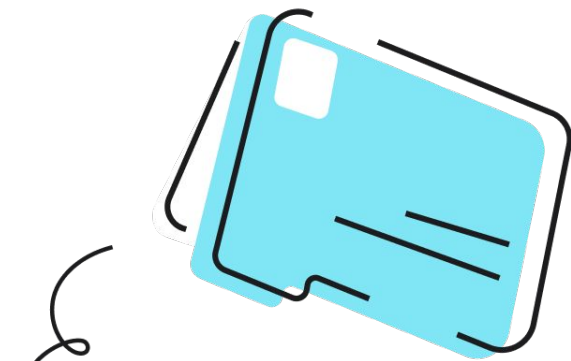




HRD-конференция

# Как HR-департаменту избавиться от второстепенной роли в бизнесе

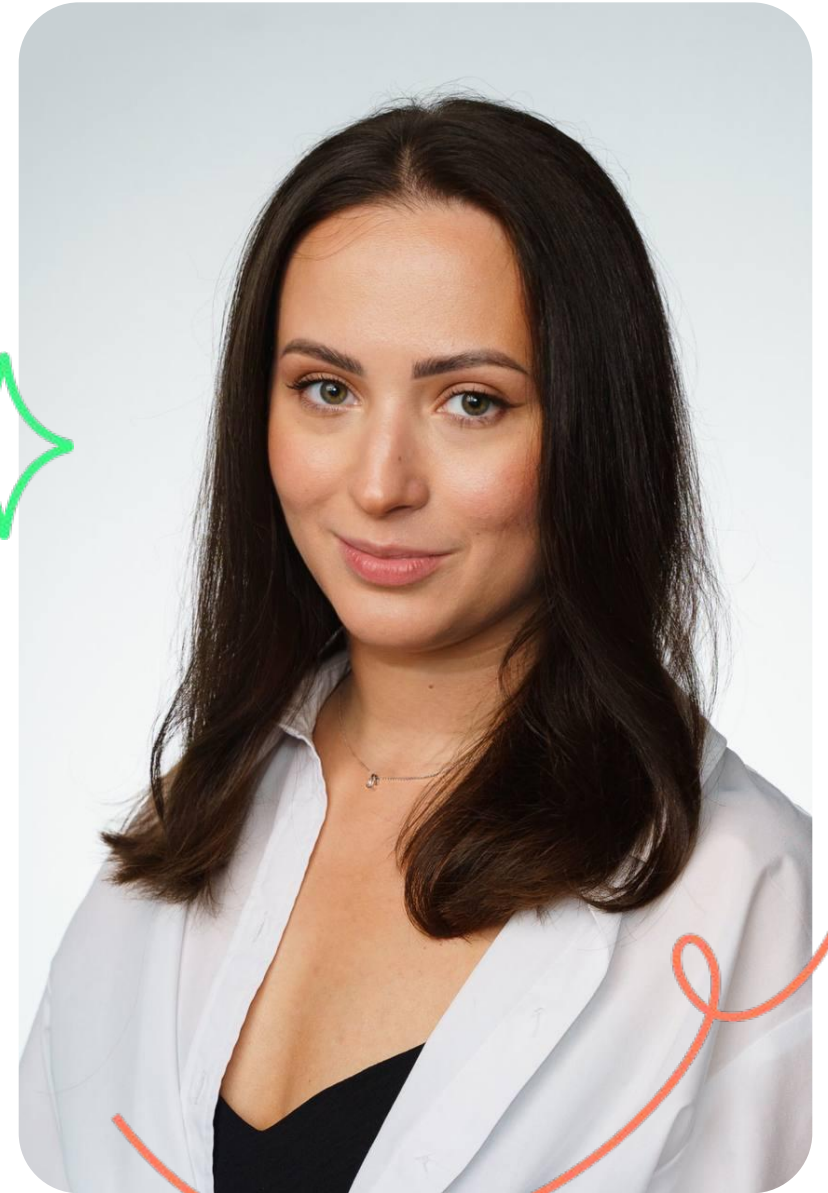


# Давайте знакомиться

Опыт работы в качестве Team Lead/HR  
VP/HRD более 10 лет в отраслях:

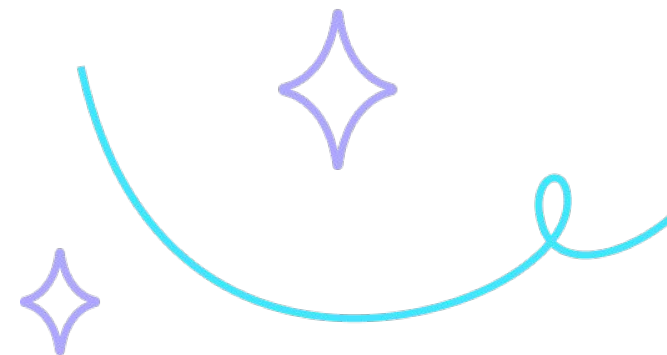
- ◆ Banking
- ◆ EdTech
- ◆ HRTech

**Любимые задачи:** Построение HR-  
процессов с нуля



# Сегодня обсудим

1. Может ли HR быть экспертом, помогающим выстраивать бизнес-процессы
2. Как HR может и должен влиять на бизнес



# Немного цифр\*

**68%**

руководителей компаний ассоциируют HR-департамент исключительно с подбором персонала

**35%**

компаний не используют инструменты для HR-аналитики

на **27%**

больше прибыли получают компании, в которых правильно выстроены HR-процессы

# Что мешает

Плохая репутация  
профессии

Низкий уровень развития  
профессиональных  
компетенций

Молодая сфера

Отсутствие доверия  
со стороны бизнеса

Нежелание тратить деньги  
на оценку/обучение

# Чего ожидают от HR CEO и собственники бизнеса

- ◆ Юридическая подкованность
- ◆ Техническая подкованность
- ◆ Психологическая поддержка
- ◆ Продуктовый подход
- ◆ Развитие новой корпоративной культуры



HR-департамент должен развивать компанию как систему. Помогать и направлять собственников бизнеса и топ-менеджмент на пути формирования и реализации стратегии. В противном случае реализация стратегии неизбежно забуксует из-за нехватки компетенций у ваших сотрудников или нехватки сотрудников как таковых.

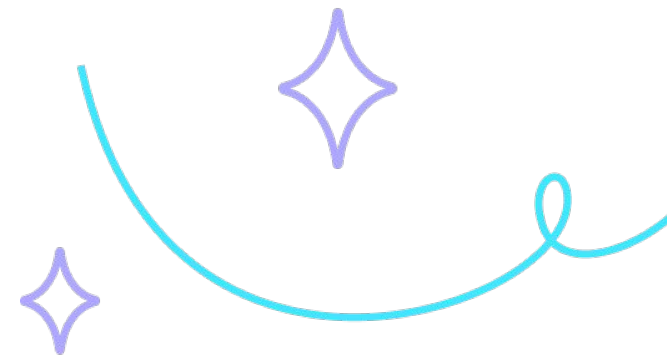
# Чего ожидают от HR CEO и собственники бизнеса

- ◆ Инновационность и умение реструктуризировать процессы
- ◆ Высоко развитый эмоциональный интеллект
- ◆ Стратегическое мышление и видение
- ◆ Гибкость
- ◆ Готовность развиваться в различных направлениях
- ◆ Глубокое понимание бизнес-процессов
- ◆ Высоко развитые коммуникативные навыки
- ◆ Умение работать с цифрами
- ◆ Стрессоустойчивость



# Как HR-департаменту избавиться от второстепенной роли в бизнесе

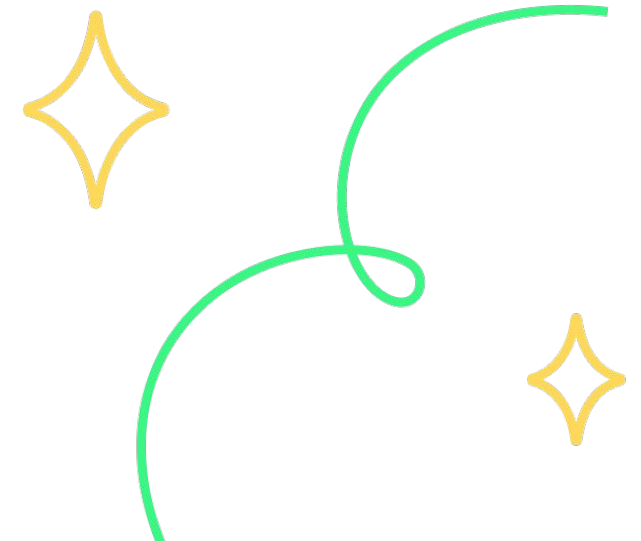
- ◆ Инициатива
- ◆ Аналитическая обеспеченность
- ◆ Ценности
- ◆ Системность
- ◆ Понимание бизнес-процессов



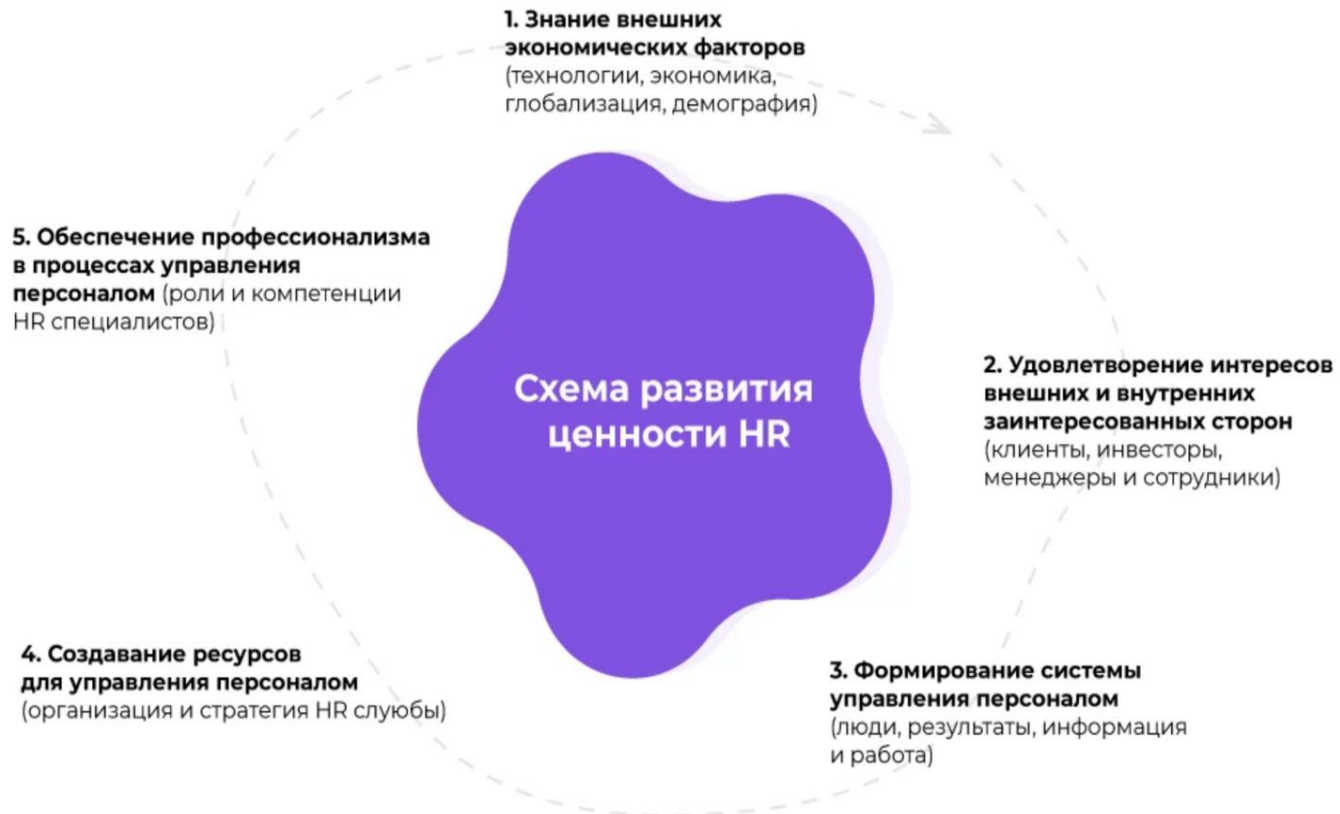


# Управление процессами

- ◆ Подбор и адаптация
- ◆ Обучение и развитие
- ◆ Мотивация
- ◆ Корпоративная культура и HR-бренд
- ◆ Оценка эффективности
- ◆ Управление изменениями
- ◆ Социальная ответственность
- ◆ Стратегическое планирование



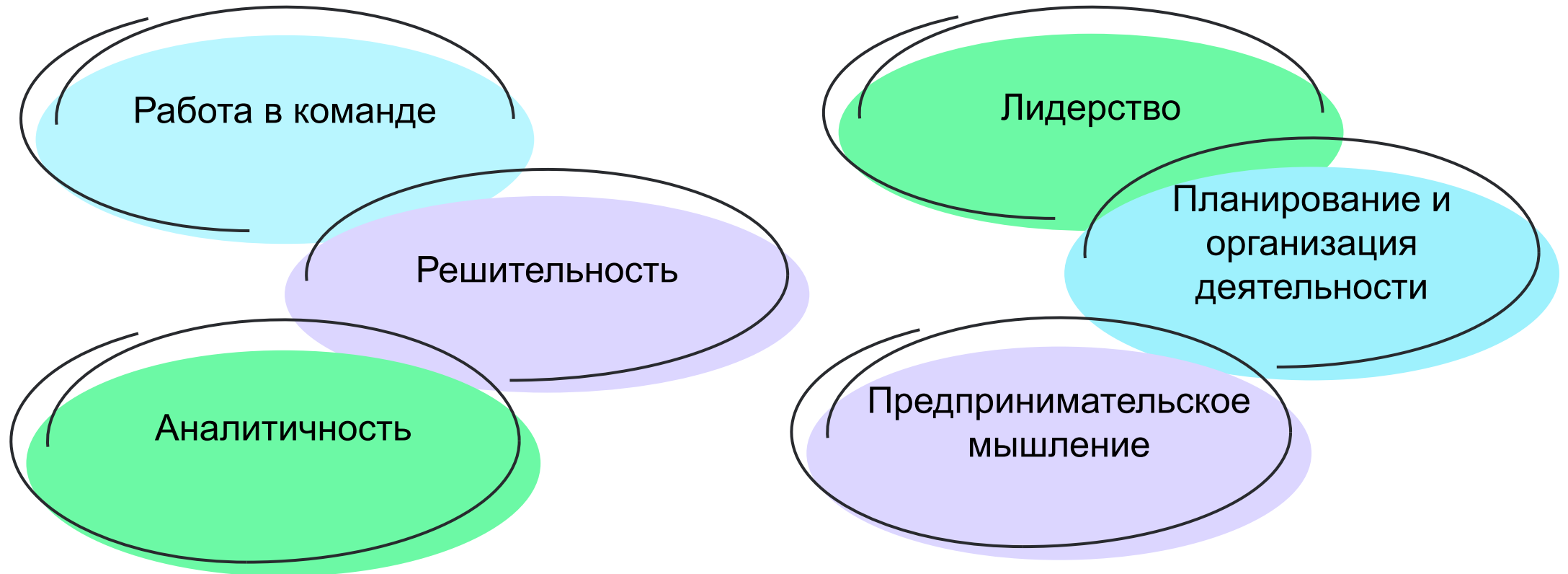
# Модель компетенций HR

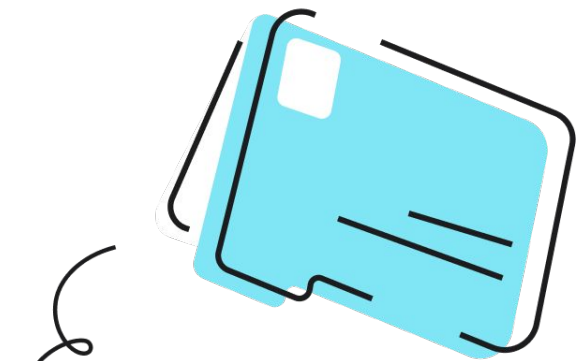


Формируя набор компетенций для HR, важно ответить на вопросы:

1. Какие стратегические цели стоят перед компанией?
2. Каковы ожидания компании от сотрудников?
3. Чем на самом деле занимаются сотрудники и результат их деятельности?
4. Какими качествами должны обладать сотрудники внутри компании?

# Модель компетенций HR Хантфлоу





**Спасибо!**

