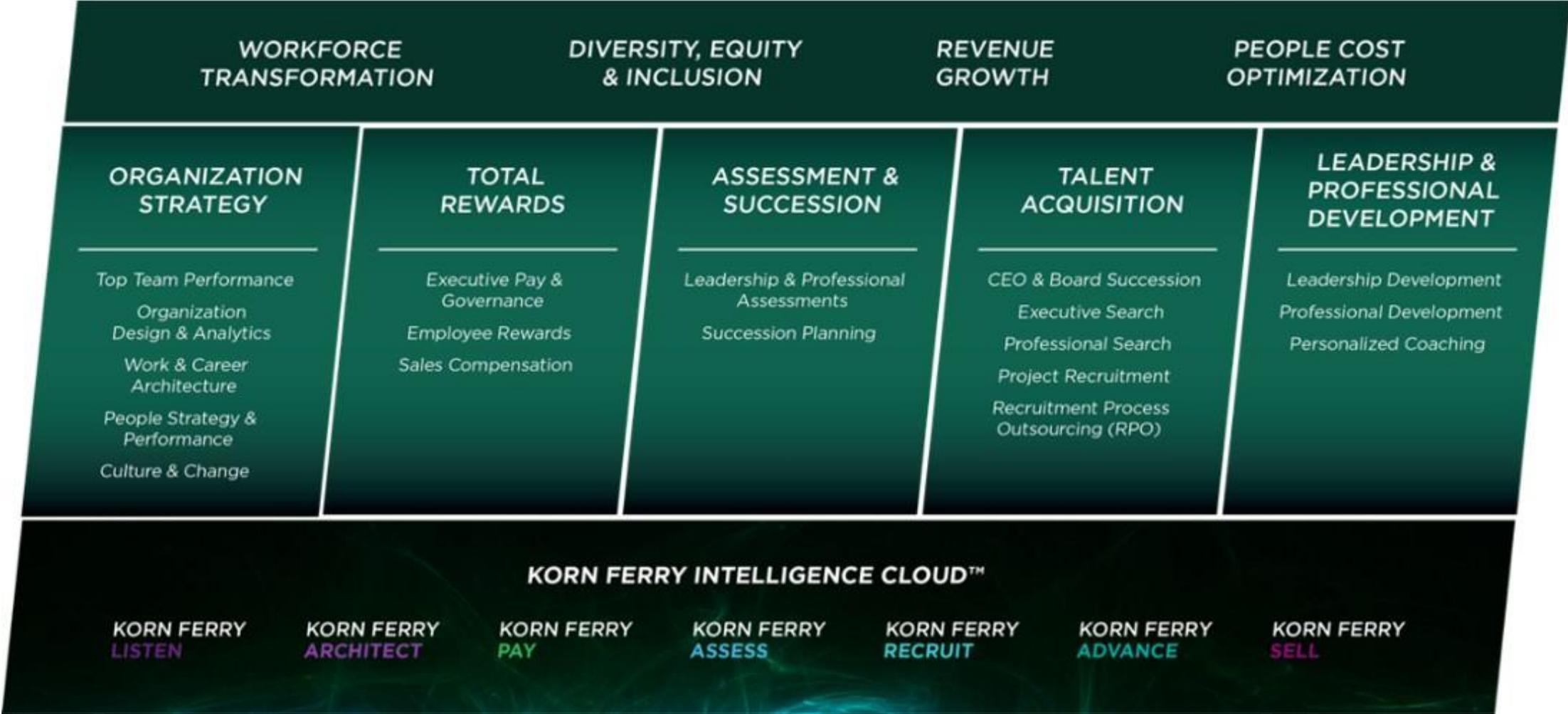


Вызовы работы с ИТ-персоналом

Подготовлено для Ассоциации менеджеров
24.06.21



Что такое Korn Ferry



Кирилл Зубов

Organizational Strategy Digital Solution Leader – Emerging Markets



Москва, Россия
Тел: +7 925 081 21 56
kirill.zubov@kornferry.com

Работа с клиентами

Кирилл работает совместно с HR менеджерами и высшим руководством, выявляя вызовы в системах управления персоналом, определяя потребности клиента и разрабатывая наиболее оптимальное решение для проблем клиентов.

Кирилл специализируется на проектах, связанных с комплексными решениями в области системы грейдов, систем вознаграждения сотрудников, вовлеченности, управления талантами и других решений Korn Ferry.

Центр профессиональных интересов Кирилла – эффективность ИТ-компаний, организационная архитектура и проекты по трансформации.

Области экспертизы

Кирилл является глубоким экспертом в области решений для:

- Повышения эффективности отделов продаж,
- Построения систем опыта сотрудников,
- Анализа управленческих практик, лидерских стилей и организационного климата,
- Анализа и управления вознаграждением,
- Организационного бенчмаркинга,
- Повышения эффективности рекрутмента,
- Оценки и развития талантов,
- Анализа корпоративной культуры.

Лидер экспертизы в профессиональных сообществах

Кирилл регулярно выступает в качестве спикера на мероприятиях, посвященных вопросам менеджмента и прогрессивных подходов к управлению персоналом,

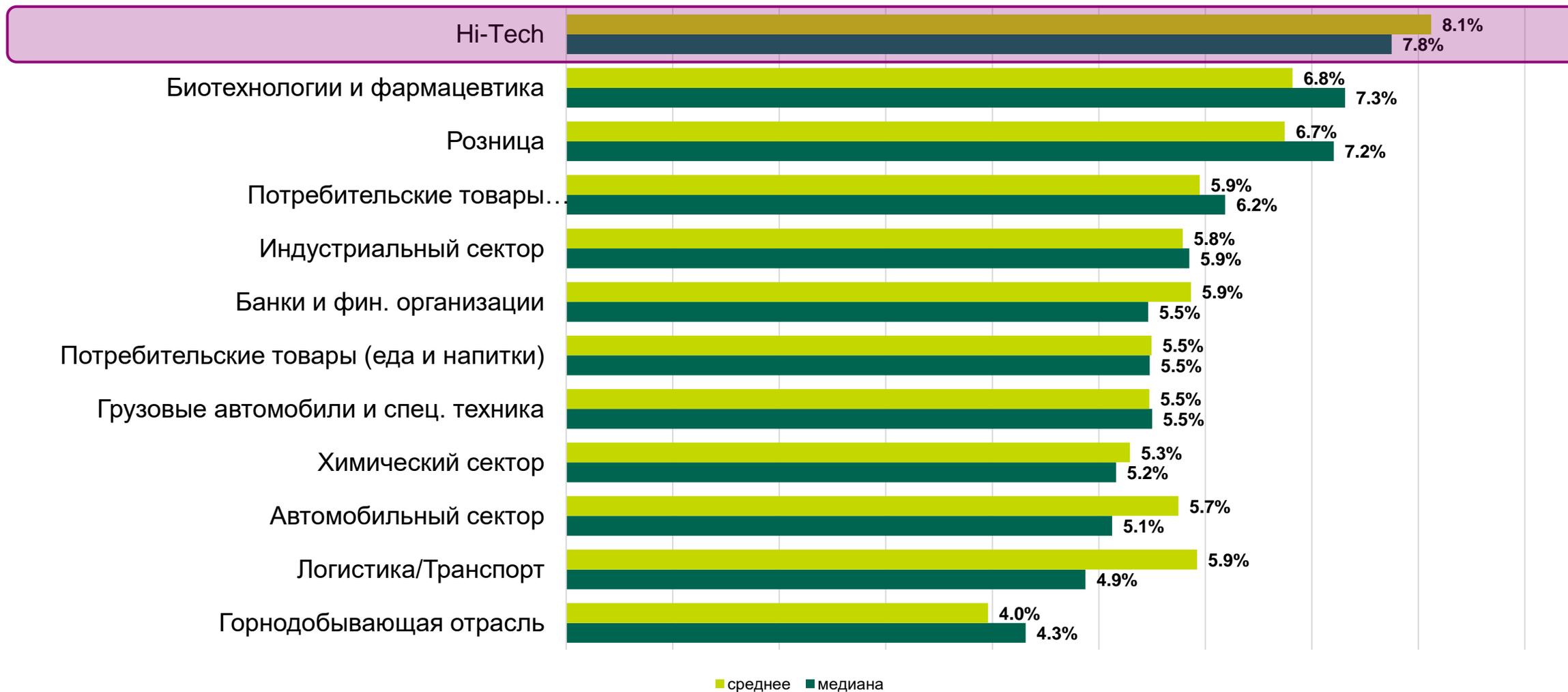
Выступает в качестве регулярного эксперта ИТ-сообщества Podlodka.Crew, является автором РБК.Pro



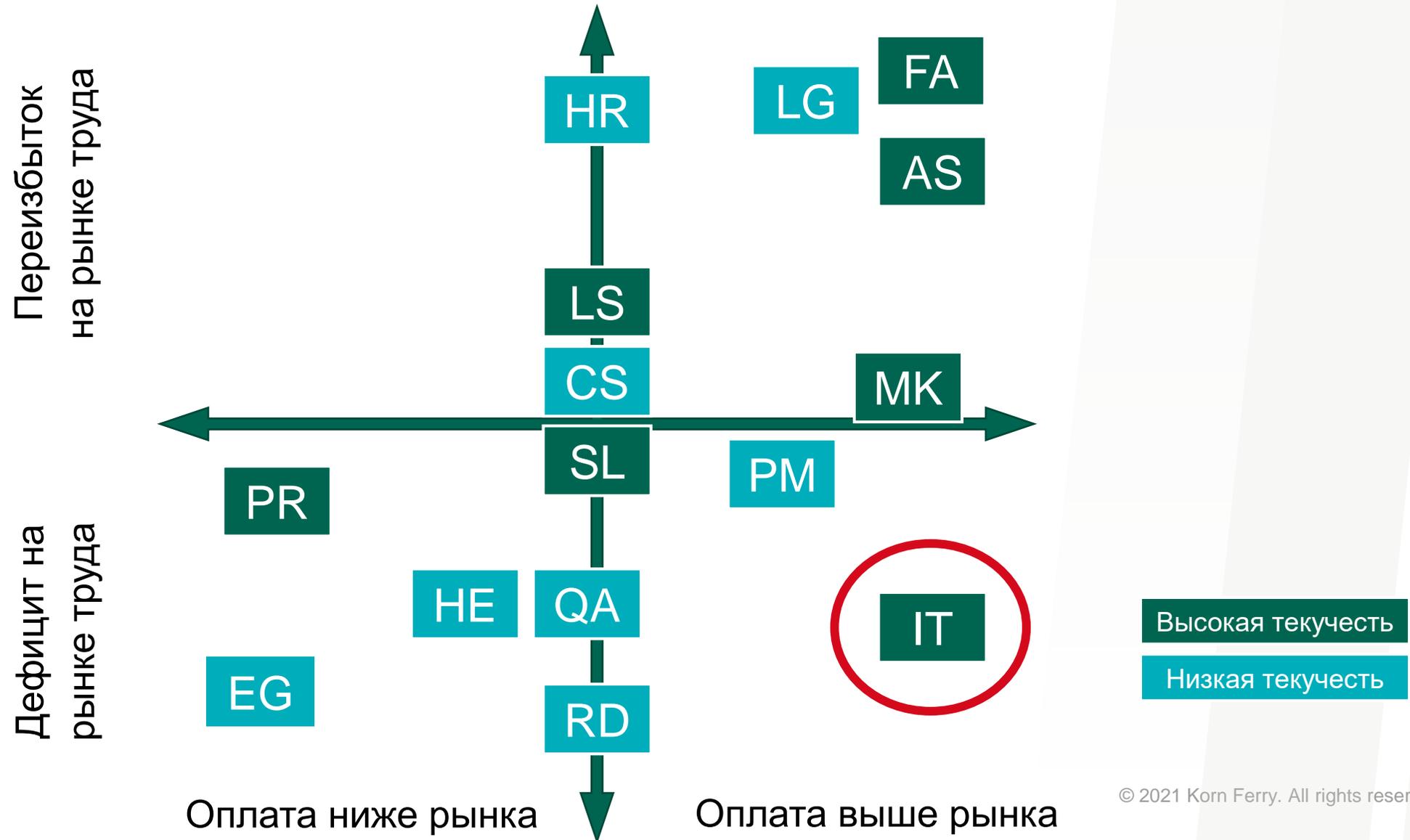
В 2017 году средний уровень оплаты в ИТ выбивался не сильно...



...но планы уже были грандиозные

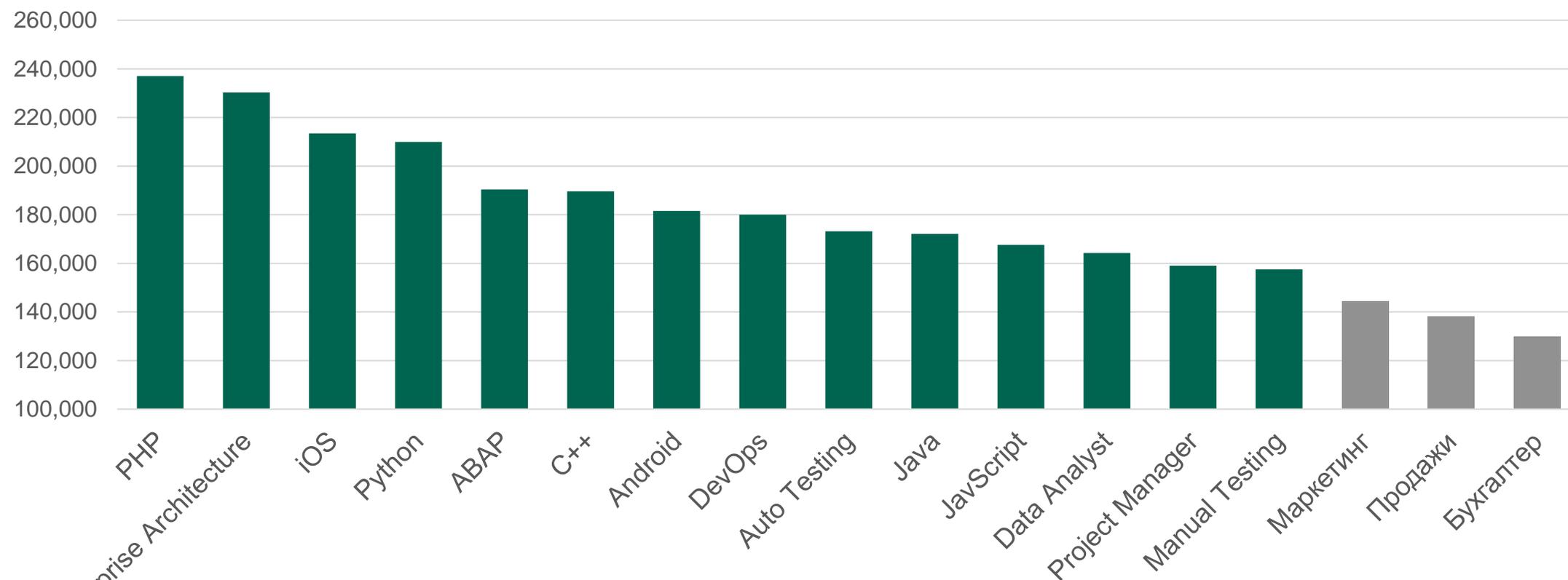


Параллельно возникла уникальная ситуация



Даже до кризиса ситуация выглядела пугающе как в твёрдом...

Медиана различных должностей 15го уровня:



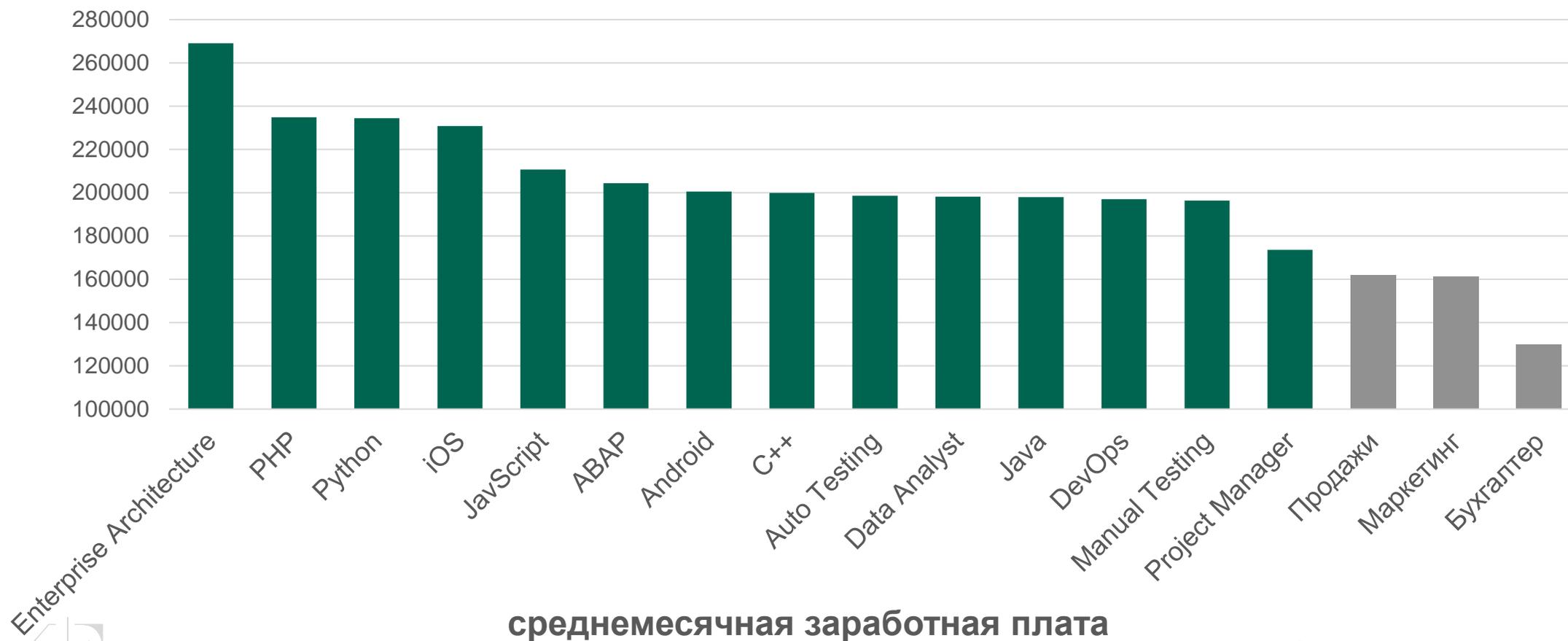
среднемесячная заработная плата



Данные на 1 июня 2020 года

... Так и в совокупном доходе. И будто этого было мало...

Медиана различных должностей 15го уровня:



среднемесячная заработная плата



Данные на 1 июня 2020 года

Кризис постепенно стирает региональные отличия в зарплатах ИТ



Причины, которые чаще других заставляли людей менять работу в 2021:

26% Скука

26% Культура не подходит

26% Более высокое вознаграждение

16% Руководитель



По данным Korn Ferry

© 2021 Korn Ferry. All rights reserved

В гонке за всё растущими потребностями в людях слишком большое количество организаций концентрируются на зарплатах, упуская остальные аспекты Total Reward...

- Уважение и признание
- Вызовы и сложные задачи
- Интерес к решаемым вопросам
- Свобода действий
- Уровень нагрузки

- Обучение на работе
- Обратная связь от руководителей и коллег
- Пути развития карьеры
- Диагностики и инструменты оценки
- Вера в успех Компании

- Конкурентоспособный базовый оклад
- Льготы
- Краткосрочное премирование
- Опционы
- Долгосрочное премирование
- Прозрачность и коммуникация



- **Подход работодателя к рабочим ритмам**
- Гибкость и организация рабочих процессов
- Стабильность дохода и работы
- Понимание различных жизненных ситуаций
- Количество рабочих часов и дней отпуска

- **Лидерские стили и особенности руководства**
- Ценности Компании
- Репутация
- Организационная культура
- Бренд работодателя

- **Коллеги и взаимодействие с ними**
- Рабочее место и инструменты
- **Обмен и передача информации**
- Качество рабочих процессов
- Управление результативностью
- Безопасность



... и то, правильных ли людей они нанимают.



58% организаций сообщают о существенной нехватке людей на ключевые позиции.

58%



40% назначений заканчиваются провалом.

40%



Только **30%** эффективных сотрудников считаются также высокопотенциальными.

Это значит, что у **70%** есть качества для успеха прямо сейчас, но не хватает как минимум одного критического компонента для будущего успеха.

30%

Это не просто проблема нехватки специалистов, это проблема с наймом, оценкой и развитием



Есть другая область, где стремительно выросла стоимость сотрудников...

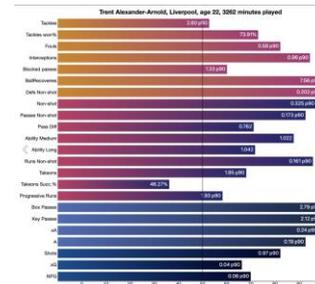
Подход к найму **тогда**

Нам нужен нападающий, а тот парень как раз забивает много голов. Клуб отпустит его, если мы заплатим X долларов, да и он не против перейти, если мы выполним его условия. Покупаем!



Подход к найму **сейчас**

Нам нужен нападающий. Тот парень много забивает, так что давайте очень подробно проанализируем его стиль игры, характер, привычки, и в каких тактических схемах и на каких позициях он может быть нам полезен. Подойдет ли он нашей схеме игры? В каких ролях мы сможем его использовать? Примет ли его коллектив? Не вызовет ли его найм дисбаланс в команде? Придется ли нам чем-то жертвовать, чтобы сделать его эффективным? Не захочет ли он уйти через 2 года? Мы должны поручить нашему отделу найма подробное исследование...



ИТ-talанты тоже можно оценивать

Что ожидается?

Какие области ответственности у новой роли?

Какое влияние она оказывает на организацию?

Есть ли у сотрудника все, чтобы быть успешным в этой роли?



Что необходимо?

Обладаешь ли ты навыками, необходимыми для роли?

Демонстрируешь ли ты требуемое поведение?

Есть ли у тебя опыт решения задач, требуемых для данной роли?

Кто нужен?

Обладаешь ли ты персональными характеристиками, важными для успеха в роли?

Что мотивирует тебя?
Поможет ли это достигнуть успеха в новой роли?



Фокус с немедленных навыков должен сместиться на показатели долгосрочной эффективности

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Влияние и результаты

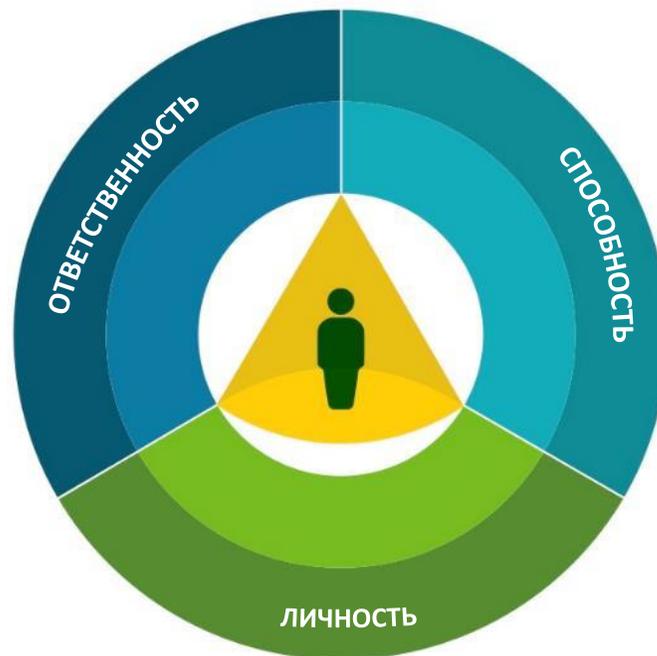
- Масштаб и природа влияния
- Необходимые усилия

Вызовы и стратегия

- Вызовы внешней среды
- Стратегия организации

Роли и обязанности

- Рабочие характеристики
- Обязанности
- Задачи
- Индикаторы успеха



СПОСОБНОСТЬ

Структуры и отношения

- Сеть взаимодействия

Навыки и компетенции

- Поведенческие компетенции
- Технические навыки

Опыт и знания

- Опыт
- Образование (включая сертификации)

ЛИЧНОСТЬ

Цель и миссия

- Цель
- Миссия

Мотивы и ценности

- Драйверы
- Ценности

Черты

- Личностные
- Когнитивные способности



Спасибо!



Кирилл Зубов

Kirill.Zubov@kornferry.com