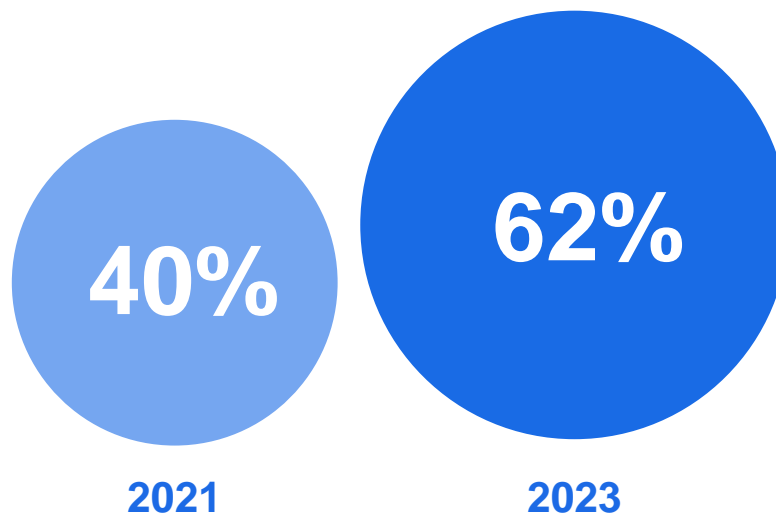
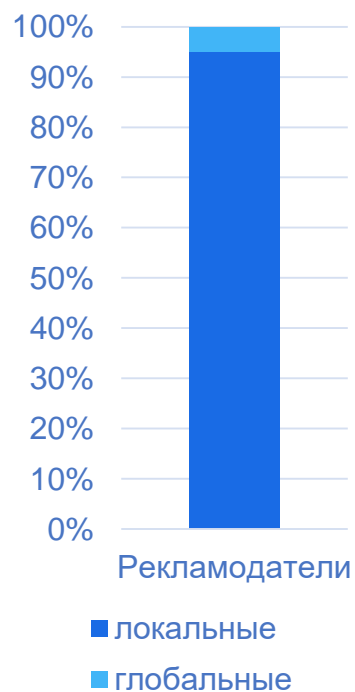


2024

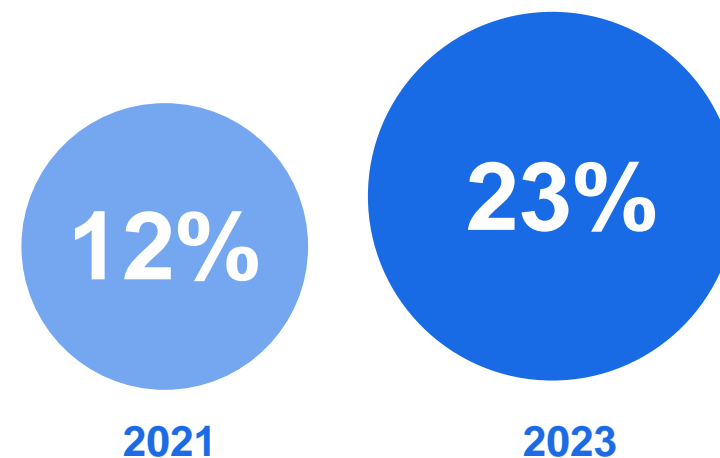
Роль лидера, самоопределение и ответственность HR перед бизнесом



За последние два года ситуация на российском рынке сильно изменилась: практически все компании теперь локальные



Доля малого и среднего бизнеса в рекламной выручке основных диджитал-паблишеров



Доля владельцев компаний, участвующих в решениях по маркетингу и рекламе (крупные рекламодатели)

То, за что раньше отвечали штаб-квартиры, — теперь задача локальных специалистов



Маржинальность
размещений и отдача
медиаинвестиций



Продуктовый портфель,
брендинг продуктов



360 – Маркетинг
продуктов

При этом фокус упрощается, задачи становятся более четкими, с короткими сроками = профессиональными

Инвестиционная фаза, усложнение управления компании

Фаза кризиса, упрощение управления, фокусировка задач

Найм
Инвестиции
Разработка
Эффективность

Оптимизация
Эффективность
Эксплуатация
Результат

Мы ждём от людей:

ИСТОЧНИК: ИССЛЕДОВАНИЕ ОККАМ И
ODGERBERGSON 2023

Мягкие навыки

- Умение переводить собеседника
- Исследование рынка и потребителя
- Критичность
- Предприимчивость
- Умение взять руки в ноги и сделать
- Умение быстро передавать знания дальше

Профессиональные навыки

- Взаимосвязи метрик, воронка
- Технологии и измерения
- Скорость
- Принятие личной ответственности
- Умение принять и исправить ошибку
- Диджитал-трансформация и данные
- Кросс-отраслевые знания

При этом людей не хватает, и не хватает везде

*ИСТОЧНИКИ:
НН, 2023 // РОССТАТ — ЯНВАРЬ 2024

3,2%

Уровень безработицы*
по итогам 2023 года
(самый низкий
с 1992 года)

2,9%

Уровень безработицы*
по итогам января
2024 года

7,17

часов

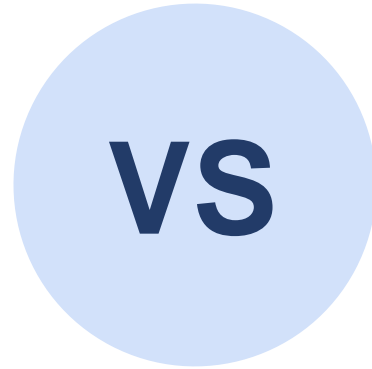
Средняя длина
рабочего дня
в 2023 году,
максимум
за 19 лет

30%

компаний ожидают рост
производственных
мощностей, который
должен быть
подкреплен ростом
ресурса

И люди ожидают от нас, компаний,
другого и готовы к переходам,
не встречая «взаимности»

Большая картинка,
понятный карьерный
трек и то, как он
трансформируется в
желаемый образ жизни
в короткой перспективе



Вектор движения
определяется
компанией, и личного
влияния на результат
недостаточно

Для привлечения и удержания таких сотрудников руководитель должен создавать картину развития и условия для движения в разных направлениях



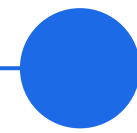
Через организацию вдохновляющей рабочей среды с точки зрения вовлеченности в бизнес и задач, а не печенек



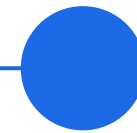
Развивая возможности горизонтального движения сотрудников между ролями



Становясь лично профессиональным примером



Создавая условия, которые будут помогать сотрудникам безболезненно интегрировать работу с жизнью и справляться с выгоранием (а не бороться с ним)



Перестать управлять и начать создавать условия для роста бизнеса и достижения результатов



Мы называем это:

ЭМПАТИЯ +
EX

Для ЭТОГО МЫ:

Анализируем ЕХ наших сотрудников, чтобы делать структуру гибче, а бенефиты актуальнее

Культивируем культуру равенства и уважения в рабочей среде, учим слышать аргументы и действовать открыто

Прозрачно строим процесс своей работы и работы команд (у нас Scrum)

Обучаем новым технологиям, автоматизируем процесс везде, где можно

Повышаем уровень автономии сотрудников, уходим от директивной модели управления

Ускоряем все процессы — от идеации до принятия решений и реализации задач

Спасибо!



Подписывайтесь на наш Telegram-канал
Okkam Insights