



Онлайн-конференция



«Мне HR BP не нужен»

Как сломать этот
стереотип и стать
партнером для бизнеса



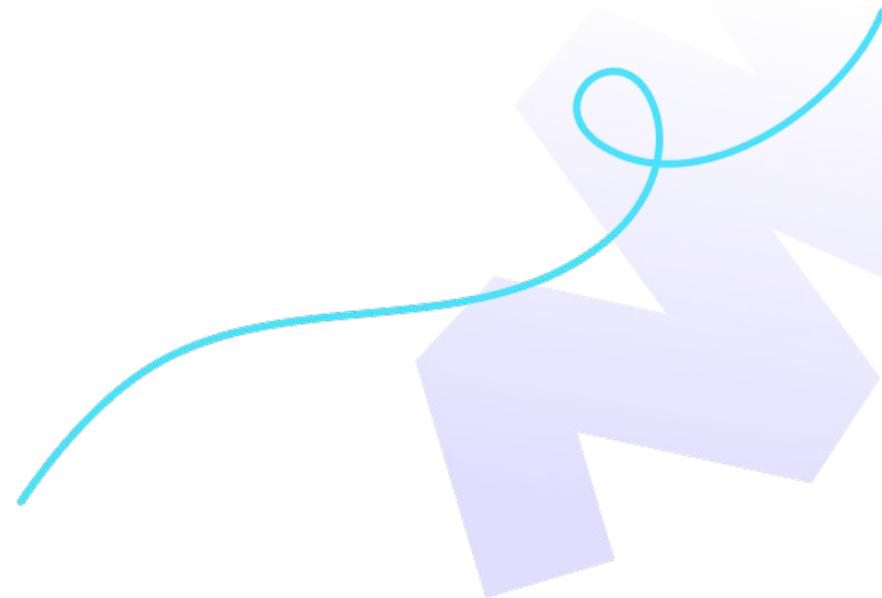
Екатерина Орлова



Senior HR BP IT “Умскул”

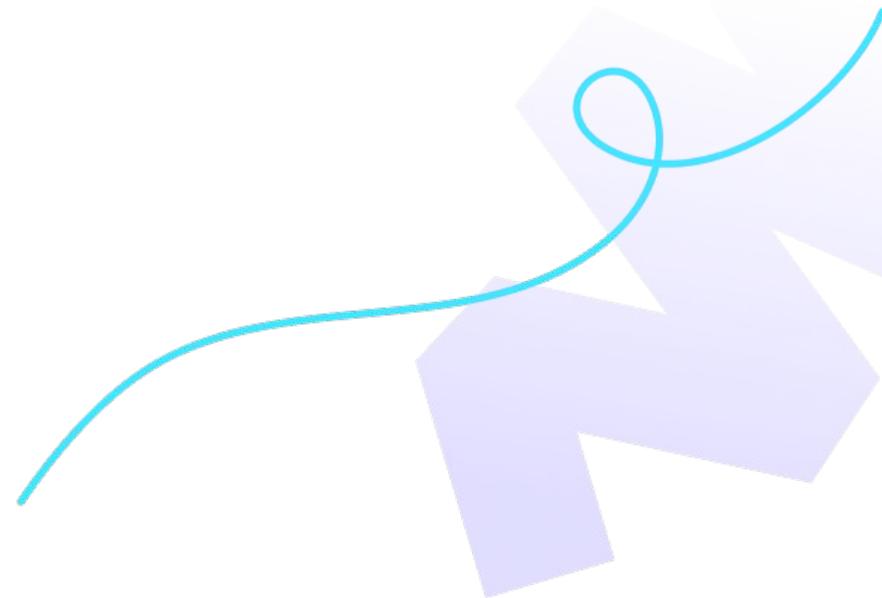
- ◆ 15+ лет в HR
- ◆ Международные компании, ИТ сегмент
- ◆ Сертифицированный специалист (CIPD _PWC)
- ◆ ex Нетология, Kelly Services, Xerox
- ◆ Отвечаю за HR-партнерство, подбор и управленческую аналитику

**Вы чувствуете себя
партнером?**



Как стать партнером для бизнеса

1. Почему роль HR BP часто «не работает»
2. В какие ловушки мы попадаем
3. Как на практике происходит переход
4. Как выстроить партнёрство с руководителями



Почему роль HR BP часто «не работает»?

- ◆ Занятость
- ◆ Спасение “утопающих”
- ◆ Экспертность
- ◆ Комфорт



Системная рамка: три уровня участия HR

1. Операционный

реагирует, сопровождает, закрывает

2. Тактический

видит повторяемость и улучшает процессы

3. Партнерский

участвует в принятии решений



Что происходит на практике? Кейсы из будней HR BP



Кейс 1. Масштабирование

Дано:

- Команда перегружена
- Релизы сдвигаются

Запрос:

- +5 разработчиков
- примерные расходы 20 млн. рублей в год

Решение:

- Пересмотр совместно с тимлидом структуры задач
- Пересборка roadmap
- Перераспределение ответственности внутри команд

Итог:

- + 2 новых сотрудника
- **Экономия около 12 млн. рублей на ФОТ**

Кейс 2. Промоут в тимлида

Дано:

- В команде нет лида, но есть сильный специалист, который давно работает

Запрос:

- Сделать его лидером
- Риски - неудачный промоут = потеря 2-3 млн. рублей на цикле замещения

Решение:

- Оценка компетенций сотрудника
 - технические — 5 из 5
 - управленческие — 3 из 5
- Предложен тестовый период и проектное лидерство

Итог:

- Сотрудник закрепился в роли лида
- В очередном Performance Review через 6 месяцев уровень управленческих компетенций вырос до 4

Кейс 3. Невыполненные KPI

Дано:

- Проект не достиг KPI
- Версия - проблема в людях

Запрос:

- Понять, что нужно сделать, чтобы сохранить персонал и достичь целей проекта

Решение:

- Аудит процессов в команде
 - KPI менялись во время реализации проекта
 - ответственность размыта
- Фиксация и разделение зон ответственности

Итог:

- Выполнение плана задач в течение ближайшего месяца выросло с 60% до 85%

Кейс 4. Концентрация экспертизы

Дано:

- Два ключевых сотрудника выполняли почти 40% стратегических задач (бас-фактор)
- Переработки — 6–8 часов в неделю

Запрос:

- Предотвратить выгорание
- Риски - при увольнении одного сотрудника, поиск и ввод в должность нового займет до полугода

Решение:

- Оценка и перераспределение зон ответственности в команде (снижение бас-фактора)
- Запуск процесса передачи знаний

Итог:

- Снижение риска увольнения сотрудников
- Усиление мотивации коллег за счет обучения новому
- Повышение лояльности ключевых сотрудников

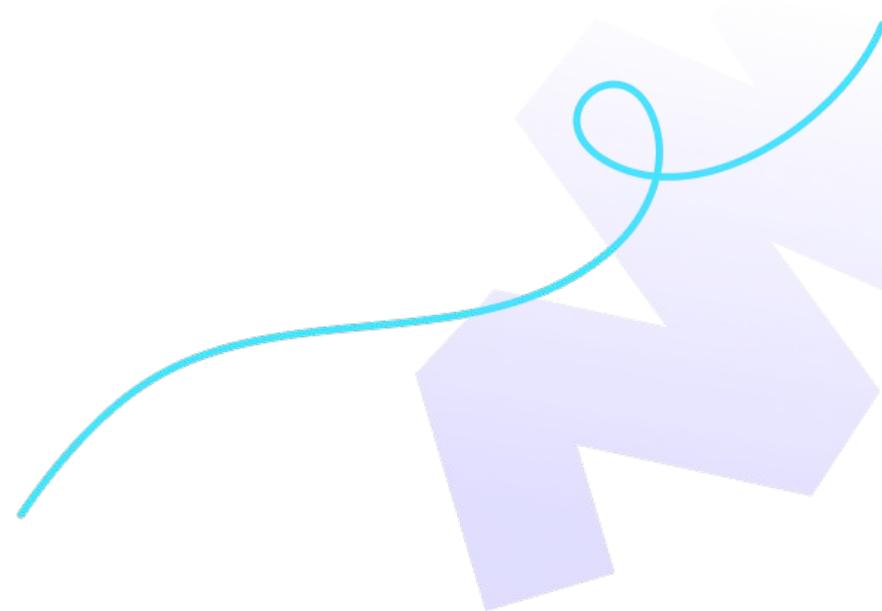
Что меняется, когда HR становится партнером

- ◆ Точка входа
- ◆ Язык разговора с бизнесом
- ◆ Распределение ответственности



Кто сталкивался с сопротивлением руководителей при переходе из операционной функции в партнерство?

- 1 - сталкивались
- 2 - все прошло без сопротивления
- 0 - мы все еще в операционной функции



Как выстроить партнёрство с руководителем

- ◆ Выход к бизнесу с альтернативами
- ◆ Подсчет влияния
- ◆ Фиксация договоренностей
- ◆ Регулярное обсуждение задач

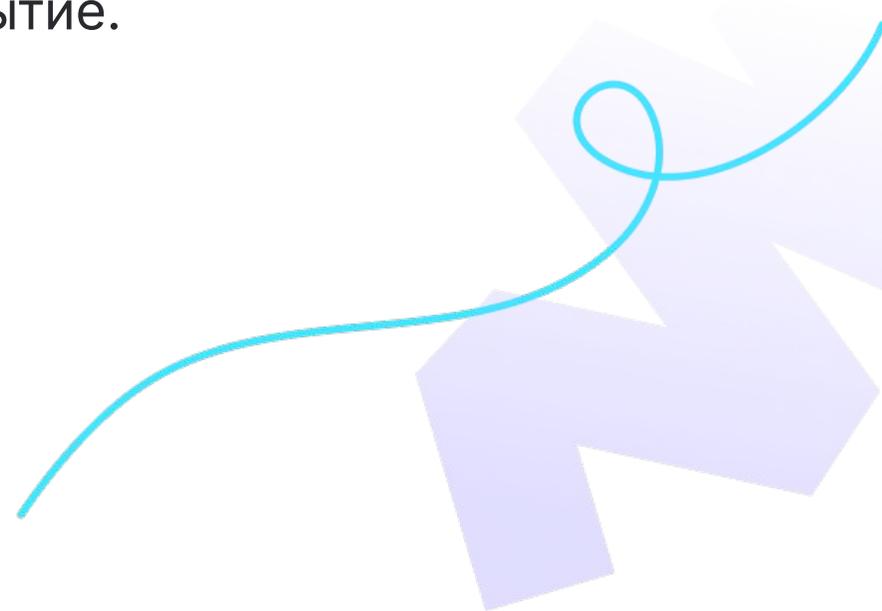


Поддержка VS Партнерство

Поддержка важна.

Без неё не работает ни одна команда.

Но поддержка — это реакция на уже случившееся событие.



Поддержка VS Партнерство

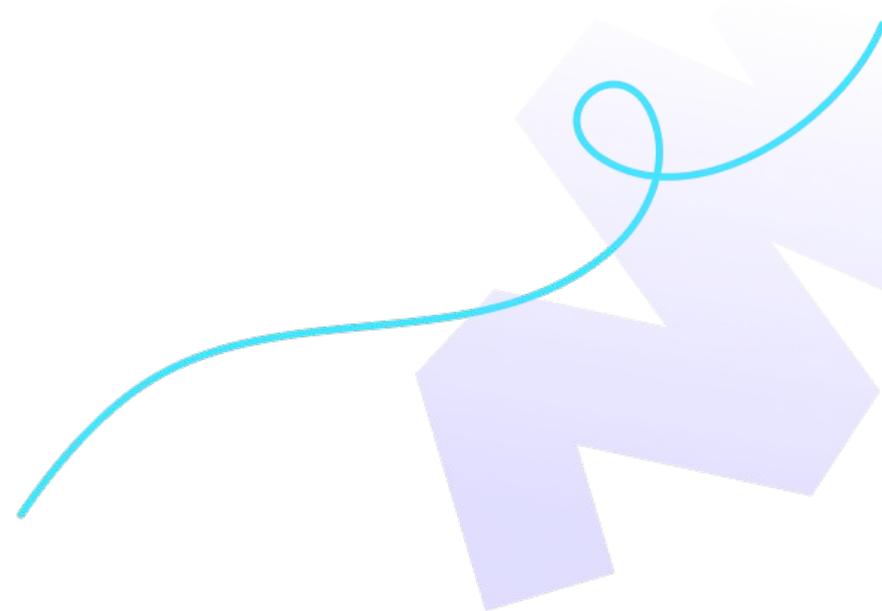
Партнёрство начинается раньше.

И переход происходит не в день, когда у вас появляется должность HR BP.

Он происходит в момент, когда вы начинаете действовать иначе, включаетесь в процессы чуть раньше, чем привыкли.



**Партнёрство начинается там,
где решение ещё не принято.**

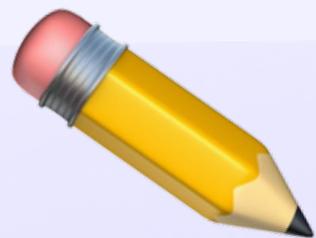


Екатерина Орлова

Senior HR BP "Умскул"

◆ tg @Katarina_Orlova1





Вопросы

