

Встреча лидеров

Как стать HRD: первые три шага на пути к руководящей роли

Знакомство



Ольга Бахтина, HRD агентства digital-маркетинга RTA

Опыт работы в HR более 15 лет:

- ◆ Digital Marketing
- ◆ EdTech
- ◆ IT

Ключевые результаты: закрыла более 1 тыс вакансий, разработала 150+ ИПР, побила рекорд по eNPS +70, вывела компанию в ТОП 10 рейтингов работодателей hh.ru и Forbes

Личное кредо: развиваться, любить и получать удовольствие

**Первый шаг на пути к
руководящей роли —
наличие экспертизы в 1-2
областях**

Как понять, что вы эксперт?

1. Пройденное обучение по теме
2. Способность повторять высокие результаты
3. К вам приходят за советом / Готовность делиться опытом

**Следующий шаг —
поиск ментора**



В чем отличие?

Ментор — это доверенный советник со знанием и навыками, который **делится собственным опытом** для поддержки профессионального и личного роста менее опытного человека (менти)

Коуч — специалист, поддерживающий клиента (coachee) через структурированные беседы и задавание вопросов, **помогает раскрыть потенциал и самостоятельно найти решения**



Где найти ментора

Внутри компании: непосредственный руководитель, лидер смежной команды или юнита

Вовне компании: HRD / HRBP по рекомендации, сервисы развития карьеры, знакомые эксперты, HR сообщества



**Управление
профессиональной
видимостью — основа
вашего карьерного успеха**



Профессиональная видимость

(англ. visibility) — умение не только делать свою работу на отлично, но и быть замеченным нужными людьми, в нужной роли и в нужное время



Модель P.I.E. или из чего на самом деле складывается карьерный рост

Performance (результаты) — 10%

Image (имидж, то, как вас воспринимают другие) — 30%

Exposure (заметность, видят ли ваш вклад и потенциал те, кто принимает решения) — 60%

Visibility: стратегия, которая меняется на каждом уровне

Уровень исполнителя: видимость через участие

делайте вклад видимым, озвучивайте проф позицию, выходите за рамки проф роли



Visibility: стратегия, которая меняется на каждом уровне

Уровень исполнителя: видимость через участие

делайте вклад видимым, озвучивайте проф позицию, выходите за рамки проф роли

Уровень руководителя: видимость через команду и управленческое мышление

демонстрируйте на процесс, а ценность достигнутого, делайте команду видимой везде,
где уместно, смотрите шире границ своего отдела



Visibility: стратегия, которая меняется на каждом уровне

Уровень исполнителя: видимость через участие

делайте вклад видимым, озвучивайте проф позицию, выходите за рамки проф роли

Уровень руководителя: видимость через команду и управленческое мышление

демонстрируйте на процесс, а ценность достигнутого, делайте команду видимой везде, где уместно, смотрите шире границ своего отдела

Видимость на уровне топов

расширяйте управленческую зону влияния, проясните цели и вовлекайте, поддерживайте внешний проф бренд



**В какой компании я принесу
максимальную ценность?**

**Имейте смелость изменять то, что
не приносит удовольствия**

Ключевые идеи

- ◆ Формируй экспертизу
- ◆ Выбирай правильного ментора
- ◆ Работай со своей профессиональной видимостью
- ◆ Думай из "туфель" компании
- ◆ Собирай спортивную команду
- ◆ Выбирай сердцем

Полезное

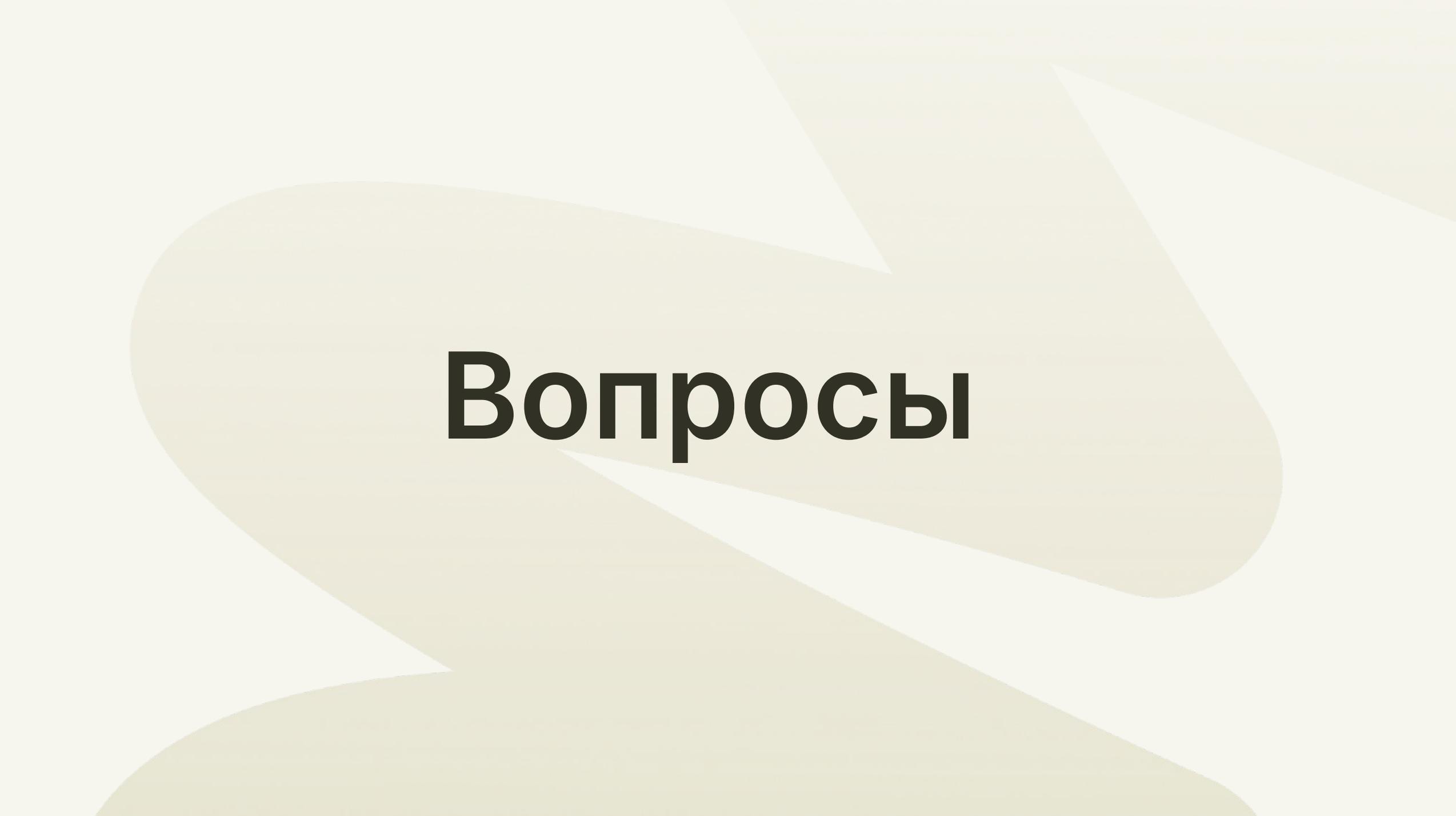
- ◆ Магистратура НИУ ВШЭ "Правовые основы управления персоналом"
- ◆ С.Иванова "Искусство подбора персонала"
- ◆ Д.Логан, Д. Кинг, Х.Фишер-Райт "Лидер и племя"
- ◆ подкасты "Ханфлоу Инсайт"
- ◆ Д.Коллинз "От хорошего к великому"

Ольга Бахтина

- ◆ +7 965 120 23 01
- ◆ tg@olga_bakhtina
- ◆ <https://hr.rta-moscow.com/>



@OLGA_BAKHTINA



Вопросы

**Спасибо за
внимание**