

ДЛЯ HRD, C-LEVEL ТА ЛІДЕРІВ SAP-ПРАКТИК

11 переконань у SAP-консалтингу, від яких час відмовитися

Практичні спостереження зсередини українського ринку SAP-впроваджень — про найм, утримання та формування команд для реалізації масштабних ERP-проектів.

ДЛЯ КОГО ЦЕЙ ДОКУМЕНТ

Цей гайд створено для C-level керівників, власників бізнесу, операційних директорів, HRD та лідерів SAP-практик, які залучені до найму, формування команд та реалізації масштабних ERP-проектів

ЩО ВСЕРЕДИНІ

11 поширених переконань про кадри в SAP-консалтингу і те, що насправді відбувається на практиці;
маркери стійкості кадрової стратегії;
поради щодо дій.
Формат: 7 сторінок, 8 хвилин до читання

ЧОМУ ЦЕ ВАРТЕ УВАГИ

Навіщо цей документ

Український ринок SAP-впроваджень опинився в точці, де висока конкуренція за фахівців, зростання цінності інституційної пам'яті та зміна вимог до компетенцій змушують бізнес переглядати базові сценарії найму й утримання людей.

Те, що ще вчора вважалося стандартною ринковою практикою, сьогодні тихо вимиває ресурси, створює системні ризики для впроваджень та блокує масштабування.

Зібрали для вас підбірку практичних спостережень ізсередины ринку. Вона допомагає подивитися на кадрову стратегію під новим кутом, перевірити власні операційні гіпотези на міцність та уникнути типових управлінських пасток, які непомітно знижують ефективність бізнесу.

- ✓ Кадрова нестабільність — один із головних, але недооцінених ризиків ERP-проєкту.
- ✓ Інституційна пам'ять команди — актив, який дорожчає швидше за окремого «зіркового» фахівця.
- ✓ Cultural Fit — обов'язковий етап оцінки, а не приємний бонус до хард-скілів.
- ✓ Якість експертизи команди — це те, що важко оцінити на старті, але має прямий і вагомий вплив на результат проєкту.



Отже, поїхали:

1

Сильний SAP-консультант має знати всі сучасні технології ще до старту проєкту.

НАСПРАВДІ:

Цінність консультанта — не в тому, щоб знати все наперед, а в здатності ретельно розібратися в новому й зрозуміти, як застосувати це до бізнес-процесів клієнта.

2

Агресивне переманювання готових фахівців із ринку — найшвидший спосіб закрити потребу в кадрах.

НАСПРАВДІ:

Хантинг на перегрітому ринку створює небезпечну тенденцію: ціна фахівця часто зростає швидше за його реальний практичний досвід. Штучно стимулюючи цей процес, ринок сам ризикує сформувати шар кадрів з оверпрайсом і недостатньою хард-експертизою. Система працюватиме лише тоді, коли паралельно вирощувати власні кадри та інвестувати в їхній розвиток будуть усі учасники ринку.

3

«Зірковий» хард-скіл за будь-які гроші перекриє будь-які токсичні прояви в команді.

НАСПРАВДІ:

Один токсичний перформер, орієнтований лише на власні умови, здатен зруйнувати внутрішню культуру та демотивувати інших фахівців. Cultural Fit — це не абстрактне поняття, а запорука стійкості команди.

4

Головний ризик ERP-проєкту — це брак бюджету або технічних ліцензій.

НАСПРАВДІ:

На практиці один із ключових ризиків будь-якого SAP-впровадження — це кадрова нестабільність і розрив у комунікації між бізнесом та інтегратором. Коли через плинність або токсичність змінюються ключові фахівці, проєкт втрачає темп і важливі напрацювання, а бізнес — мільйони на переробках. А саме на додатковий час нових фахівців на занурення в контекст, узгодження відмінностей у баченні рішень та збільшення витрат ресурсу команди клієнта, що прямо впливає на їх поточну роботу і відповідно здорожує проєкт.



11 ПЕРЕКОНАНЬ, ВІД ЯКИХ ЧАС ВІДМОВИТИСЯ

5

Залучення крутого фрілансера чи підрядника на аутсорс — це дешевше та безпечніше, ніж утримання штатної команди.

НАСПРАВДІ:

Для складних ERP-проектів інституційна пам'ять і розуміння архітектури клієнта — критичні. Залучені на коротку дистанцію вільні найманці часто закривають точковий таск, але не несуть відповідальності за довгострокову стабільність системи, інколи залишаючи компанію із технологічним боргом. Залучення аутсорсу можливе як компромісне рішення, але для бізнесу та клієнта це завжди гра з підвищеними ризиками.

6

Джуніори та стажери — це неефективні інвестиції, які довго «з'їдають» ресурс сіньорів.

НАСПРАВДІ:

За правильної структури наставництва та системних стажерських програм (як-от залучення студентів або перекваліфікація із суміжних сфер) молоді фахівці стають найлояльнішим і найміцнішим фундаментом для зростання компанії, а сіньори отримують крутий буст у зростанні компетенції People Management, який в майбутньому гарантовано знадобиться їм на проектах.

7

Навчання та розвиток SAP-фахівців за рахунок компанії — це ризик, бо їх «перекуплять» конкуренти.

НАСПРАВДІ:

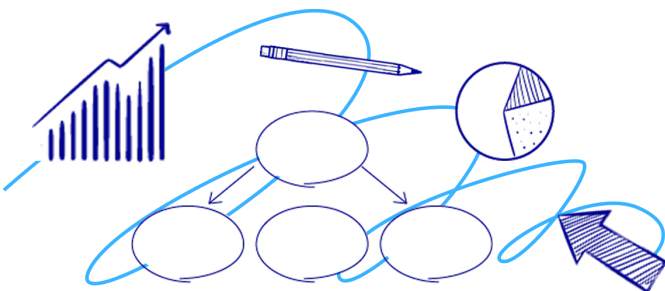
Єдиний гірший сценарій, ніж навчити людей і втратити їх, — це не навчити їх і залишитися з некваліфікованою командою на критичному проекті. Інвестиції в Reskill та в постійний розвиток команди формують лояльне ядро, яке тримає експертизу компанії.

8

Висока зарплата — єдиний і головний важіль для утримання топ-фахівців.

НАСПРАВДІ:

Гроші закривають лише первинний запит. Експерти залишаються там, де є зрозумілі перспективи розвитку, повага до їхнього часу, прозора комунікація та відчуття безпеки всередині команди.



Як працює системна модель збереження експертизи



11 ПЕРЕКОНАНЬ, ВІД ЯКИХ ЧАС ВІДМОВИТИСЯ

9

Рекрутинг — це виключно зона відповідальності HR-відділу.

НАСПРАВДІ:

Залучення та інтеграція нових людей працюють тільки тоді, коли бізнес-лідери, тімліди й HR діють як єдиний партнерський блок. Технічні та бізнес-оцінки не можуть функціонувати відривно від оцінки цінностей.

10

Працівники повинні бути прив'язані до компанії та відчувати свою залежність.

НАСПРАВДІ:

Спроби штучно втримати людину обмеженнями, маніпуляціями або тиском руйнують бренд роботодавця. Сучасний найм — це про партнерство та вільний вибір обох сторін працювати разом заради спільної мети.

11

Ідеальний HR у SAP-консалтингу — це той, хто просто постачає «воронку кандидатів».

НАСПРАВДІ:

HR у цій ніші — це стратегічний бізнес-партнер. Йому важливо не просто закрити вакансію, а оцінити співпадіння за цінностями, зменшити ризик вигорання команди та побудувати систему, за якої проєкти не зупиняються через раптові звільнення однієї людини.

Маркери стійкості кадрової стратегії в SAP-консалтингу:

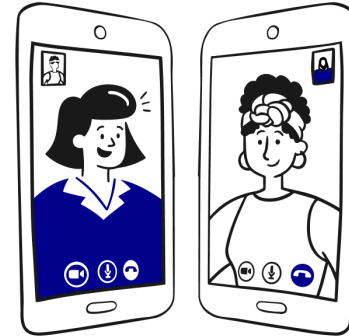
Ratio ядра команди ($\geq 70\%$)

Фахівці штату володіють інституційною пам'яттю за ключовими модулями та клієнтами.
→ ЕФЕКТ: Захист проєкту від зупинки при зміні персоналу.



Cultural Fit Index

Перевірка ціннісної сумісності та підходів до командної роботи є обов'язковим етапом оцінки на рівні з технічним інтерв'ю.
→ ЕФЕКТ: Зниження плинності кадрів на випробувальному терміні та збереження ефективності команди.



Залежність від аутсорсу ($< 20\%$)

Не більше п'ятої частини критичної архітектури проєкту закривається тимчасовими зовнішніми підрядниками.
→ ЕФЕКТ: Контроль над технологічним боргом та безпека архітектури клієнта.



Pipeline талантів

Наявність системної стажерської програми (Reskill / вирощування Junior-фахівців під наглядом Senior-менторів).
→ ЕФЕКТ: Сформований кадровий резерв мінімізує ризик втрати експертизи та забезпечує ресурсами незалежно від плинності кадрів та доступності ресурсів на ринку праці.

Що з цим робити далі?



Якщо ви керівник бізнесу або IT-лідер

Перевірте, наскільки ваші внутрішні практики та вимоги до інтеграторів відповідають цим принципам. Обираючи партнера для SAP-впровадження, оцінюйте не лише технологічний стек, а й те, як компанія буде та утримує команду. Стабільність команди інтегратора — це безпосередня гарантія збереження вашого бюджету та термінів проєкту.



Якщо ви HRD або C-Level в SAP-консалтингу

Використовуйте ці 11 пунктів як чекліст для аудиту кадрової стратегії. Перехід від агресивного хантингу до вирощування власної експертизи та забезпечення Cultural Fit — робочий спосіб вийти з гонки зарплат і сформувати стійку інституційну пам'ять компанії.



Якщо ви SAP-фахівець або кандидат

Обирайте компанію за її ставленням до людей та системністю рішень. Звертайте увагу на наявність наставництва, прозорого треку розвитку та поваги до балансу робочого навантаження. Робота в команді з міцною внутрішньою культурою дає набагато більше довгострокової цінності, ніж короткостроковий стрибок у чеку.

Команда De7 Partner будує свої операційні процеси, систему залучення та розвитку талантів саме на цих принципах, створюючи надійну основу для складних ERP-трансформацій.

Шукаєте надійну команду для впровадження ERP?
Напишіть нам — info@de7partner.com.ua

