

# ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ И УМЕТЬ, ЧТОБЫ СТАТЬ УСПЕШНЫМ В HR?

Накануне Дня HR-менеджера, который отмечается третью среду сентября, мы задали вопросы нашим пермским HR-ам, узнали, как они пришли в эту сферу, какие компетенции в HR самые важные и востребованы сейчас, какие компетенции будут востребованы через пять лет, что нужно знать и уметь, чтобы быть успешным в данной профессии, как они видят будущее нашей профессии?

С нами поделились своими историями **Иван Феактистов**, начальник отдела по персоналу и организационному развитию ООО ТД «[Метафракс](#)», **Светлана Кондратьева**, HR Director в компании «[VERRA](#)» и **Ксения Перепелицына**, директор по персоналу ГК «[Алендвик](#)».

Благодарим коллег за открытость и готовность делиться!

## Иван Феактистов

«Пришел в сферу HR осознанно, когда понял невозможность преобразований и организационного развития бизнеса, что было моим изначальным направлением, без работы с людьми, их подбора, мотивации и развития.



Наиболее важными компетенциями для, HR-а мне кажутся две вещи - никогда не выпускать из фокуса интересы бизнеса и стремиться к простоте. Первое важно для того, чтобы идти с бизнесом в одну сторону, а второе важно, чтобы по дороге еще и можно было на одном языке поговорить. С учетом того, насколько нестандартизована сейчас профессия (в части работы с людьми) – и через пять лет самым важным будет по-прежнему говорить с бизнесом о его задачах на простом языке.

Важные навыки для HR-а – умение делать из сложного простое и взглянуть на человека с неожиданной стороны, а личные качества – любознательность и педантичность»

## Светлана Кондратьева



«Как я пришла в профессию? Это произошло, но по велению судьбы. После рождения сына поняла, что не хочу больше возвращаться в педагогическую деятельность и решили начать все с "чистого листа".

Устроилась в кадровое агентство на должность рекрутера. Мне очень повезло, так как меня взяли без опыта работы! С этого и началась моя HR-деятельность.

В настоящее время HR должен быть гуру во многих аспектах. А ключевое это проактивность, понимание бизнеса, способность управлять изменениями.

Думаю, что через пять лет HR станет кросс-дисциплинарной профессией. Чтобы быть эффективным в будущем, HR-у нужно будет знать и владеть технологиями из других сфер – маркетинга, IT, производства и т.п. В этом плане профессия, HR-а может стать той областью, куда будет приходить все больше людей из других сфер деятельности.

Ключевые компетенции HR-а – способность адаптироваться к происходящим изменениям, стремление к переменам. Деловая хватка, предприимчивость, способность

отслеживать, понимать и использовать любую информацию в интересах бизнеса, для прогнозирования и анализа разработки новых планов и направлений.

Важные личные качества – коммуникативные навыки, энергичность, способность к обучению, стремление учиться, узнавать новое.

Чтобы быть успешным в сфере HR просто надо любить свою профессию, получать от нее удовольствие и драйв! И всегда быть на шаг впереди!»

### **Ксения Перепелицына**

«Во время обучения на психологическом факультете, изучая различные отрасли психологии: возрастной, клинической, педагогической и пр., понимала, что организационная психология — это именно то направление, в котором я бы хотела развиваться.



Собственно, и местом практики на последних курсах я выбирала крупные компании. Сразу после окончания ВУЗа начала работать специалистом в отделе развития персонала в сети магазинов «Семья» на массовом найме. Не самое простое

направление в сфере HR, но как старт, проверка «на прочность» и профпригодность— отличное! На сегодняшний день я в профессии 9 лет.

Самые важные и востребованные компетенции HR-а, на мой взгляд – коммуникативные навыки, стрессоустойчивость, любовь к людям, корпоративная лояльность – это базовый набор компетенций. Сегодня важно быть эффективным переговорщиком, ориентироваться на внутреннего клиента, уметь объединять, вовлекать персонал на всех уровнях для решения бизнес-задач. Быть внутренним консультантом. Уметь работать с новым поколением сотрудников, управлять ими. Карьеры сейчас очень стремительны, возраст управленцев стал моложе. Управлять талантами, уметь привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации. Легко осваивать и постоянно внедрять новые технологии.

Предполагаю, что через пять лет будут востребованы умения HR применять в работе коучинг, он-лайн обучение, стратегическое видение. Значительно вырастет роль IT в HR, а значит должна быть обучаемость новым информационным технологиям, умение

работать с большими объемами данных. Готовность принимать, быстро реагировать на внешние изменения, влияние технологий, трендов.

Все это уже и сегодня востребовано, но через 5 лет без данных компетенций не состояться.

### *Какими навыками обязательно должен обладать HRD?*

HR-директор для меня, в первую очередь, бизнес-партнер. Все области управления персоналом должны выстраиваться с учетом целей Компании, ее стратегии. Основная цель работы HR – увеличение прибыли бизнеса, отсюда и задачи: найм эффективных управленцев, мотивация, оценка, обучение, повышение производительности труда, оптимизация, автоматизация процессов и пр.

HRD должен принимать активное участие в разработке стратегии, он должен знать и видеть тренды, вести HR-аналитику, которая помогает прогнозировать и управлять будущими изменениями, он должен быть проактивен.

HRD не «массовик-затейник», не «кадровик». Это стратег. Он должен видеть угрозы, возможности и внедрять новые технологии. Должен видеть решение разных бизнес-проблем. Обладать способностью мыслить глобально и гибко.

Важно быть проактивным, уметь себя мотивировать на выполнение задач любой сложности, стремиться к саморазвитию. Быть вовлеченным, инициативным, энергичным, предприимчивым, уметь использовать информацию в интересах бизнеса. Быть готовым принимать решения и нести ответственность за них, быть гибким. Работать с максимальной отдачей.

### *Что нужно для того, чтобы быть успешным в HR-сфере?*

Расширять опыт и знания вне HR, развивать стратегическое мышление, ориентироваться в ключевом продукте Компании, отлично разбираться в бизнес-процессах, знать рынок, на котором работает бизнес. Осваивать проектное управление, «дружить» с цифрами, уметь выстраивать взаимоотношения на всех уровнях. Уметь приспосабливаться к постоянно меняющимся потребностям бизнеса.

В ситуации глобализации, быстроменяющихся условиях макроэкономики, технического, технологического прогресса, прогнозировать будущее крайне сложно. Если раньше мы разрабатывали стратегическое видение на 5-7 лет, сегодня это год.

Рутинные ручные операции будут автоматизированы полностью, в результате высвободится большое количество специалистов, их заменят роботы и искусственный интеллект. Конечно, это случится не завтра, но через 10-15 лет с высокой вероятностью. Однозначно, что состав HR службы изменится, ввиду ввода в бизнес искусственного интеллекта, роботов. Тренды указывают на то, что людей в бизнесе будет становиться все меньше. Высвободится множество рабочих мест, связанных с рутинными ручными операциями. Уже сегодня существуют роботы-рекрутеры, которые анализируют и сортируют кандидатов. Пора начинать осваивать робо-компетенции».