



Валерия Куропаткина

Руководитель направления
HR-Tech в «ЭКОПСИ
Консалтинг»

Человекоцентричность vs цифровизация

Как найти баланс между автоматизацией и человеческим
подходом в HR

Ксения Андропова

Руководитель команды
рекрутмента и адаптации
МТС Линк

ЭКОПСИ

ЭКОПСИ

работаем на стыке

ЭКОНОМИКИ и **ПСИХОЛОГИИ**



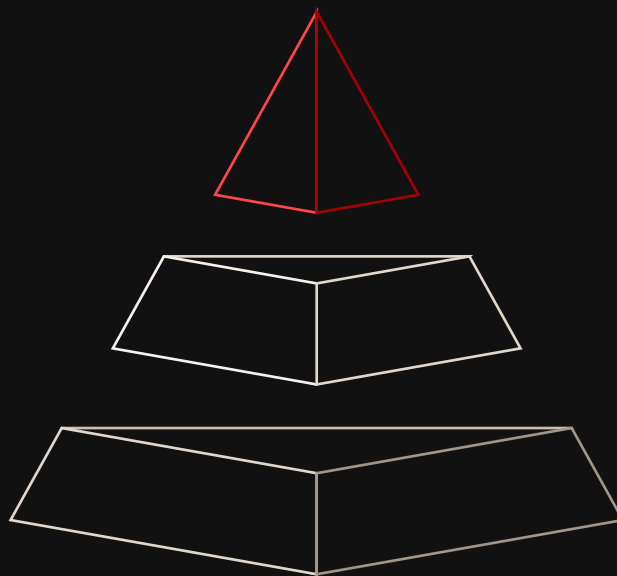
Входит в ТОП-5

по динамике роста
выручки в стратегическом
консалтинге
(RAEX, 2023-2024 гг)



1 МЕСТО

в области
управления персоналом
(RAEX, 2015-2024 гг)



Управленческий консалтинг

Стратегия и операционные модели

HR-системы

HR-цифровизация

Производственные системы

Производственная безопасность

Системы работы с клиентами

Люди: оценка и развитие

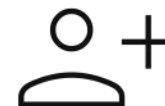
20+

отраслей



250+

консультантов



85%

компаний из топ-списков РБК и Forbes



90%

лояльных клиентов



МТС Линк

Российский разработчик экосистемы сервисов для бизнес-коммуникаций, совместной работы, общения и обучения



IT-лидер в цифровизации образования



Победитель в номинации
«Корпоративные цифровые решения»



Платформа года
для бизнес-коммуникаций



Победитель в номинации IT по версии
Pharma Commercial Excellence Awards



Победитель в номинации
«Платформа года»

10 000+

КОМПАНИЙ
В БАЗЕ КЛИЕНТОВ

5 млн+

ОНЛАЙН-ВСТРЕЧ, ВЕБИНАРОВ
И ОНЛАЙН-КУРСОВ ЕЖЕГОДНО

99,95%

ДОСТУПНОСТЬ
СЕРВИСОВ

35 млн

УЧАСТНИКОВ ВИРТУАЛЬНЫХ
МЕРОПРИЯТИЙ

16 лет

НА РЫНКЕ



МТС Линк



№1 среди ВКС-платформ по стабильности работы*

*Согласно исследованию стабильности работы облачных платформ видеоконференцсвязи (ВКС) в России, выполненному компанией J'son & Partners Consulting в мае 2024, в критериях «Самое стабильное подключение», «Самое лучшее качество звука», «Самое стабильное подключение к ВКС», «Лучшая работоспособность при нестабильном интернет-соединении», «Наибольший процент успешных подключений (видео/аудио)» и «Лучшая работа при плохом качестве связи» среди мобильных приложений.



Российская ВКС-платформа с самым широким набором ИИ-функций**

** Согласно исследованию, посвящённому использованию ИИ в рамках сервисов ВКС, выполненному Информационно-аналитическим агентством TelecomDaily в январе 2025 года

TELECOM DAILY



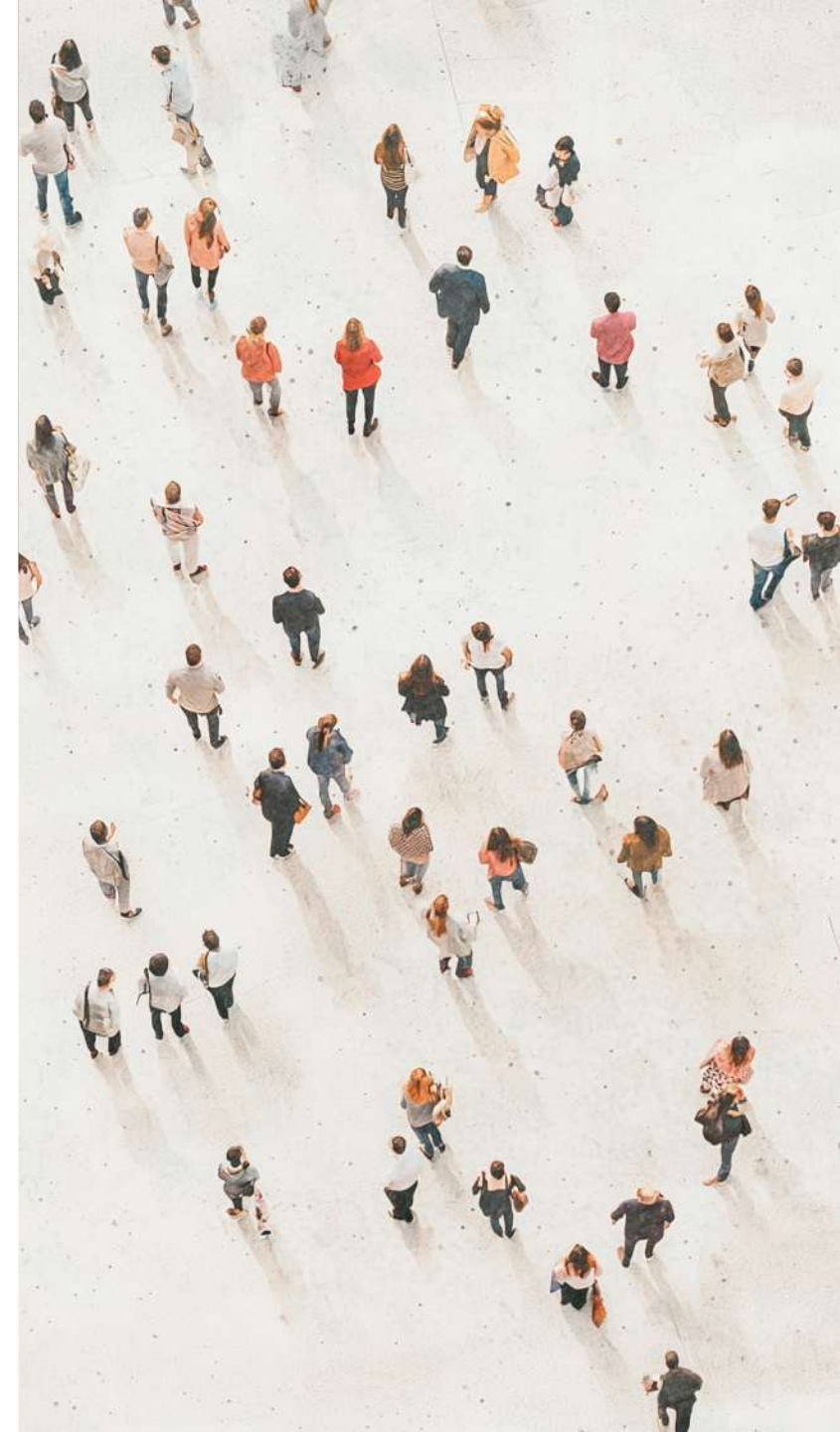
Первое место в рейтинге IT-World*** по качеству технической поддержки

*** IT-World провёл опрос ИТ-директоров, экспертов клуба «ИТ-Диалог», о качестве наиболее популярных систем ВКС: Zoom, Salute Jazz, VINTEO, Dion, eXpress, VK Teams. TrueConf, Videomost, «Яндекс Телемост», «Контур.Толк» и МТС Линк.

it.world

Сегодня обсудим

- 01 HR-тренды и приоритеты компаний. Всегда ли это одно и то же?
- 02 Почему важно находить баланс между технологиями и человеческим подходом в управлении персоналом
- 03 Что такое HR-IT стратегия и почему она полезна каждой компании, мечтающей о цифровизации
- 04 Как начать цифровизацию и не напугать сотрудников
- 05 Опыт цифровизации МТС Линк
- 06 Как с помощью МТС Линк Курсов упростить онбординг новых сотрудников и развивать корпоративную культуру компании
- 07 Как ИИ-инструменты помогают повысить эффективность встреч, мероприятий и корпоративного обучения



Давайте познакомимся



Кто вы?

Например:

1

- HR
(руководитель функции / специалист)
- Бизнес-заказчик
(CEO / руководитель функции)

Какие задачи для вас актуальны?

Например:

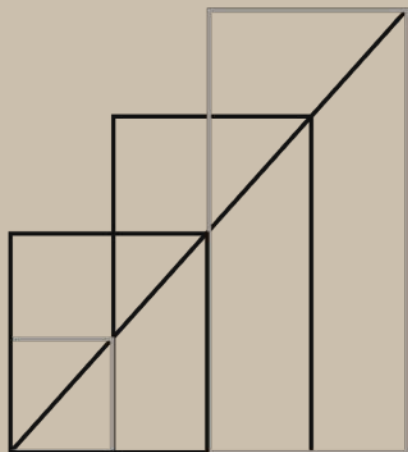
2

- Автоматизация определённого процесса
(выбор системы, формулировка ТЗ)
- Управление изменениями при запуске ИТ-платформы
(коммуникация с сотрудниками, поддержка)

Тренды 2024-2025

61 %

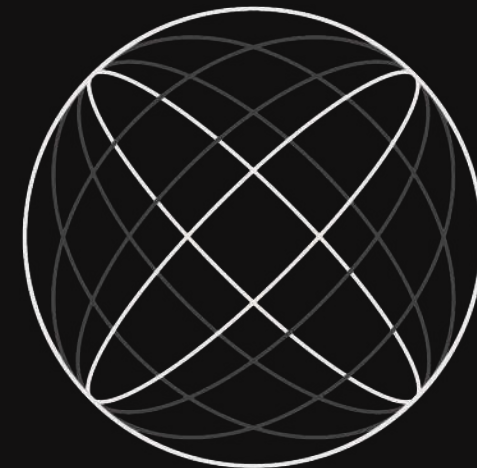
компаний отмечают тренд цифровизации, автоматизации и роботизации HR-процессов, переход на российское ПО (2023: 32%)



Приоритеты

62 %

компаний выделили удержание персонала в качестве приоритета, стоящего перед HR-службой на 2024-2025 гг.



Среди других трендов участники отмечают:

- + **Человекоцентричность, заботу о благополучии сотрудников (39%);**
- + Фокус на удержание персонала, развитие практик внутреннего найма (39%);
- + Профессиональное обучение и переобучение сотрудников, развитие внутреннего обучения (29%);
- + Фокус на повышение результативности персонала и удорожание персонала (по 13%);
- + Поиск новых целевых аудиторий кандидатов (11%).

Среди других приоритетов участники отмечают:

- + Привлечение персонала на массовые и уникальные позиции (38%);
- + Развитие HR-бренда (33%);
- + Обучение и развитие персонала (31%), в т.ч. фокус на развитие руководителей (8%);
- + Цифровизацию HR-процессов, развитие HR-аналитики (21%);
- + Повышение результативности персонала (15%).

В то же время в сфере HR-цифровизации



- + Перенасыщенность рынка новыми решениями
- + Стремительно растущий фокус на ИИ
- + Тренд на комплексные HR-платформы
- + Постоянное увеличение спроса и предложения в рамках коробочных решений
- + Добавление смежных бизнес-процессов внутри единой платформы: HR, коммуникациями, документооборот, управление проектами, финансовыми операциями
- + Развитие внутренней экспертизы разработки цифровых решений на стороне Заказчиков

- ✗ Достаточно низкий уровень цифровой грамотности и навыков работы с цифровыми инструментами всего рынка
- ✗ Невысокий уровень зрелости многих платформ: неоправданные маркетинговые предложения, непредсказуемая ценовая политика
- ✗ Технооптимизм VS Недоверие к ИИ и ботам
- ✗ Нехватка персонализированного подхода
- ✗ Всё острее встают вопросы безопасности
- ✗ Уделяется недостаточно внимания этической составляющей

Тренды и реальные
потребности компаний –
это разные вещи



Три слагаемых успеха в любом процессе

Отсутствие выстроенного процесса и ясных правил



Приведет к хаосу, несогласованности действий и снижению качества и уровня результата

Отсутствие автоматизации

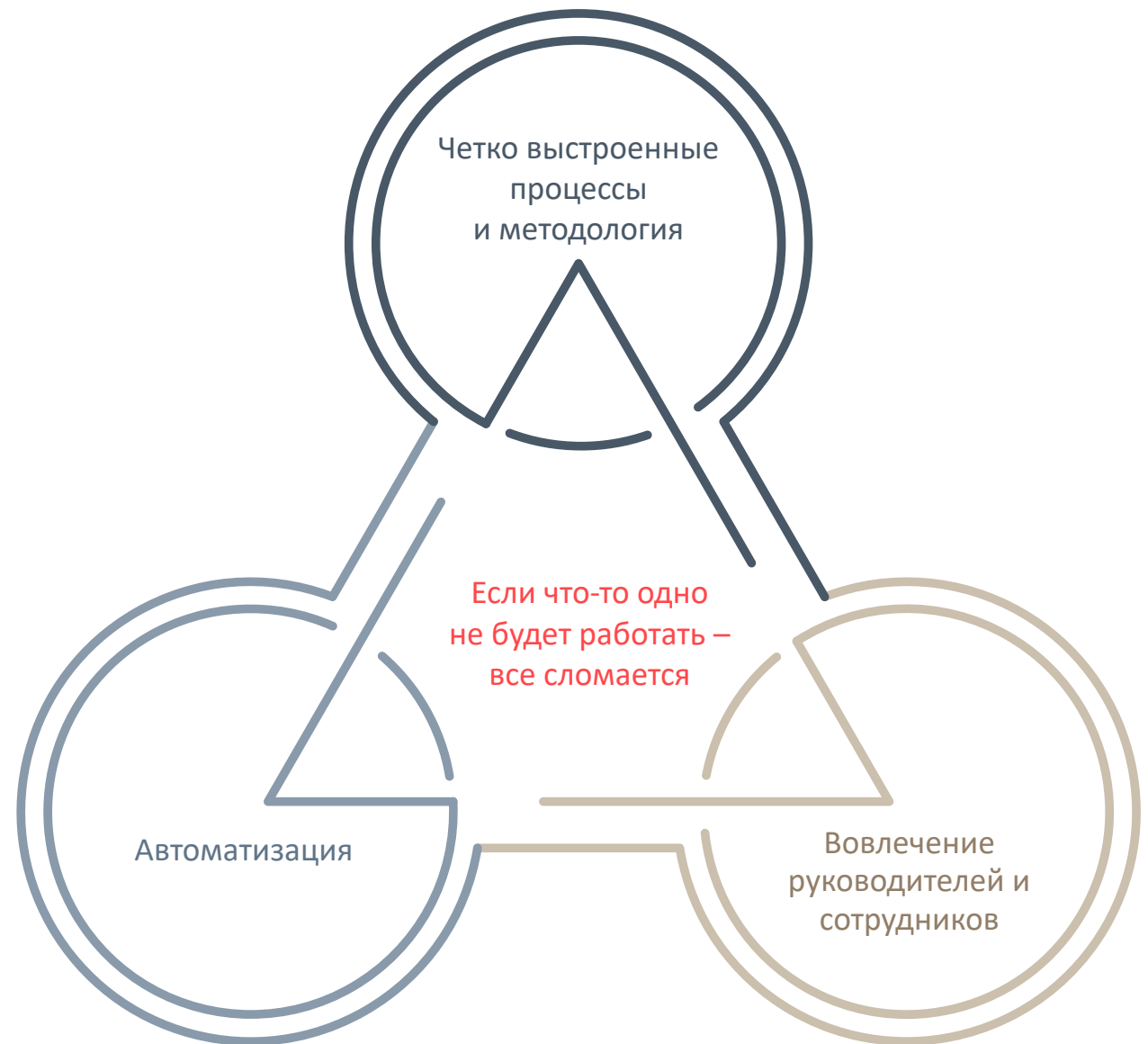


Замедлит работу, увеличит ошибки и снизит прозрачность

Отсутствие поддержки и мотивации со стороны команды



Приведет к сопротивлению изменениям и низкой вовлеченности



Три слагаемых успеха в любом процессе

Отсутствие выстроенного процесса и ясных правил



Приведет к хаосу, несогласованности действий и снижению качества и уровня результата

Отсутствие автоматизации



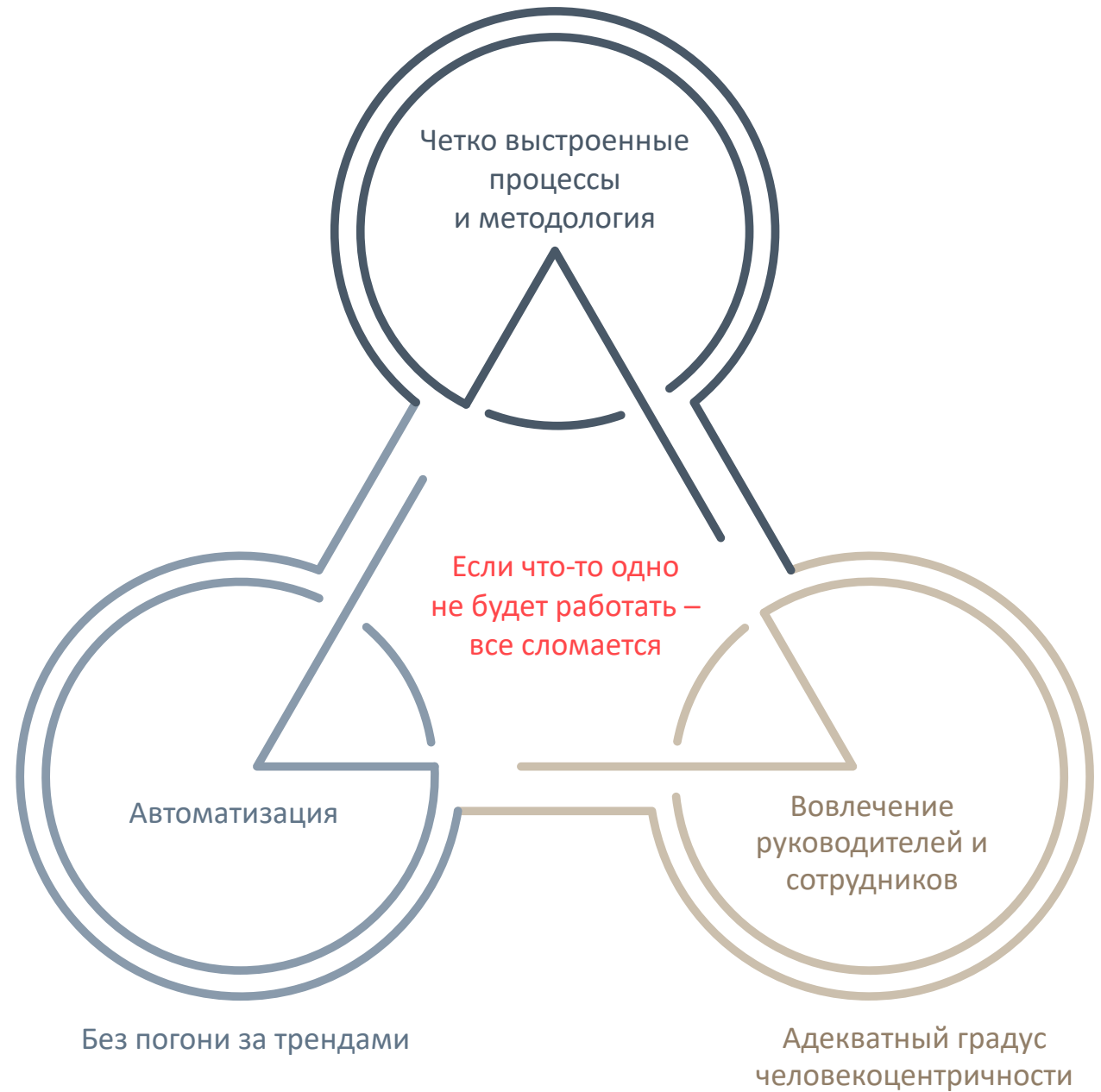
Замедлит работу, увеличит ошибки и снизит прозрачность

Отсутствие поддержки и мотивации со стороны команды



Приведет к сопротивлению изменениям и низкой вовлеченности

С учётом приоритетов компании



А что добавить про человекоцентричность?

Что из данных примеров вы бы отнесли к человекоцентричности в цифровизации?

01

«Система нужна для того, чтобы HR и бизнес могли быстро получать аналитику по всем процессам. У пользователей нет выбора. Они должны пользоваться платформой. Это важно для развития компании и их же блага»

02

«Давайте не будем беспокоить руководителей. Пусть направляют заявки на подбор хоть по телефону, а кандидатов смотрят в почте или мессенджерах, если им удобно, в системе пусть работают рекрутеры. Это им нужнее»

Примеры



А что добавить про человекоцентричность?

Что из данных примеров вы бы отнесли к человекоцентричности в цифровизации?

01

«Система нужна для того, чтобы HR и бизнес могли быстро получать аналитику по всем процессам. У пользователей нет выбора. Они должны пользоваться платформой. Это важно для развития компании и их же блага»

02

«Давайте не будем беспокоить руководителей. Пусть направляют заявки на подбор хоть по телефону, а кандидатов смотрят в почте или мессенджерах, если им удобно, в системе пусть работают рекрутеры. Это им нужнее»

Причина

Оба примера – иллюстрации не очень зрелого подхода к автоматизации. И оба не про человекоцентричность.

Примеры



Как правильно подходить к автоматизации?

01

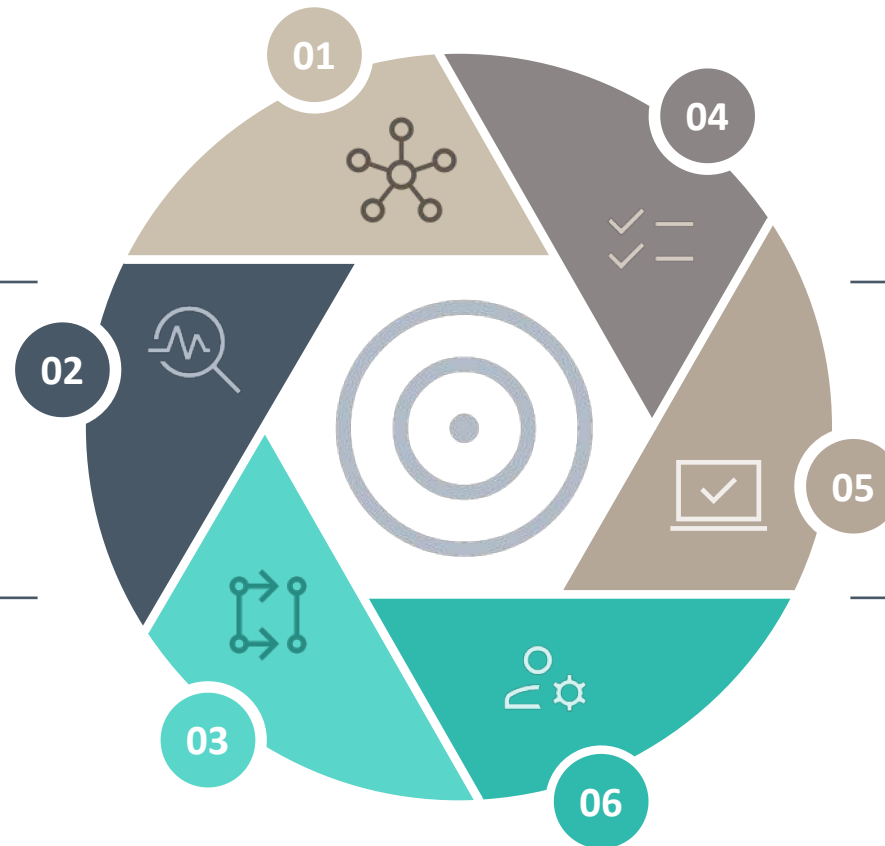
Погрузиться в специфику сферы автоматизации
(например, с помощью тренингов «Цифровая грамотность для HR»)

02

Проработать и HR-стратегию и HR-IT- стратегию компании

03

Выстроить и подготовить процессы



Сформировать Техническое задание и провести анализ рынка с учётом особенностей и требований компании

04

Внедрить и интегрировать ИТ-решения и обеспечить их поддержку

05

Организовать процесс управления изменениями и обеспечить успешный запуск

06

Что такое HR-IT стратегия?



HR-IT стратегия – это то,
что полетит в конкретной
компании



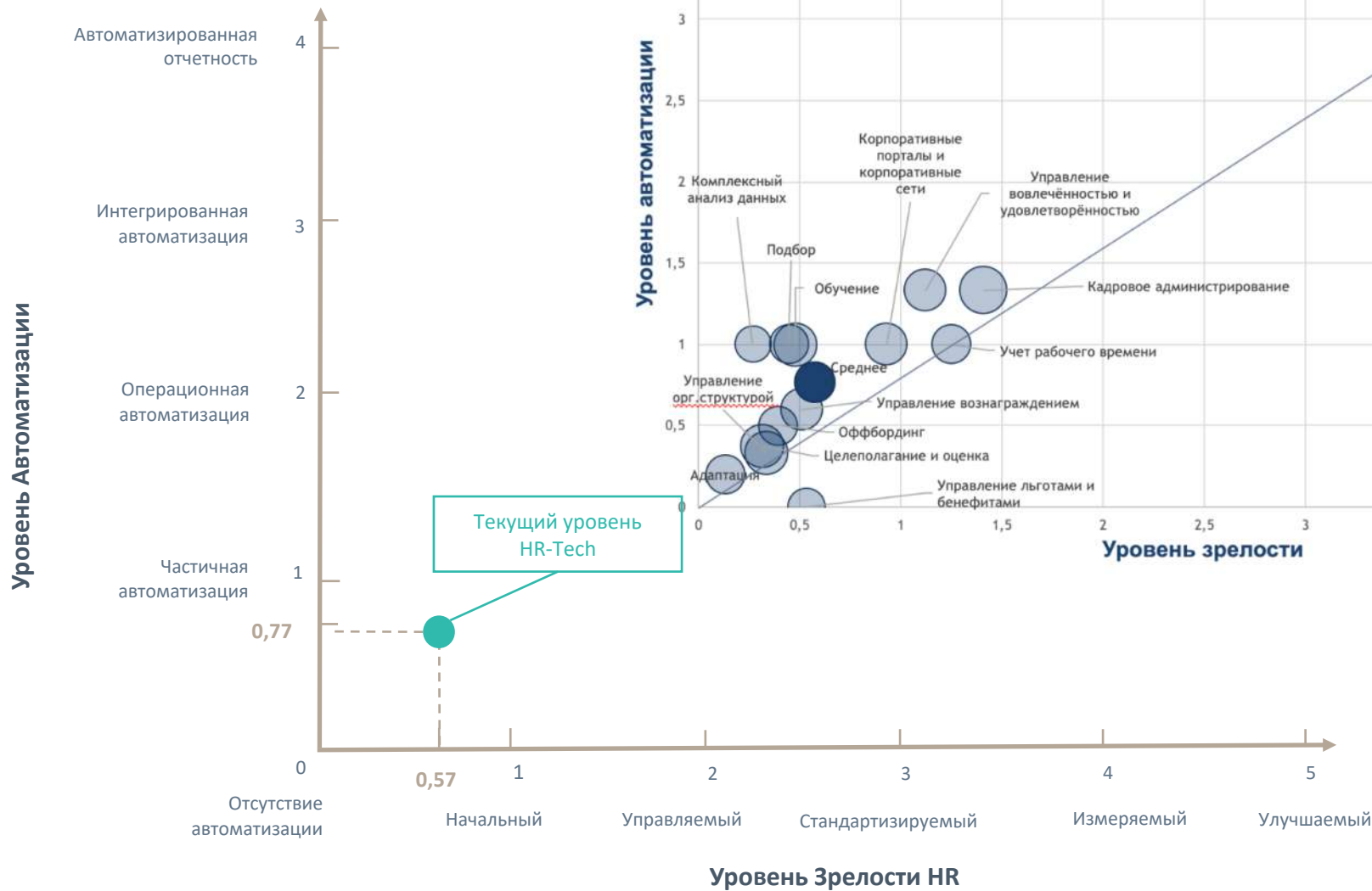
Зрелость и автоматизация HR-процессов тесно связаны

Последовательные усилия по автоматизации HR-процессов ведут к повышению их зрелости

- Из 15% компаний, добившихся успеха в автоматизации HR-процессов, только у 3% HR-процессы работают по заявке руководителей
- Меньше, чем 5% компаний, которым удалось построить HR, основанный на раскрытии потенциала каждого сотрудника, смогли сделать это без автоматизации
- Из 34% компаний, выстроивших HR на основе универсальных процедур, только 5% удалось сделать это, не автоматизировав хотя бы половину HR-процессов



Автоматизация должна начинаться с оценки зрелости процессов

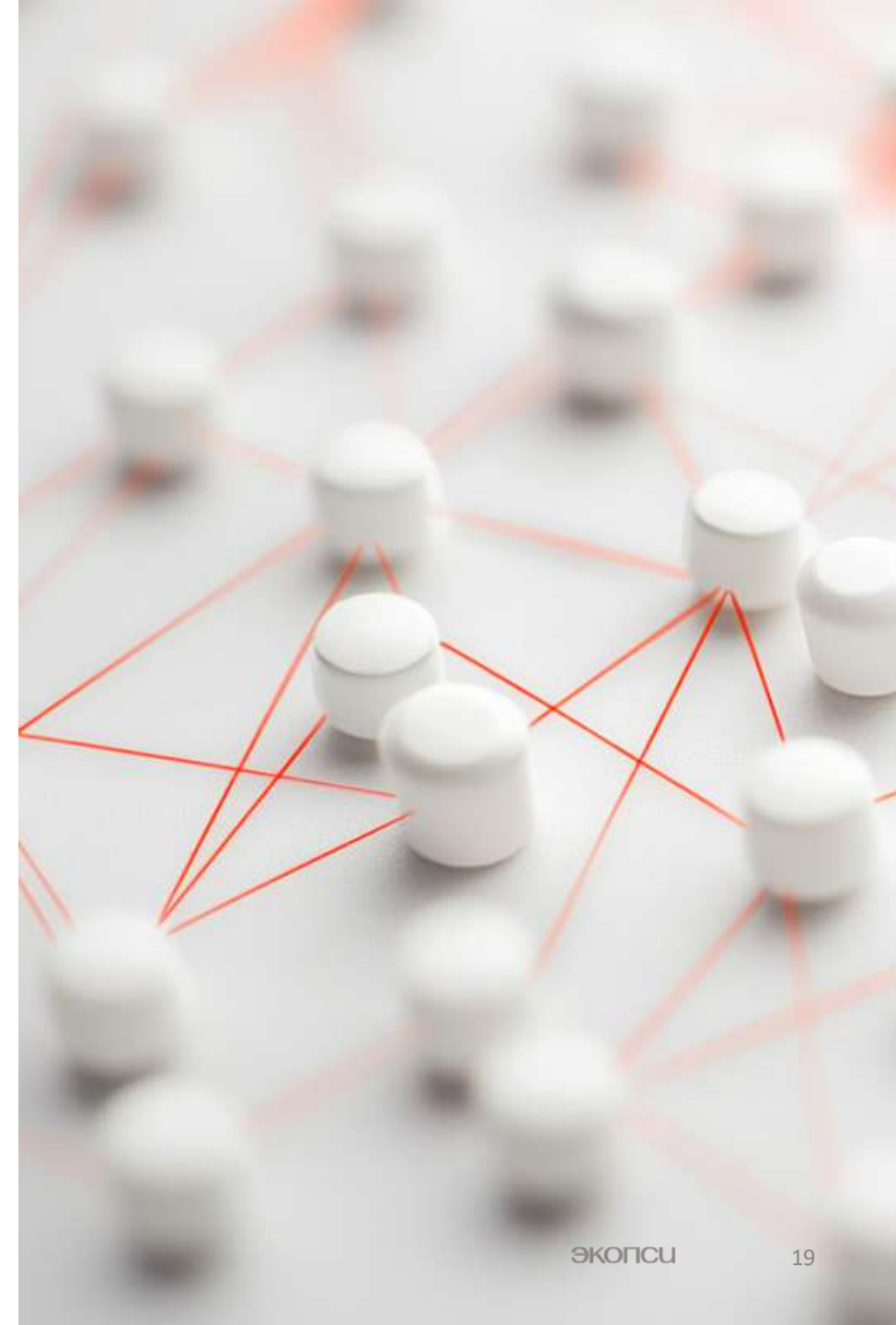


Уровень зрелости и автоматизации процессов могут и должны развиваться синхронно.

Автоматизация может способствовать повышению уровня зрелости до определенного момента, однако низкая зрелость может блокировать дальнейшую автоматизацию.

Цели HR-IT стратегии

- Повышение качества готовности HR-процессов к автоматизации
- Структуризация и повышение качества HR-IT ландшафта за счёт подбора наиболее подходящих решений
- Сокращение сроков, бюджета и сложности внедрения IT-платформ
- Минимизация «зоопарка решений» и/или повышение качества внедрённых платформ
- Обеспечение «быстрых побед» благодаря приоритезации потребностей и поэтапному структурированному графику внедрения

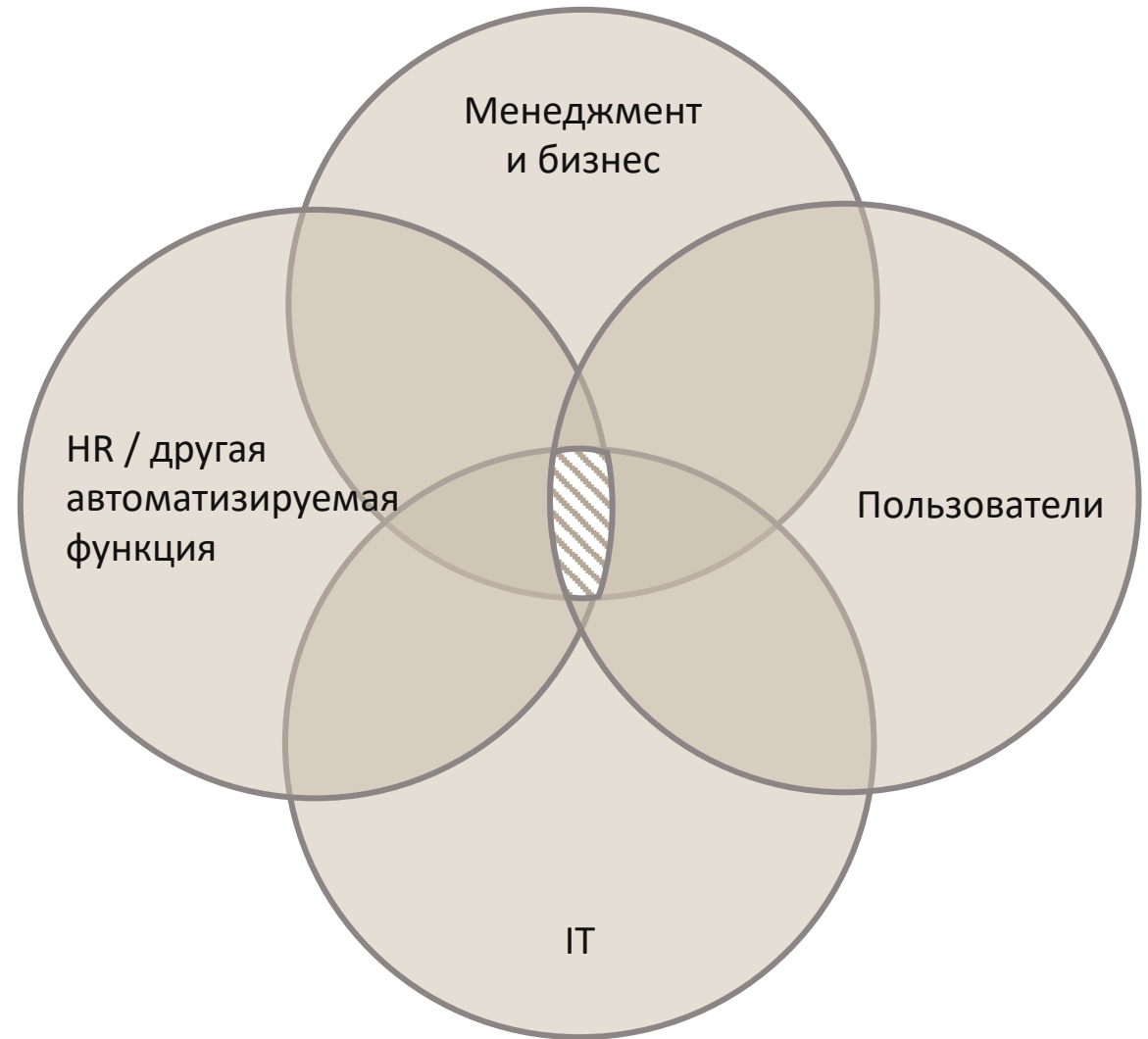


Проработка HR-IT стратегии невозможна без коммуникации между всеми сторонами

Основные задачи возникают на стыке интересов

У каждой функции есть свои интересы и цели, которые зачастую отличаются друг от друга.

Отсутствие качественной коммуникации между сторонами как на этапе подготовки проекта, так и в процессе реализации приводит к его затягиванию и срыву.



HR-IT СТРАТЕГИЯ

Как всё учесть?



Описание и оценка текущего ландшафта

- Проведение интервью с бизнесом, держателями процессов и систем
- Уточнение текущих HR-процессов и актуальных задач Компании и ключевых держателей процессов управления персоналом
- Исследование IT-систем, внедрённых для автоматизации HR-процессов
- Проведение GAP-анализа IT-систем и оценка уровня автоматизированности



Разработка целевой HR-IT архитектуры

- Определение приоритетов и требований
- Обзор рынка HR-Tech, уточнение соответствия IT-платформ и задач Компании
- Уточнение условий внедрения существующих систем (ограничения, сроки, стоимость)
- Формирование первичной целевой HR-IT архитектуры (TO-BE) и подготовка обоснования рекомендуемых систем



Реализация целевой HR-IT архитектуры

- Детализация функциональных GAP'ов (GAP-анализ)
- Формирование процессов, бизнес-требований и концепции автоматизации процессов (TO-BE)
- Формирование первичных ФТТ/ ТЗ
- Финальный подбор и защита решений
- Оценка ТСО

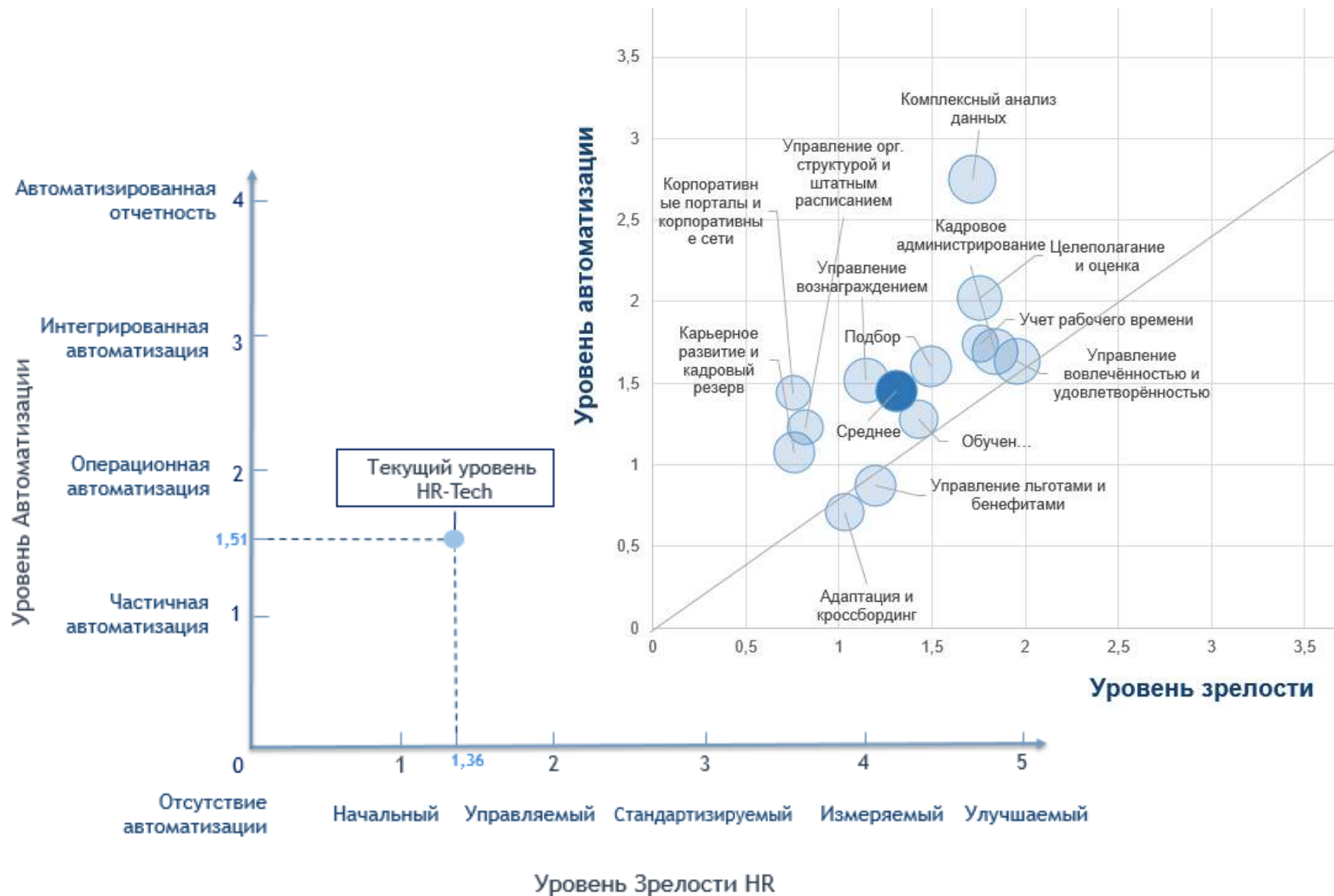


Финализация ФТТ / ТЗ и документации

Для каждого целевого функционального блока:

- Подготовка итогового технического задания
- Подготовка конкурсной документации
- Закрепление ключевого контура и условий в договоре

Как провести оценку HR-IT ландшафта



На что важно обратить внимание

1. Наличие и распространенность процесса
2. Наличие структурированных описаний процессов
3. Соответствие процесса описаниям
4. Результативность процесса
5. Соответствие процесса целям компании

Чек-лист

Попробуйте оценить готовность выбранного процесса к автоматизации

да нет

- | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Процесс распространён и действительно используется в конкретной ЦА? | ☐ | ☐ |
| 2 | По процессу есть структурированные описания, регламенты и положения? | ☐ | ☐ |
| 3 | Процесс соответствует описаниям и регламентам? | ☐ | ☐ |
| 4 | Процесс результативен? | ☐ | ☐ |
| 5 | Процесс соответствует бизнес-целям компании? | ☐ | ☐ |

Как может формироваться оценка?

Процесс	Подпроцесс	Уровень зрелости управления	Балл по функции	Влияние на HR	Степень автоматизации	Средний балл уровня зрелости	Влияние на HR Формула	Влияние на HR (балл)	Средний балл влияния на HR (размер кружка)	Доля не на бумаге	Доля операционной работы не на бумаге и не в Excel	Доля интегрированных процессов	Доля автоматизированной отчетности	Балл по автоматизации	Средний балл уровня автоматизации
Подбор	Управление потребностями в подборе: сбор и согласование заявок на подбор	1 - «Начальный»	0,86	5 – «Высокий»	1 - «Частичная автоматизация»	0,45	5	5	3,50	1	0	0	0	1,00	0,84
	Управление воронками подбора	1 - «Начальный»	0,52	3 – «Средний»	1 - «Частичная автоматизация»		3	3		0,8	0,3	0	0	1,04	
	База кандидатов	0 - «Отсутствующий»	0,23	4 – «Выше среднего»	1 - «Частичная автоматизация»		4	4		1	0	0	0	1,00	
	Внешний карьерный портал	0 - «Отсутствующий»	0,00	3 – «Средний»	0 - «Отсутствие автоматизации»		3	3		0	0	0	0	0,00	
	Анкетирование и тестирование кандидатов	0 - «Отсутствующий»	0,28	3 – «Средний»	2 - «Операционная автоматизация»		2	2		1	0,8	0	0	1,80	
	Видеоинтервью	0 - «Отсутствующий»	0,00	2 – «Ниже среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		2	2		0	0	0	0	0,00	
	Чат-боты для подбора	0 - «Отсутствующий»	0,00	1 - «Низкий»	0 - «Отсутствие автоматизации»		1	1		0	0	0	0	0,00	
	Голосовые боты для подбора	0 - «Отсутствующий»	0,00	1 - «Низкий»	0 - «Отсутствие автоматизации»		1	1		0	0	0	0	0,00	
	Ведение реферальных программ	0 - «Отсутствующий»	0,16	2 – «Ниже среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		2	2		0	0	0	0	0,00	
	Согласование предложений кандидатам	1 - «Начальный»	0,98	4 – «Выше среднего»	1 - «Частичная автоматизация»		4	4		0	0	0	0	0,00	
	Анализ Рынка Труд	0 - «Отсутствующий»	0,00	4 – «Выше среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		4	4		0	0	0	0	0,00	
	HR-бренд	1 - «Начальный»	1,09	4 – «Выше среднего»	2 - «Операционная автоматизация»		4	4		1	0,8	0	0	1,80	
	Отчетность по процессам подбора	0 - «Отсутствующий»	0,10	5 – «Высокий»	1 - «Частичная автоматизация»		5	5		1	0	0	0	1,00	
	Публикация вакансий	0 - «Отсутствующий»	0,38	4 – «Выше среднего»	2 - «Операционная автоматизация»		4	4		1	0,65	0	0	1,65	
	Управление стажерскими программами (привлечение стажеров, внешние)	1 - «Начальный»	0,91	1 - «Низкий»	1 - «Частичная автоматизация»		1	1		0,8	0	0	0	0,80	
	Внутренний карьерный портал	0 - «Отсутствующий»	0,00	3 – «Средний»	0 - «Отсутствие автоматизации»		3	3		0	0	0	0	0,00	
Адаптация и кроссбординг	Пре-бординг (вкл. подготовку рабочего места и встречу сотрудника)	0 - «Отсутствующий»	0,45	5 – «Высокий»	1 - «Частичная автоматизация»	0,13	5	5	3,33	0,8	0,5	0	0	1,20	0,28
	План адаптации сотрудника				0 - «Отсутствие автоматизации»					0	0	0	0	0,00	
	(Если в план адаптации входит обучение, см. раздел Обучение)	0 - «Отсутствующий»	0,00	5 – «Высокий»			5	5		0	0	0	0	0,00	
	Работа с наставником	0 - «Отсутствующий»	0,10	2 – «Ниже среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		2	2		0	0	0	0	0,00	
	Работа со стажерами	0 - «Отсутствующий»	0,00	1 - «Низкий»	0 - «Отсутствие автоматизации»		1	1		0	0	0	0	0,00	
	Оценка по итогам адаптации (ручная оценка руководителя / наставника)	0 - «Отсутствующий»	0,00	3 – «Средний»	0 - «Отсутствие автоматизации»		3	3		0	0	0	0	0,00	
Целеполагание и оценка	Отчетность по процессам адаптации	0 - «Отсутствующий»	0,11	4 – «Выше среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»	0,31	4	4	4,33	0,2	0	0	0	0,20	0,37
	Работа с КЭБ (вкл. оценку)	1 - «Начальный»	1,37	5 – «Высокий»	1 - «Частичная автоматизация»		5	5		1	0,5	0	0	1,50	
	Работа с МВО (вкл. оценку)	0 - «Отсутствующий»	0,00	5 – «Высокий»	0 - «Отсутствие автоматизации»		5	5		0	0	0	0	0,00	
	Работа с ОКР (вкл. оценку)	0 - «Отсутствующий»	0,00	2 – «Ниже среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		2	2		0	0	0	0	0,00	
	Оценка по корпоративным компетенциям	0 - «Отсутствующий»	0,00	5 – «Высокий»	0 - «Отсутствие автоматизации»		5	5		0	0	0	0	0,00	
	Оценка по профессиональным компетенциям	0 - «Отсутствующий»	0,00	4 – «Выше среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		4	4		0	0	0	0	0,00	
	Оценка по корпоративным компетенциям (тесты)	0 - «Отсутствующий»	0,00	4 – «Выше среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		4	4		0	0	0	0	0,00	
	Оценка по профессиональным компетенциям (тесты)	1 - «Начальный»	1,20	4 – «Выше среднего»	2 - «Операционная автоматизация»		4	4		1	0,8	0	0	1,80	
	Оценка 360	0 - «Отсутствующий»	0,00	3 – «Средний»	0 - «Отсутствие автоматизации»		3	3		0	0	0	0	0,00	
	Непрерывная обратная связь / Real-Time Feedback	0 - «Отсутствующий»	0,00	1 - «Низкий»	0 - «Отсутствие автоматизации»		1	1		0	0	0	0	0,00	
	Калибровка (управление калибровочными матрицами) / кадровые комитеты	0 - «Отсутствующий»	0,00	4 – «Выше среднего»	0 - «Отсутствие автоматизации»		4	4		0	0	0	0	0,00	
	Отчетность по итогам оценки	0 - «Отсутствующий»	0,23	5 – «Высокий»	0 - «Отсутствие автоматизации»		5	5		0	0	0	0	0,00	

Важно учитывать:

- Критерии и атрибуты оценки процессов – единые.
Для оценки процессов можно использовать ГОСТ Р ИСО/МЭК 15504-2009
- Степень влияния на бизнес – разная.

Проработка приоритетов

После описания текущего HR-Tech ландшафта необходимо:

- Определить бизнес проблемы, которые оказывают наибольшее влияние
- Провести встречи с топ-менеджментом для выбора ключевых направлений HR-Tech стратегии
- Разработать дорожную карту изменений

Пример:

Процесс	Бизнес проблема	Ключевая проблема
Управление орг. структурой и штатным расписанием	Никто не знает, кто кому подчиняется, долгое построение аналитики из-за отсутствия структуры	V V
Управление вознаграждением	Повышение текучести из-за ощущения непрозрачности и несправедливости оплаты труда. Большой риск ошибок в выплатах	V V
Подбор	Средний темп закрытия вакансий, системная недоукомплектованность новых производств	V
Учет рабочего времени и управление сменами	Нестабильность загрузки, отсутствие управления сменами	V

V V - Ключевая проблема, первый приоритет
V – Ключевая проблема, второй приоритет

Не всегда нужно
внедрять большое
модное и комплексное



Подготовка к автоматизации

01

Зачем нам это?

03

А почему выбрали
именно это решение?

05

Какие эффекты и выгоды
ожидаем?

02

Кто будет отвечать за проект?

04

Контрольные точки и шаги?
Когда и какой результат это даст?

- Проверка готовности процессов и команды
- Детальная проработка требований и исследование рынка, сверка с целевой HRIT-стратегией
- Контур проекта: этапы, контрольные точки, быстрые победы, стоимость
- Подбор метрик и расчёт целевых эффектов



Как измерить эффекты от автоматизации?

Важно помнить:

- Все метрики индивидуальны
- Система не заменит людей
- Сравнивать получившиеся затраты на процесс и систему с затратами, которые были при его отсутствии / более низкой степени зрелости, некорректно
- Измерить экономический эффект напрямую преимущественно невозможно из-за множества дополнительных переменных

Четкие цели

На старте проекта определить наиболее релевантные для Компании и измеримые цели и контрольные точки и выверяться с ними



Качество процесса

Ориентироваться на качество процесса, а не на экономические эффекты

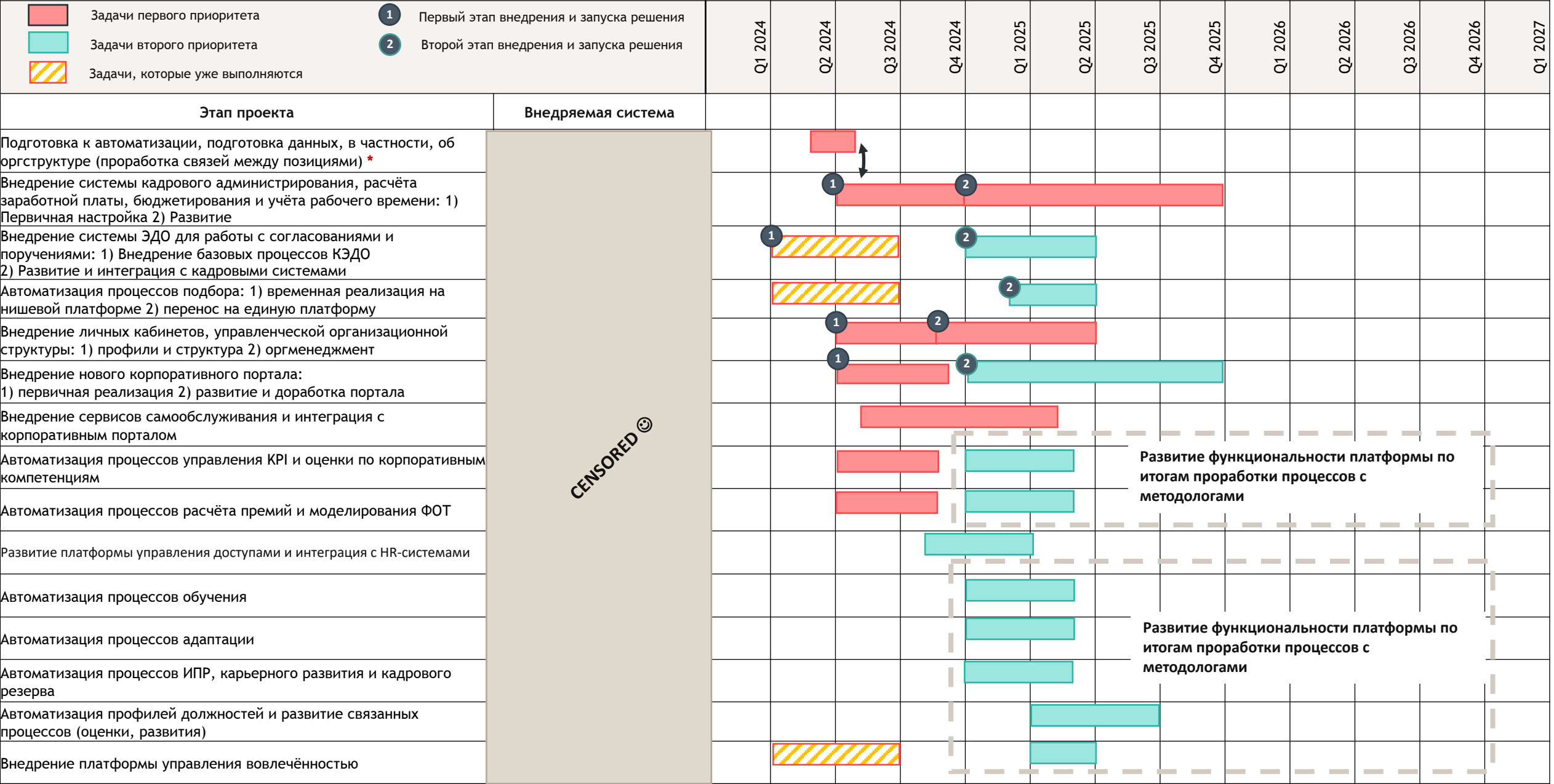


Обратная связь

Собирать обратную связь от бизнеса и сотрудников



Пример верхнеуровневой стратегии



Развитие функциональности платформы по итогам проработки процессов с методологами

Развитие функциональности платформы по итогам проработки процессов с методологами

Как выстроить управление изменениями при запуске платформы?



Обязательный минимум услуг, который нужно требовать у подрядчиков по автоматизации:

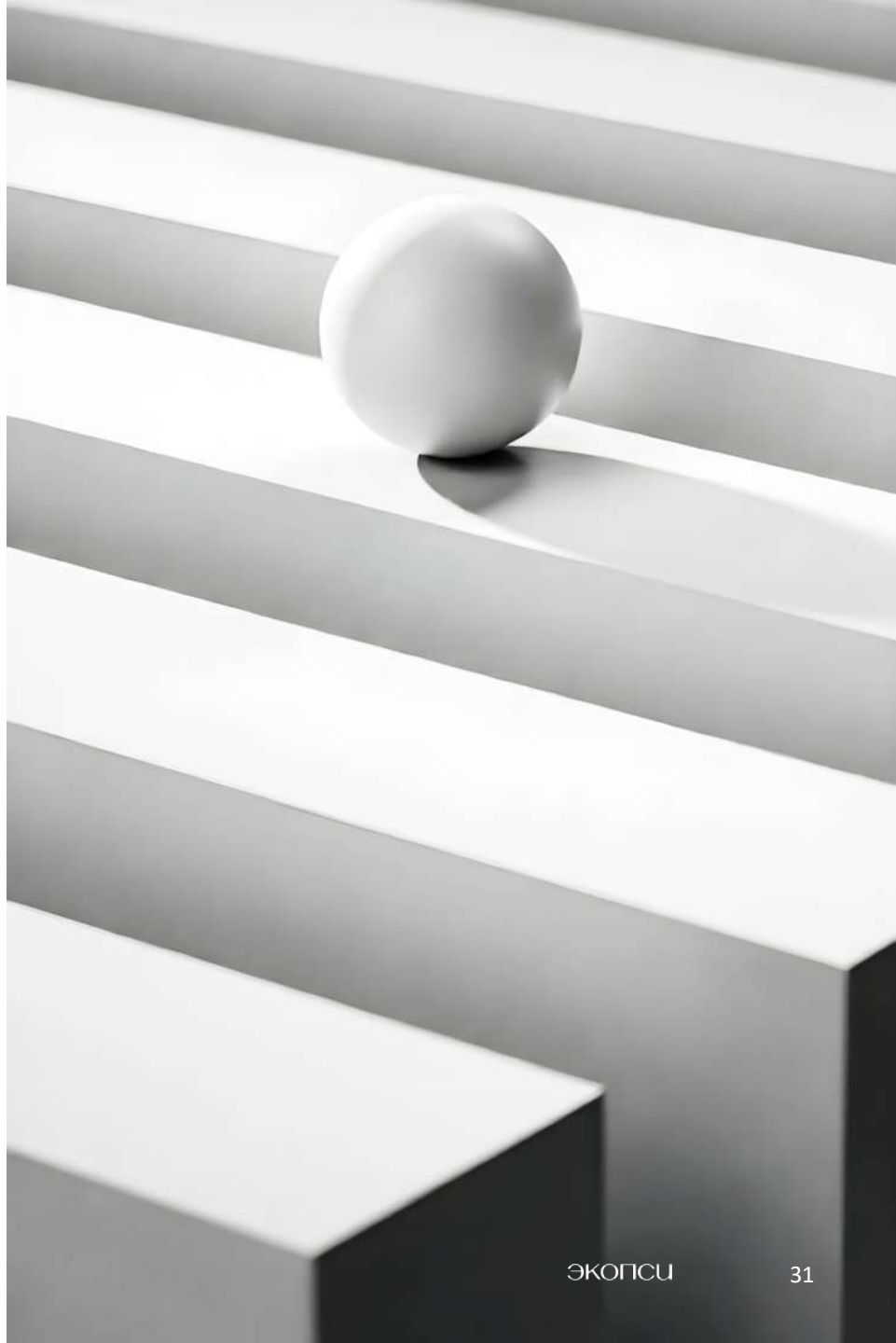
1. Обучающие курсы для администраторов
2. Отдельные инструкции для администраторов и пользователей в удобном формате (mp4, pptx, word).
3. Полная техническая поддержка в первый месяц эксплуатации.
4. Гарантийная поддержка 6 месяцев на внедрение и кастомные доработки.

Дополнительные сопутствующие сервисы:

1. Планирование внутренней кампании change management
2. Привлечение методологов и тренеров ЭКОПСИ
3. Проведение страт-сессий с руководителями Заказчика
4. Съёмка рекламных видеороликов
5. Внедрение чат-ботов для поддержки сотрудников
6. Техническая поддержка в течение дополнительного срока

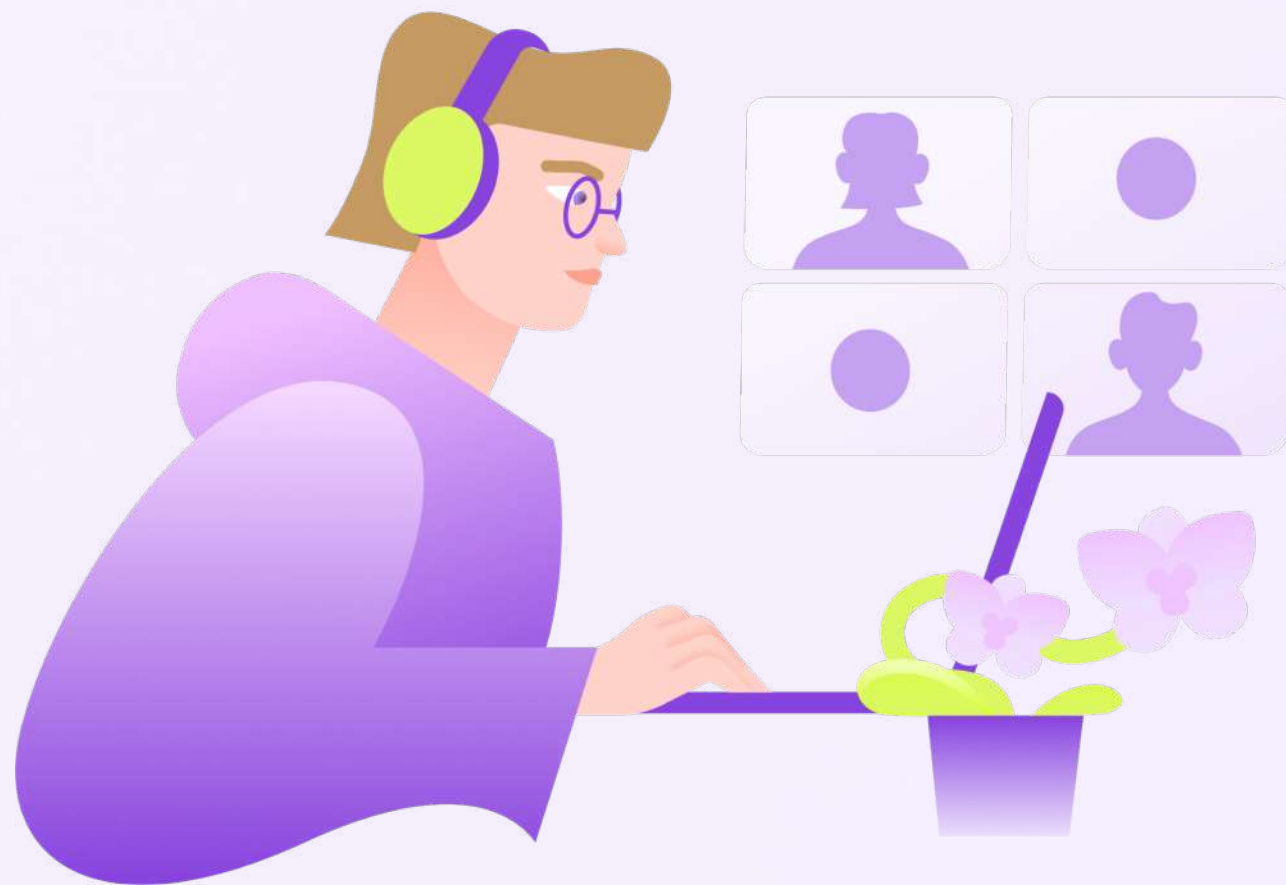
Итоги. Как подойти к автоматизации

01	Определить ключевые бизнес-процессы и приоритеты	Прежде чем автоматизировать, нужно четко понять, какие процессы в вашей компании наиболее критичны
02	Вовлечь спонсора и всех стейкхолдеров	Без заинтересованности и вовлечённости команды проект, скорее всего, обречён на провал
03	Выстроить процесс	Без четкой и структурированной методологии автоматизация будет бессмысленной
04	Инвестировать в качественные инструменты и при анализе рынке, и при внедрении решения	Для эффективной автоматизации необходимы правильные инструменты. И необязательно большие и сложные
05	Создать культуру принятия изменений в команде	Автоматизация — это не только технологический процесс, но и культура изменений



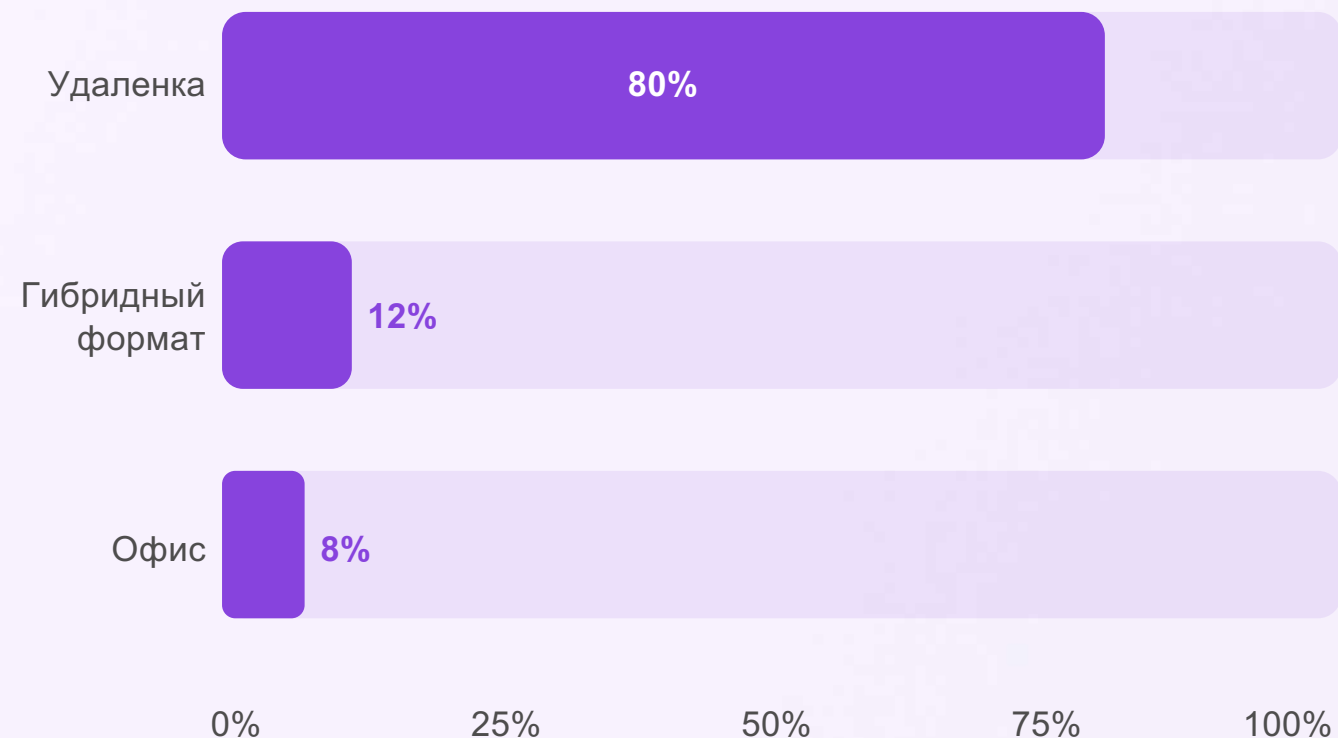
Рынок труда принадлежит соискателям

- ✓ **2,4%** составил уровень безработицы в России летом 2024 года [по данным Росстата](#)
- ✓ **На 57%** выросло число активных вакансий весной 2024 года по сравнению с тем же периодом прошлого года [по данным Авито Работы](#)
- ✓ **86%** компаний столкнулись с нехваткой персонала в 2024 году [по данным опроса Коммерсанта и Superjob](#)



МТС Линк расширяет географию поиска

80% сотрудников компании работает на удаленке



Опыт компании МТС Линк



Найм

- Онлайн-собеседования
- Расширенная статистика и инструменты для повышения вовлеченности
- Саммаризация для быстрой оценки кандидатов, в которой участвует несколько заинтересованных сотрудников



Онбординг

- Адаптационные курсы для новичков
- Отдельные курсы по каждому продукту
- Контроль усвоения знаний



Вовлеченность

- Взаимодействие в удобном корпоративном мессенджере с делением на команды
- Онлайн-корпоративы и награждения
- Регулярные встречи на всю компанию

ВЫЗОВЫ

ВЫЗОВ 1

Эффективность
распределенных команд

ВЫЗОВ 2

Сложные инструменты
для работы

ВЫЗОВ 3

Боязнь пропустить
важное и интересное

ВЫЗОВ 4

Большая конкуренция
и новые требования
к сотрудникам

ВЫЗОВ 1

Распределенные команды

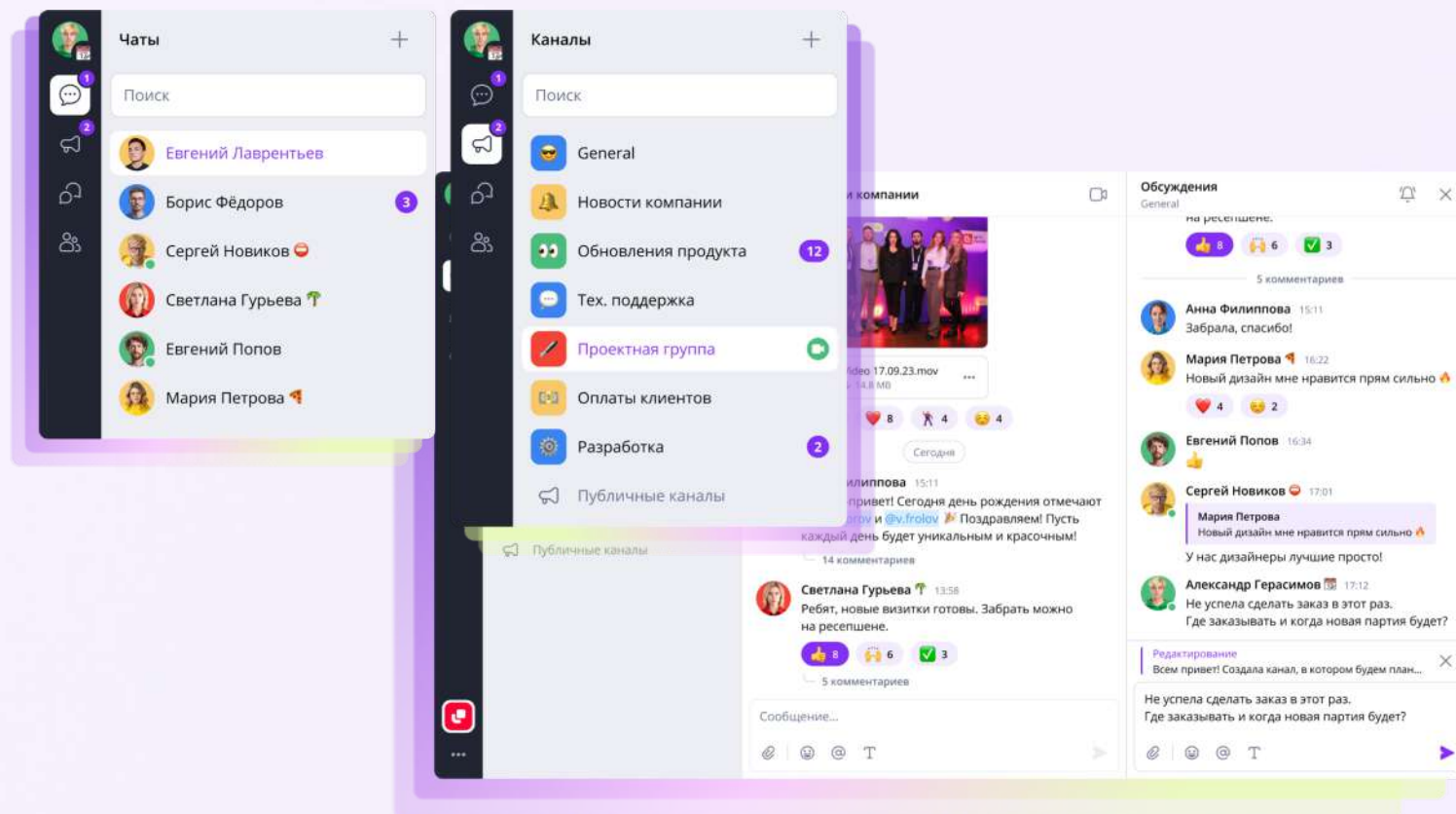
Удаленка стала массовым форматом работы, но по-прежнему имеет проблемы:

- ✓ нехватка инструментов для эффективной работы в команде
- ✓ организация работы с общими документами
- ✓ отсутствие единого канала коммуникации между сотрудниками и отделами



Решение: удобное взаимодействие в экосистеме

- ✓ Быстрое создание встреч в чате
- ✓ Личные сообщения один на один
- ✓ Публичные каналы для обмена идеями
- ✓ Подключение к встрече из чата или по звонку
- ✓ Совместная работа с документами и на онлайн-доске
- ✓ Упоминания, ответы и треды
- ✓ Редактирование сообщений
- ✓ Реакции и эмодзи
- ✓ Настраиваемые статусы
- ✓ Закрепление сообщений



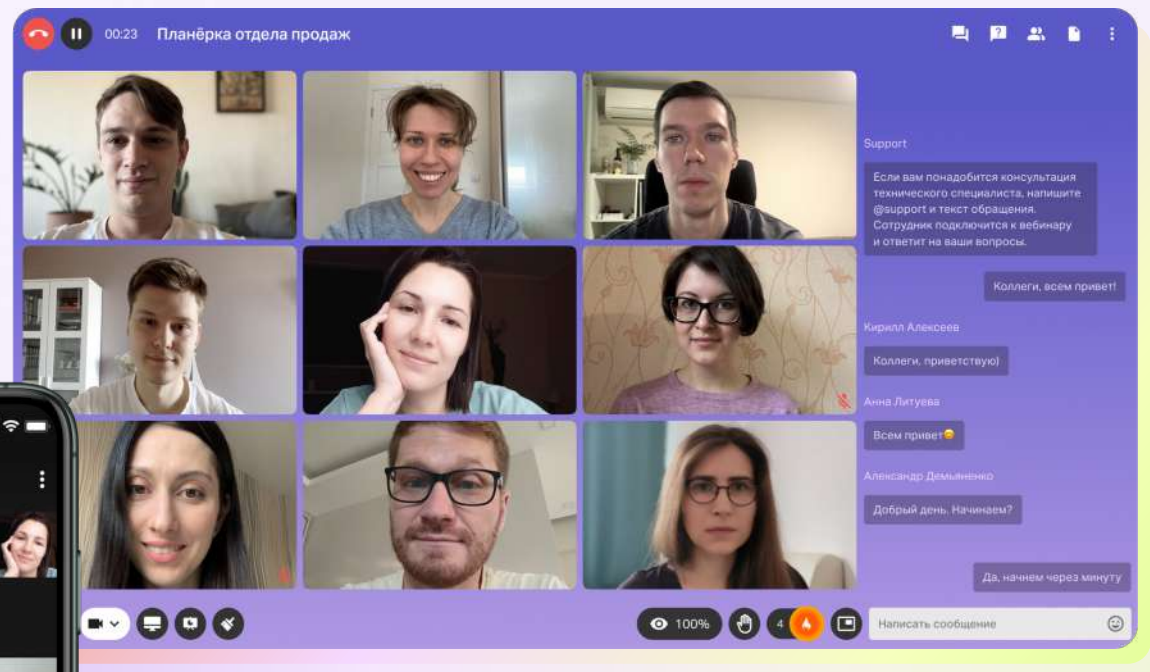
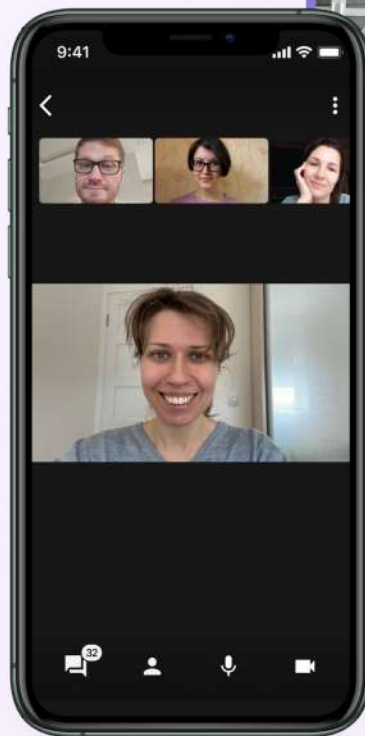
ВЫЗОВ 2

Сложные инструменты для работы

Количество используемых в работе инструментов, приложений и сервисов постоянно растет

Решение

- ✓ Одно решение для всех задач онлайн-обучения и коммуникации
- ✓ Простой интерфейс
- ✓ Доступ из браузера, приложения для ПК или смартфона



ВЫЗОВ 3

Боязнь пропустить важное и интересное

Или Fear of Missing Out



«Хочу быть
в курсе всего»

но трачу на это рабочее время



«Приходится работать
в выходные»

потому что хотел быть везде и сразу

Решение

- ✓ Текстовая расшифровка
- ✓ AI-саммари встреч
- ✓ Заметки с автоматической рассылкой на почту для подписавшихся
- ✓ Треды с искусственным интеллектом





Твой помощник 18:54

@andrey вот что мне получилось узнать 📎

- @petrova сказала, что не успевает подготовить информацию для @davihere и просит помощи у @a.vaskov
- @a.vaskov запросил информацию у команды и поделился обратной связью
- Также упомянул @andrey чтобы предоставил доступы к ссылке: <https://www.figma.com/file/MKb6RO9x>



Подвели итоги вашей недели

Итоги получены с помощью искусственного интеллекта

Обзор встреч

- Всего встреч: **22**
- Общее время, проведённое на встречах: **8 часов 18 минут**
- Наиболее загруженный день: **07.10.2024** (8 встреч общей длительностью 2 часа 48 минут)
- Самая длинная встреча: **"Yakov Saydin's meeting" 1 час 25 минут**

Принятые решения и задачи

Текстовая расшифровка «Что несём на киккофф»

Данные были сгенерированы компьютером и могут содержать неточную информацию

Основные темы, обсужденные на совещании, включают:

1. Технические вопросы, связанные с подключением к встрече и интеграцией с календарями.
2. Возможность добавления идентификатора к ссылкам и показа этой информации в модальном окне.
3. Вывод идентификатора в почту для мероприятий.
4. Ввод нескольких цифр вместо ссылки на мероприятие в почте.
5. Необходимость подсказки при выводе идентификатора в почту.
6. Упрощение текста и не повторение идентификатора дважды.
7. Стандартная история и необходимость консистентности.
8. Возможные варианты вывода идентификатора в почту.
9. Проблема с расположением кнопки "джойн" и полем для ввода номера.
10. Возможность добавления ссылки и модального окна для объяснения

уп к мероприятию только по приглашению.
результатов людям.

были приняты на совещании, не указаны в

ОТКРЫТЬ

СКАЧАТЬ ПОЛНУЮ РАСШИФРОВКУ

ВЫЗОВ 4

Высокая конкуренция и всё новые требования к сотрудникам



Иметь лучшие
hard skills



Эффективно
использовать время



Быстро
учиться новому



Планировать
и управлять проектами



Быть готовым решать
проблемы



Быть
креативным

КАК НЕ ПРОИГРАТЬ В ГОНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ?

[По данным Работа.ру и СберПодбор](#)

ВЫЗОВ 4

Решение

- ✓ AI-оценка эффективности проведенных встреч
- ✓ Контроль присутствия и вовлеченности
- ✓ Статистика онлайн-мероприятий
- ✓ Единая система корпоративного обучения
- ✓ Онлайн-доски



БЫЛО ЗДОРОВО! ПОВТОРИМ?

Вместо бесконечных встреч — краткое саммари

С соискателем взаимодействует не только рекрутер, но и нанимающий менеджер и руководитель

Саммаризация и расшифровка встреч в сервисах МТС Линк помогает резюмировать важную информацию и быстро доносить до всех заинтересованных сторон



Образование в PR, закончил с красным дипломом. Далее работал в региональных компаниях в маркетинге, потом перешел в диджитал и переехал в СПб.

Более 5 лет в b2b-маркетинге, из них более 3 лет в продуктовом маркетинге. Занимался продвижением сложных IT-продуктов для корпоративных клиентов: маркетплейс для независимых АЗС, электронная торговая площадка Вебнефть, Личный кабинет для мелкооптовых клиентов «Газпром нефти», виртуальные топливные карты ОПТИ24 для юрлиц.

Стабильный, хорошие коммуникативные навыки. Имеет высокую мотивацию на нас и на продукт. Структурный, четкий, не льет воды.

Курсы для новичков в МТС Линк Курсах

- ✓ Упрощение найма и адаптации
- ✓ Поддержание корпоративной культуры
- ✓ Отдельные курсы по каждому продукту экосистемы
- ✓ Новости об изменениях в компании
- ✓ Курсы в формате SCORM
- ✓ Отслеживание успеваемости и усвоения знаний

#1 из 7

О курсе



Добро пожаловать в МТС Линк

Этот курс поможет тебе познакомиться с компанией.

Ты узнаешь

- Миссию, видение и стратегию компании
- Продукты МТС Линк
- Культуру, ценности и структуру
- О жизни в офисе и бенефитах компании

Длительность изучения - 30 минут

Убедись, что курс открыт в полноэкранном режиме

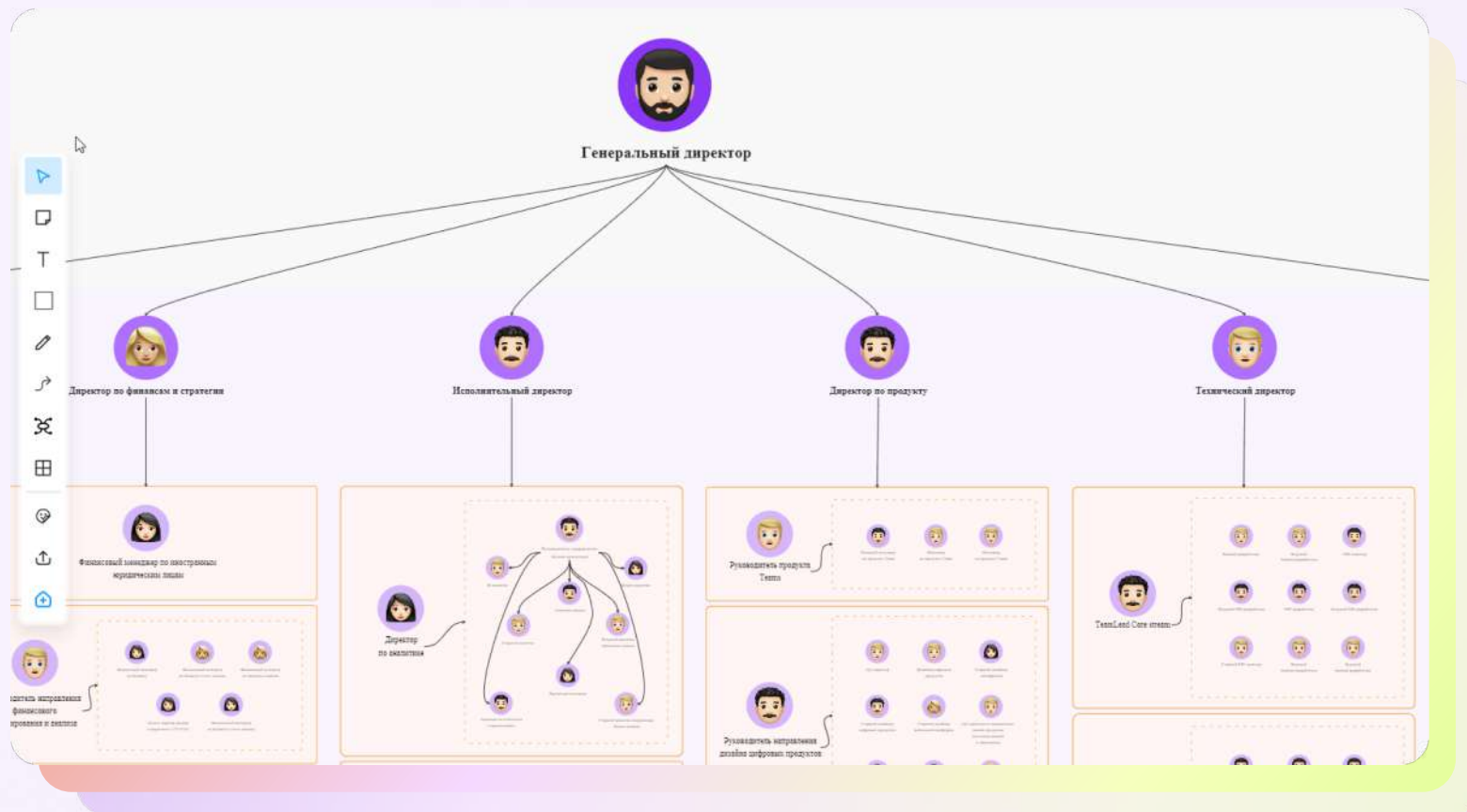
Миссия, видение и
стратегия МТС Линк

следующий урок



Легкая адаптация и первые шаги в компании

- ✓ Создание схем, иллюстраций и сбор обратной связи на интерактивной доске
- ✓ В виртуальных досках можно делать то же, что и на очном тренинге
- ✓ Фиксирование важных процессов компании и предоставление к ним доступа участникам команды



Знакомство с оргструктурой МТС Линк с помощью онлайн-доски

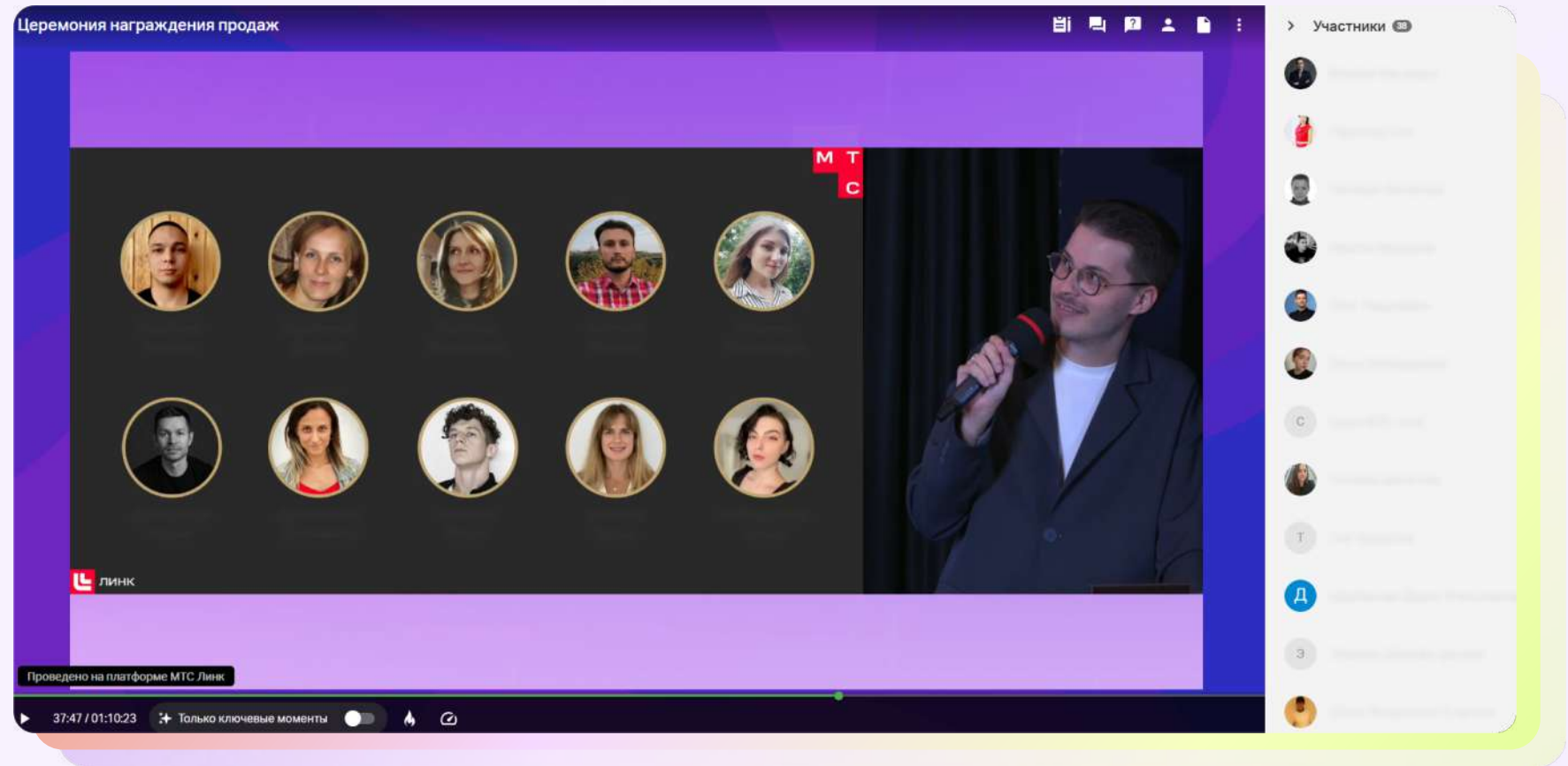
В каждом департаменте — свой онбординг

Каждый департамент может подготовить свой план онбординга на онлайн-досках — с учетом потребностей и специфики своего отдела



Регулярные командные встречи

- ✓ Ежеквартальные и ежегодные встречи на всю компанию
- ✓ Церемонии награждения
- ✓ Онлайн-корпоративы



Сервисы МТС Линк

Встречи

Сервис для онлайн-встреч и совещаний

- Планерки и летучки
- Ежедневные совещания
- Стратегические сессии
- Телефония

Доски

Онлайн-доска для совместной работы

- Бесконечная онлайн-доска
- Доски со стикерами, mind-карты,
- Реакции-смайлы, диаграммы
- Быстрый импорт досок из Miro

Вебинары

Платформа для онлайн-обучения и вебинаров

- Обучающие вебинары
- Тренинги и автовебинары
- Платные мероприятия

Курсы

Платформа для создания онлайн-курсов и организации обучения

- Онлайн-курсы
- Смешанные учебные программы

Чаты

Корпоративный мессенджер

- Треды, каналы, групповые чаты
- Адресная книга, структура организации, профили сотрудников
- AI для помощи в работе

COMDI

Сервисы для гибридных и онлайн-мероприятий

- Онлайн-конференции
- Телемосты и прямые эфиры
- Гибридные мероприятия

СКИДКА ОТ 20%

Продукты для комплексного обучения

Оцените все возможности экосистемы МТС Линк



ВЕБИНАРЫ

КУРСЫ

ДОСКИ



HR-Tech сервисы ЭКОПСИ:

от тренингов на 2 часа до сложных проектов на год



Тренинги «Цифровая грамотность для HR»

Научим ориентироваться в сфере HR-Tech, правильно планировать, оценивать и реализовывать проекты



Автоматизация HR- процессов: от подбора до увольнения

Поберём платформу и автоматизируем любые процессы



Написание Технических заданий

Соберём требования, сформируем критерии выбора ПО, подготовим корректную документацию



Исследования рынка и подбор решения

Проведём независимое исследование ИТ-решений, подготовим подробный анализ под вашу компанию



HR- IT стратегия

Реализуем HR-IT ваших процессов и ландшафта, разработаем стратегию цифровизации



Аудит и техподдержка

Возьмём на себя аудит, поддержку и развитие ваших систем

55+

компаний более, чем из 10
отраслей приняли участие
в 2024 г.

2612

человек - средняя
численность персонала
компаний участников

35+

метрик представлено в
отчете в различных
разрезах

УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ
И ОСТАВИТЬ ЗАЯВКУ



<https://research.ecopsy.ru/hrmetrics>

ЧТО ТАКОЕ HR-МЕТР

HR-метр – это ежегодное
бенчмаркинговое исследование,
посвященное анализу
HR-метрик по ключевым HR-процессам

HRMETR@ECOPSY.RU

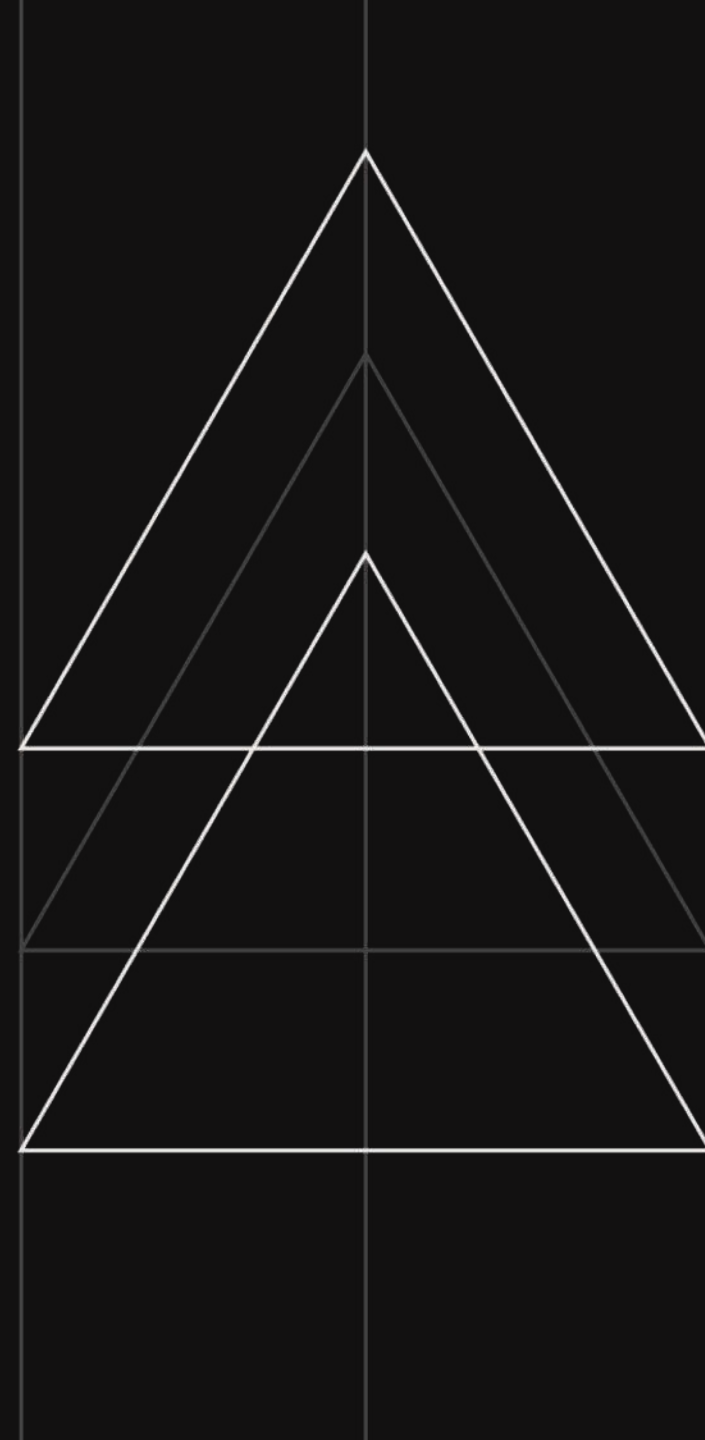
Пока мы отвечаем на вопросы



Скачайте чек-лист
«Как подготовиться
к автоматизации»



Бесплатная
индивидуальная
консультация



Наши контакты



Валерия Куропаткина

Лидер практики HR Tech,
ЭКОПСИ

 +7 495 645 21 15

 kuropatkina@ecopsy.ru



Ксения Андропова

Руководитель команды рекрутмента
и адаптации МТС Линк

 +7 925 618 8924

 k.andropova@mts-link.ru