

Матрица компетенций HRD

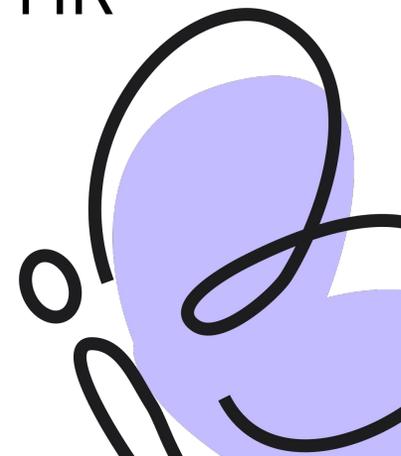
Какие компетенции развивать современному HR

Давайте знакомиться

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

- Banking
- EdTech
- HRTech

Любимые задачи: разработка HR-стратегии, построение HR-процессов с нуля



Сегодня обсудим

1. Чего ожидают от HRD CEO и собственники бизнеса
2. Конструктор компетенций: как сформировать модель компетенций с учетом стратегии развития компании
3. Реальные кейсы разработки модели компетенций для HR



Чего ожидают от HRD CEO и собственники бизнеса

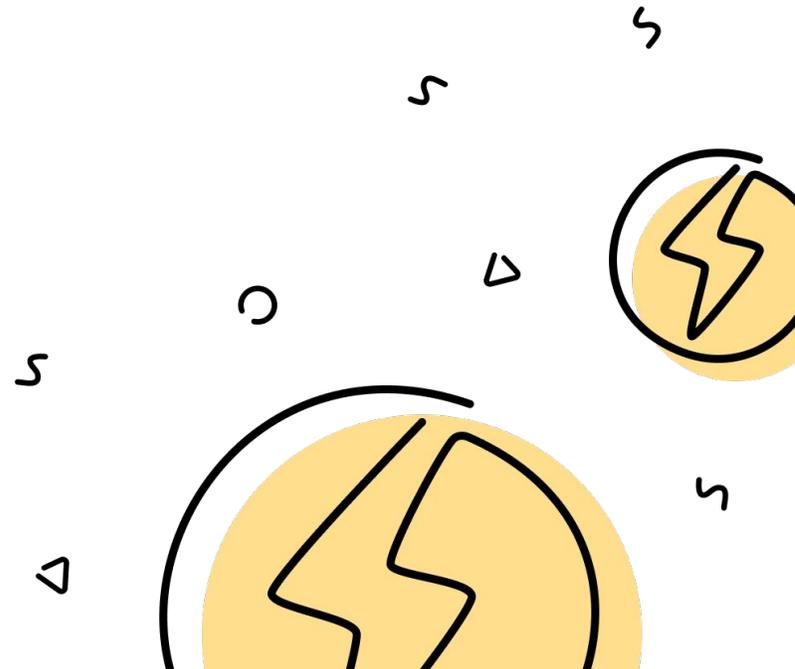
- Юридическая подкованность
- Техническая подкованность
- Психологическая поддержка
- Продуктовый подход
- Развитие новой корпоративной культуры

HRD должен лавировать между высокими технологиями и психологией. Если раньше это казалось невозможным, сейчас это реальность

Директор по персоналу – человек, который 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 HRD 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
- Знание психологии
- Стрессоустойчивость



Компетенция

Комбинация знаний и навыков, опыта и личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач, которая проявляется в конкретных действиях сотрудника



Модель компетенций HRD

Модель Д. Ульриха Ulrich HR model

1. **Administrative expert** – административный эксперт
2. **Change Agent** – агент изменений
3. **Strategic partner** – стратегический партнер
4. **Employee Champion** – лидер и защитник интересов сотрудников



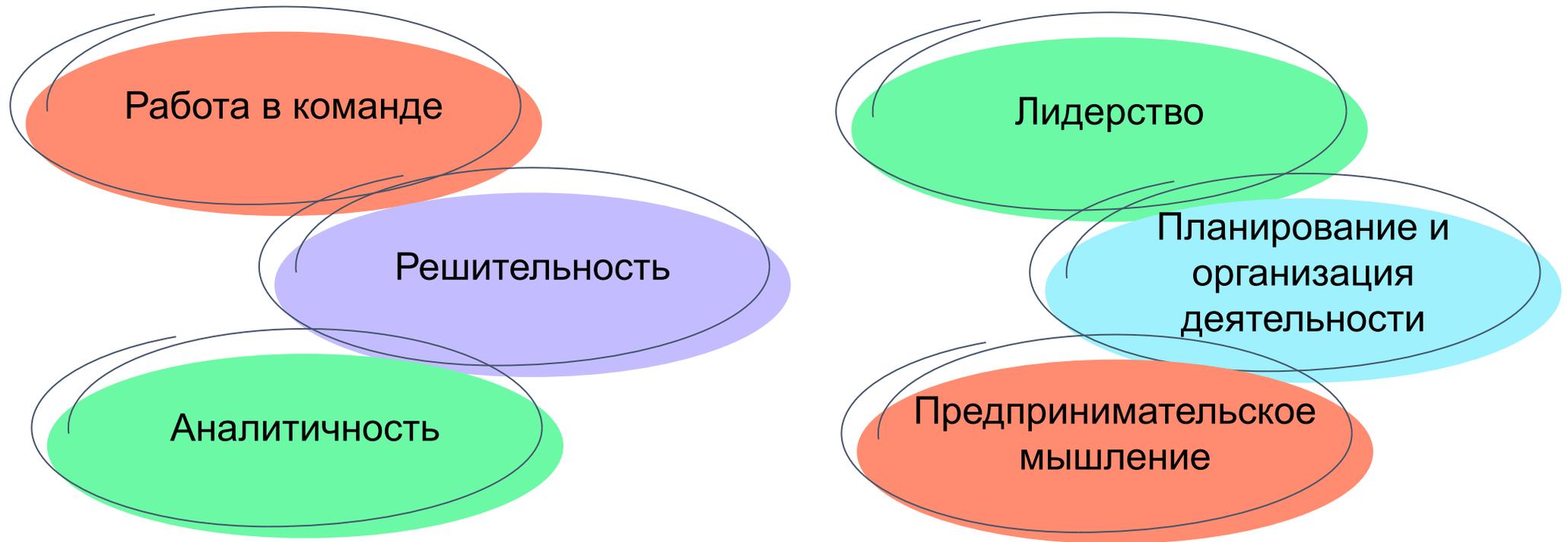
Модель компетенций HRD



Формируя набор компетенций для HRD, 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?

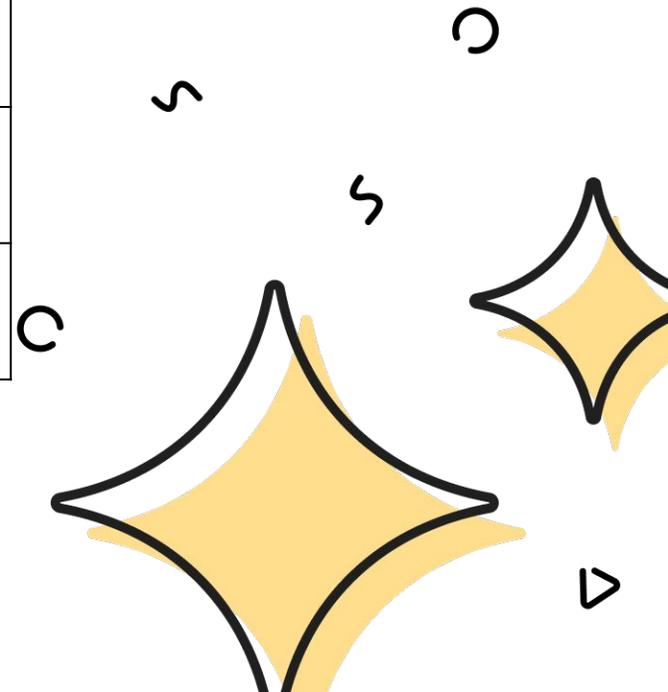
Модель компетенций HRD Хантфлоу



Аналитичность

Владеет навыками системного мышления, принимает решения, основанные на глубоком и объективном анализе информации.

Индикаторы, свидетельствующие о недостаточном уровне развития компетенции	Индикаторы, свидетельствующие о высоком уровне развития компетенции
Не проявляет проактивности в сборе информации для принятия решения; ограничивается отдельными имеющимися сведениями.	Активно собирает информацию, необходимую для принятия решений.
Затрудняется выделить критерии для классификации и структурирования данных, ошибается в оценке главного и второстепенного.	Классифицирует и структурирует разнородную информацию по значимым критериям, выделяет главное.
Может делать неверные выводы; затрудняется устанавливать связи между причинами и следствиями.	Делает логичные выводы из имеющейся информации, верно определяет причинно-следственные связи.
Не запрашивает обратную связь о своей работе по собственной инициативе; игнорирует мнения других людей о своей работе.	Запрашивает обратную связь о своей работе; учитывает рекомендации других людей для самосовершенствования.
Перед принятием решений не рассматривает другие существующие возможности и варианты действий, не взвешивает все «за» и «против».	Рассматривает альтернативные варианты решения; анализирует все «за» и «против» перед принятием окончательного решения.



Skillset (ЗУН) HRD

Скиллсет— это набор навыков, выделяющий специалиста в профессиональной среде

Каждый специалист собирает свой уникальный скилл-сет, комбинируя основные и вторичные навыки. Самое главное — чтобы навыки не перекрывали, а дополняли друг друга

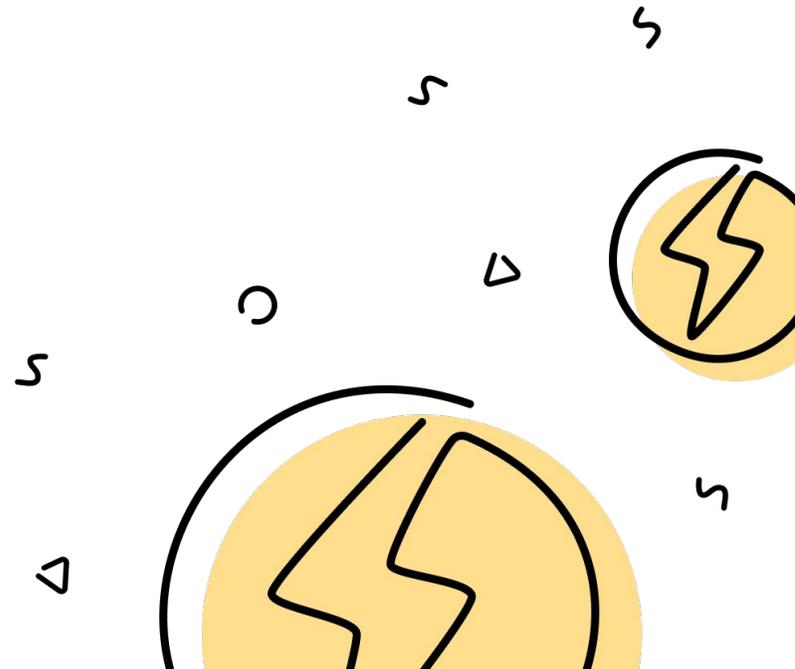
Чтобы собрать выигрышную комбинацию, нужно подойти к вопросу с планированием: обозначить свои сильные и слабые стороны, наметить вектор развития и учитывать востребованность.



Skillset (ЗУН) HRD

При формировании скиллсета HRD следует ответить на вопросы:

1. Уровень организационного развития компании
2. Наличие или отсутствие HR-стратегии
3. Численность персонала в компании
4. Из какого блока HR вырос HRD
5. Какие задачи стоят перед компанией
6. Ситуация на рынке труда



Спасибо