

Частина 1

Серія SHL
з розвитку
навичок

**Поза межами
припущень:**
ефективні аудити
навичок для нинішніх
викликів у роботі з
талантами

SHL.



Навички — це основа конкурентоспроможної, гнучкої робочої сили — утім, багато організацій «рухаються наосліп», коли йдеться про спроможності їхньої робочої сили. Ця прогалина в знаннях коштує реальних грошей: невлучний добір, змарновані бюджети L&D та відтік найкращих фахівців.

Аудит навичок дає потрібні інсайти. Та більшість організацій натрапляють на ті самі перешкоди.

Ось чотири поширені виклики — і як їх подолати.

Виклик №1

Немає
спільної мови
навичок

Виклик №2

Ізольовані й
застарілі дані
про навички

Виклик №3

Критично важливі
«людські» навички
недооцінені й
недостатньо
вимірюються

Виклик №4

Вимірювання
навичок без
прив'язки до
потреб бізнесу



Виклик 1

Немає спільної мови навичок

Ось прихована проблема за кожним невдалим аудитом навичок: ваші команди говорять різними мовами. HR називає це *комунікацією*, інженери — *управлінням зацікавленими сторонами*, продажі — *взаєминами з клієнтами*; але йдеться про ту саму базову спроможність.

Без спільної моделі навичок навіть розвинені системи вимірювання дають непорівнювані дані.

І ось що важливо: це не лише питання HR. Побудова спільної мови навичок потребує спонсорства з боку керівництва. Без узгодження на рівні лідерства фреймворки «застрягають» на етапі пілоту або розминаються між підрозділами. Коли лідери підтримують єдиний підхід, це сигналізує, що навички — стратегічний пріоритет, а не просто операційне рішення.

Deloitte. Skills-based Organization Strategy, 2022

Поза межами припущень: ефективні аудити навичок

Лише 19% HR-лідерів
кажуть, що мають
чітку таксономію
навичок на рівні
всієї організації



Виклик 1

Рішення:

Поєднайте свої моделі

- Узгодьте чинну модель компетенцій (якщо вона є) із набором поведінкових навичок, які конкретніше описують, що означає успіх.

Говоріть однаково

- Описуйте навички простою та об'єктивною мовою, релевантною для всіх ролей, рівнів і контекстів.

Залучіть лідерів

- Забезпечте підтримку топменеджменту, щоб вбудувати фреймворк у стратегічне планування, а не лише в HR-процеси.

Організації зі
спільними
моделями навичок
виводять продукти
й послуги на ринок
на 20% швидше



Виклик 2

Ізольовані й застарілі дані про навички

Ви розв'язали проблему мови — тепер дані. У команди найму є дані про навички. У L&D — інші. Оцінки результативності фіксують щось іще. Частина даних зібрано п'ять років тому.

Наслідок? Ніхто не бачить повної картини, а критичні рішення ухвалюються «на око». Без інтегрованих даних ви не побачите реальних спроможностей робочої сили й не зможете впевнено ухвалювати рішення щодо талантів на основі доказів..

**70% організацій
кажуть, що у них
немає єдиного
надійного
джерела даних
про навички**



Виклик 2

Рішення:

Зробіть це чиєюсь відповідальністю

- Визначте чіткий процес і призначте відповідальних за регулярні аудити навичок, щоб дані лишалися актуальними.

Об'єднайте все в один огляд

- Create a central repository where data from hiring, reviews, and learning flows together for a single, reliable picture

Відкрийте доступи

- Надайте спільний доступ HR, менеджерам і бізнес-лідерам, щоб зникли «ізольовані островці» і зросла співпраця.

Компанії з
інтегрованими,
актуальними
даними про
навички у 2,5 рази
частіше ефективно
розподіляють
таланти

Критичні «людські» навички недооцінені й недостатньо вимірюються

Технічні навички забирають усю увагу: володіння Python, сертифікація Salesforce, методології проєктного менеджменту — їх легко побачити й перевірити. Але успіх насправді визначають інше: адаптивність, коли змінюється проєкт; співпраця, коли виникають конфлікти; розв'язання проблем, коли все йде не за планом.

Ці людські спроможності рухають результативність, утім більшість організацій не мають надійного способу їх виміряти.

84% менеджерів з найму та працівників кажуть, що «м'які» навички — необхідні для успіху сьогодні, особливо коли технології та ШІ змінюють ролі



Виклик 3

Рішення:

Вимірюйте особистісні навички

- Використовуйте науково валідовані інструменти оцінювання, які вимірюють людські навички так само об'єктивно, як і технічні

Думайте ширше за межі ролі

- Зосереджуйте аудити на стійких навичках, що переносяться між ролями й переживають технологічні зміни.

Визначайте чинники успіху

- Визначте людські спроможності, які послідовно демонструють ваші топ-виконавці.

Організації, що
пріоритезують
«людські» навички,
у 2,5 раза частіше
розвивають ролі та
спроможності,
узгоджені з
майбутніми
потребами бізнесу



Виклик 4

Вимірювання навичок без прив'язки до потреб бізнесу

Аудити навичок без стратегічної мети — це дорогі опитування. Ви точно знатимете, скільки людей має «відмінні комунікаційні навички», але не зрозумієте, чи саме вони потрібні для досягнення цілей наступного кварталу або запуску продукту наступного року.

Коли вимірювання не прив'язане до стратегії, воно перетворюється на «театр відповідності», а не на конкурентну перевагу.

Лише 26% HR-лідерів кажуть, що їхня стратегія навичок узгоджена з бізнес-пріоритетами



Виклик 4

Рішення:

Починайте зі стратегії

- Стартуйте зі стратегічного питання: які здібності будуть потрібні за 12–18 місяців, а не лише сьогодні?

Зосередьтесь на бізнес-розривах

- Зосереджуйтеся на прогалинах, що безпосередньо впливають на дохід, зростання або позиціювання

Перетворюйте аудит на дію

- Пов'язуйте кожен аудит навичок з ініціативами L&D на індивідуальному, функціональному та організаційному рівнях.

Організації, які
узгоджують навички
робочої сили зі
стратегією, на 63%
частіше досягають
бізнес-цілей



Ўсвжрж люажхми ў фг лг йжцг –бббёлЮ HR½, ю проЮргббхлжз аЮдгйъ Яфелгп-огесйърЮржалмпрі. Имйж аж омес кіёрг огЮйълі пном кмдлмпрі аЮ цмє омЯмхмє пжйж, аж кмдгрг себмвдсаЮрж омеажрми іе Яфелгп-фгійэ кж, нмпжй ь аЮрж иЮојёолі роЮёирмоё рЮ еЮиожаЮрж омеожаж вм рмбм, эи амлж пріОлсръ вмомбжкж ожежиЮ кж.

Ці чотири виклики — серед найгостріших бар'єрів, але кожна організація матиме свій набір. Завдяки послідовному, дата-драйв підходу до вимірювання навичок ви будете краще готові адаптуватися, інвестувати з розумом і будувати робочу силу, готову до наступного етапу.

Побачте ваші навички. Керуйте вашою стратегією.

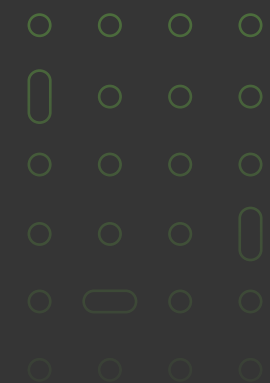
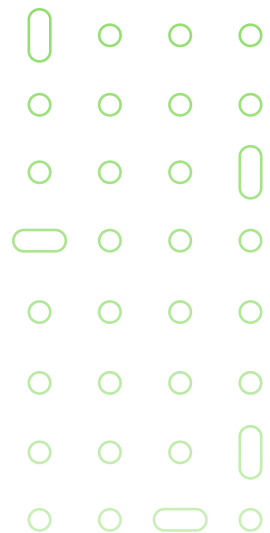
Рішення **SHL Skills Development** надає швидкі, підкріплені даними інсайти про спроможності робочої сили — допомагаючи виміряти правильні навички та виявити прогалини.

Дізнатись

Виміряли навички. І що далі?

Перетворіть інсайти на вплив через таргетований розвиток. Завантажте наш посібник з **Effective upskilling & reskilling**, щоб дізнатися, як створювати плани розвитку на основі навичок, які залучають працівників і закривають критичні прогалини.

Завантажити



SHL поєднує потужні й прозорі технології ШІ, науку про дані та об'єктивність, щоб допомагати компаніям залучати, розвивати та зростати з робочою силою, потрібною для успіху в цифрову еру.

Ми допомагаємо стратегіям роботи з талантами розкривати повний потенціал вашого найбільшого активу — людей.



shl.com

© 2025 SHL and its affiliates. All rights reserved. CST25_2966

