



HR как Бизнес Партнер

Ноябрь 2020

AGENDA

*HR BP как стратегический партнер
бизнеса*

Роли HR BP и их компетенции

*Задачи HR BP в процессах управления
талантами*

Советы для того, чтобы стать HR BP



Загадка



Определение HR BP

HR Бизнес Партнеры это профессионалы в сфере HR, которые работают в тесной взаимосвязи с руководителями организации, чтобы внедрять те HR стратегии, которые поддерживают цели и видение данной организации.

Быть Бизнес Партнером это не просто выполнять функцию поддержки, а способствовать достижению успеха на рынке через грамотную работу с людьми.

Цель работы HR Бизнес Партнера – приносить ценность для сотрудников и организации через создание и внедрение процессов и практик, которые ведут к достижению компании ее стратегических целей.

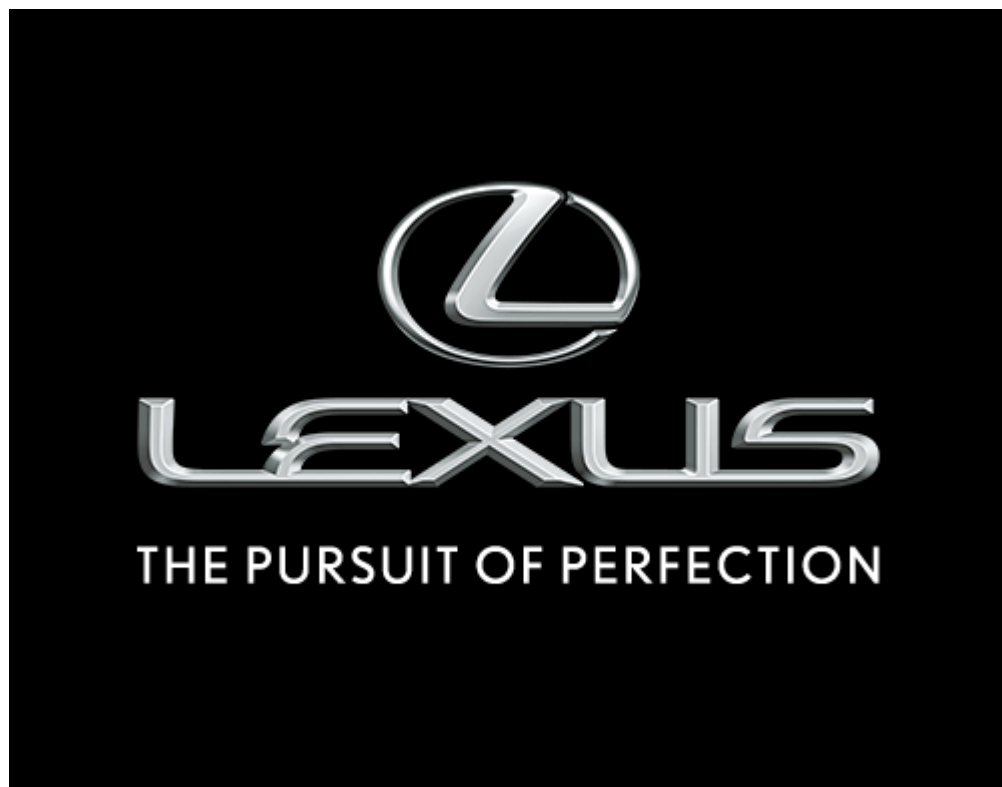


HR BP стратегический партнер бизнеса

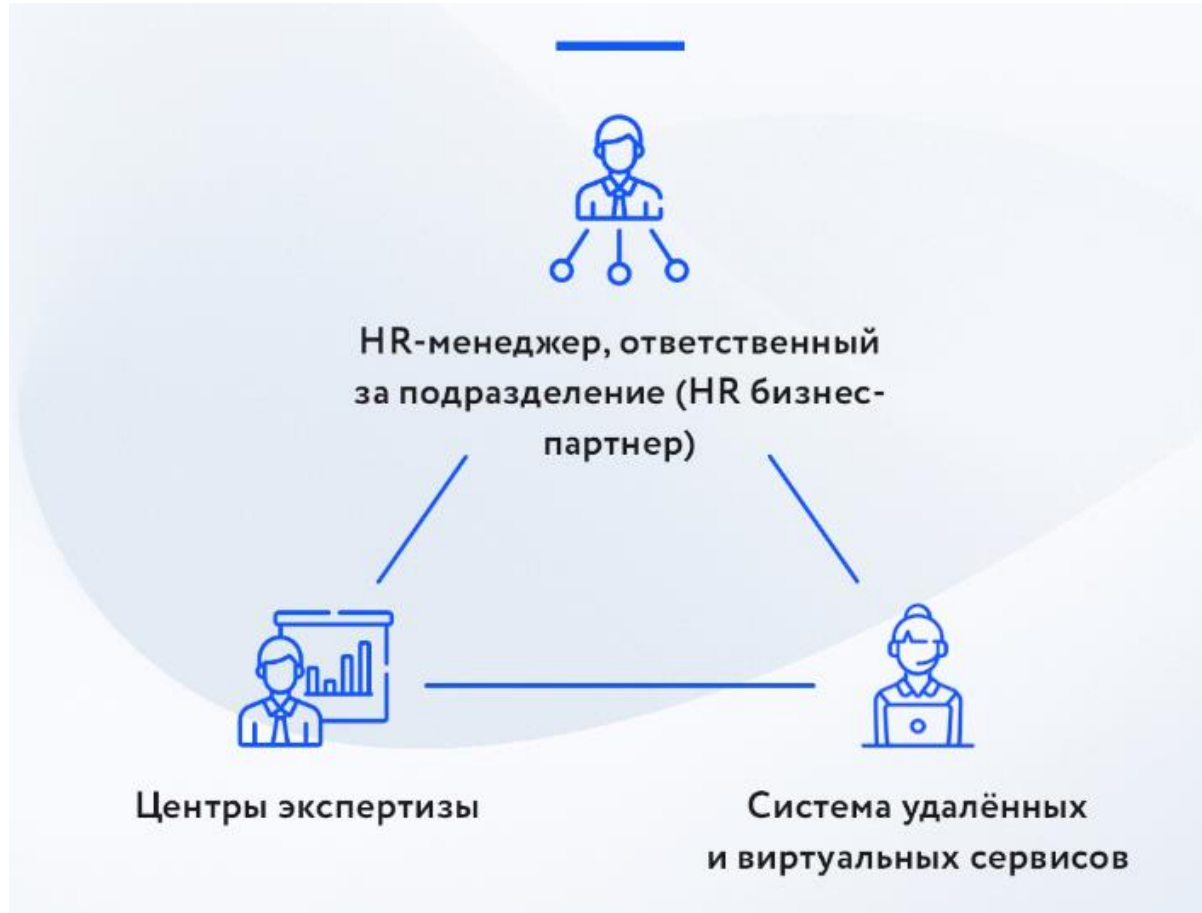
Влияние HR-стратегии на достижение финансовых показателей компании



HR VP стратегический партнер бизнеса



Операционная модель HR функции



HR Бизнес Партнеры – знание бизнеса, выравнивание бизнес и HR стратегии и ее успешная реализация. Проводники между бизнесом и центрами экспертизы.



HR-центры экспертизы, основная роль которых — привлечение в компанию лучших практик, разработка новых инструментов и их адаптация для нужд клиентов.



Система удаленных и виртуальных сервисов — администрирование операционных кадровых стандартизированных HR-услуг по всем процессам HR (Центр единого сервиса / Shared Services Center)

Компетенции HR Бизнес Партнера

Компетенция — способность применять знания, умения, установки, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач на рабочем месте



Соответствие ценностям и культуре компании



Навыки менеджера для «полноправности» роли



HR компетенции, экспертные знания



Компетенции HR Бизнес Партнера

Гибкость и Проактивность

**Партнерство и
Сотрудничество**



**Коммуникация,
выстраивание
доверительных отношений,
презентационные навыки**



**Стратегическое
мышление**



**Аналитические
способности**



Роли HR Бизнес Партнера

Dave Ulrich Model of HR Roles



Роли HR Бизнес Партнера

4 роли HR бизнес-партнера согласно модели Д. Ульриха



HR BP и Recruitment

Этапы подбора:

- 1) Создание профиля должности
- 2) Скрининг кандидатов
- 3) Интервью рекрутера
- 4) Интервью руководителя и HRBP
- 5) Тесты, бизнес кейсы, центры оценки
- 6) Интервью с ТОП менеджментом
- 7) Job Offer

Линейный руководитель

HR Бизнес-Партнер



Рекрутер



HR BP и Recruitment



Линейный руководитель



Задачи линейного руководителя:

- определение областей, из которых рассматриваем кандидата;
- определение ожиданий по опыту, способностям и потенциала сотрудника;
- своевременное проведение интервью;
- обратная связь о качестве проведенного интервью;
- обратная связь о качестве кандидата;
- принятие решение о кандидате и о предложении.

HR Бизнес-Партнер



Задача HR BP состоит в том, чтобы задать правильное направление совместной деятельности линейного руководителя и рекрутера.

В деятельность HR BP входят:

- проведение стратегической сессии по планированию персонала и создание профиля позиции;
- участие в ключевых интервью вместе с линейным руководителем;
- помощь в обратной связи;
- формирование предложения кандидату, соответствующего ожиданиям кандидата и стратегии компании в этой области.

Рекрутер



Рекрутер — специалист по подбору персонала.

От деятельности рекрутера зависят направления пути подбора кандидатов.

Задачи рекрутера:

- понимать внешние тренды;
- формировать сценарии и пути подбора;
- определять компании и индустрии для поиска кандидата;
- связывать ожидания по кандидату и ситуации на рынке труда;
- предлагать инструменты и алгоритмы подбора на конкретную вакансию.

HR BP и Recruitment

Quality of Hire:

- 1) New Hire Retention Rate
- 2) New Hire Job Performance Rate
- 3) Hiring Manager Satisfaction Rate
- 4) New Employee Satisfaction Rate



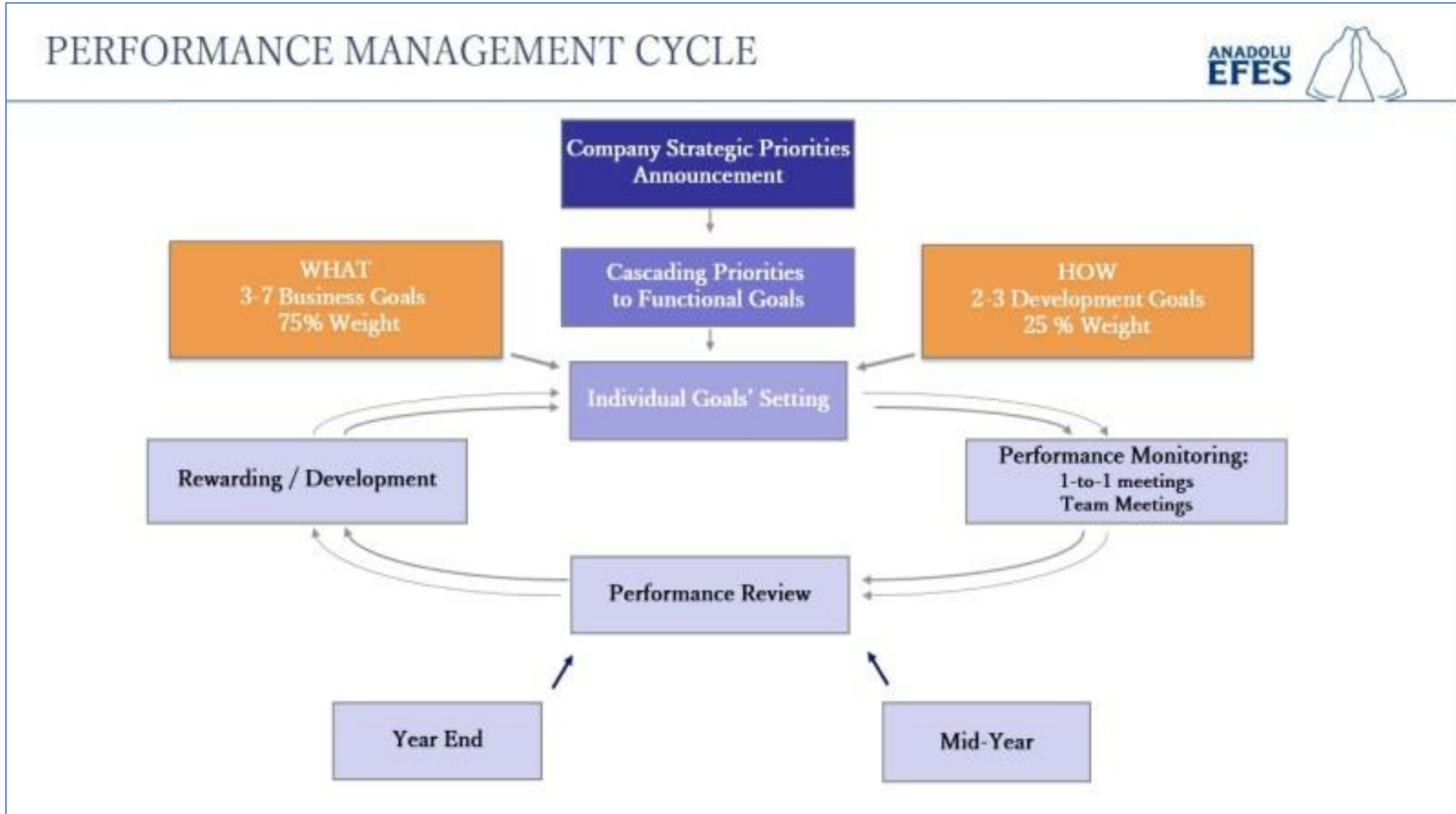
HR BP и Onboarding

Onboarding — ознакомление новых сотрудников с трудовой деятельностью компании и приспособление к социальной среде организации, иными словами — эффективное включение в коллектив и работу.



HR BP и Performance Management

Управление эффективностью — это инструмент руководителя в достижении эффективного результата в управлении персоналом.



EVERYTHING ABOUT 1:1 MEETINGS

WHAT?

It is a meeting format which is held regularly between the manager and the employee in a one-on-one mode, where a definite on individual performance goals are reviewed and open discussion is provided.

WHY?

- Ensures progress and delivery against individual business/development goal throughout the year
- Encourages coaching conversations / provides regular feedback
- Recognizes individual contributions and efforts
- Determine the need for support in terms of resources and development
- Have an ongoing honest dialogue about performance and development

Please remind that discussions on daily routines don't count as regular 1:1 meetings.

HOW?

BEFORE THE MEETING

- Fix the date of regular 1:1s in calendar
- Prepare for 1:1 meeting and review individual goals

DURING THE MEETING

- Review your individual goals
- Give feedback to each other
- Agree on the next steps

AFTER THE MEETING

- Record your notes and share with manager
- Communicate any relevant meeting info to relevant people

HR BP и Performance Management

Линейный руководитель



Задачи линейного руководителя:

- проводить все мероприятия цикла ежегодно в соответствии с рекомендуемыми сроками и надлежащим образом;
- обеспечить работу цикла в своем подразделении на соответствующих уровнях и предоставление информации компании;
- регулярно, не только во время ежегодных мероприятий, предоставлять сотруднику обратную связь о выполнении целей и обязанностей и продвижению в развитии;
- планировать развитие сотрудников, способствовать выполнению индивидуального плана развития сотрудников.



HR Бизнес-Партнер



Задачи HR Бизнес Партнера:

- обеспечить руководителей знаниями и инструментами для выполнения обязательных мероприятий в рамках цикла;
- консультировать руководителей и сотрудников при выполнении всех мероприятий, в том числе обучать работе в IT-системе, контролировать качество и сроки заполнения документов;
- предоставлять обратную связь по качеству инструментов и предложения по их улучшению в центры экспертизы;
- помогать реализовывать планы развития, работу с преемниками, способствовать обмену информацией между командами и подразделениями

HR BP и Learning & Development

Стратегический партнер
который
40%

Исследования показывают, что только в 40 % компаний стратегия обучения соответствует бизнес-целям. В 60 % компаний обучение не имеет явной связи со стратегическими целями.

Роль HR Бизнес Партнера:

Стратегический партнер — связующее звено между бизнесом и теми решениями, которые предлагают HR-центры экспертиз:

- снятие запроса и задач бизнеса;
- вовлечение центров экспертиз для решения этих задач;
- вовлечение бизнеса в процессы L&D.



TRENDS

Стратегия 1:

Развитие лидерства в компании, воспитание преемников, будущих руководителей и ролевых моделей

Стратегия 2:

Повышение функциональных знаний в основных подразделениях, отвечающих за качество продукта и продажи

Стратегия 3:

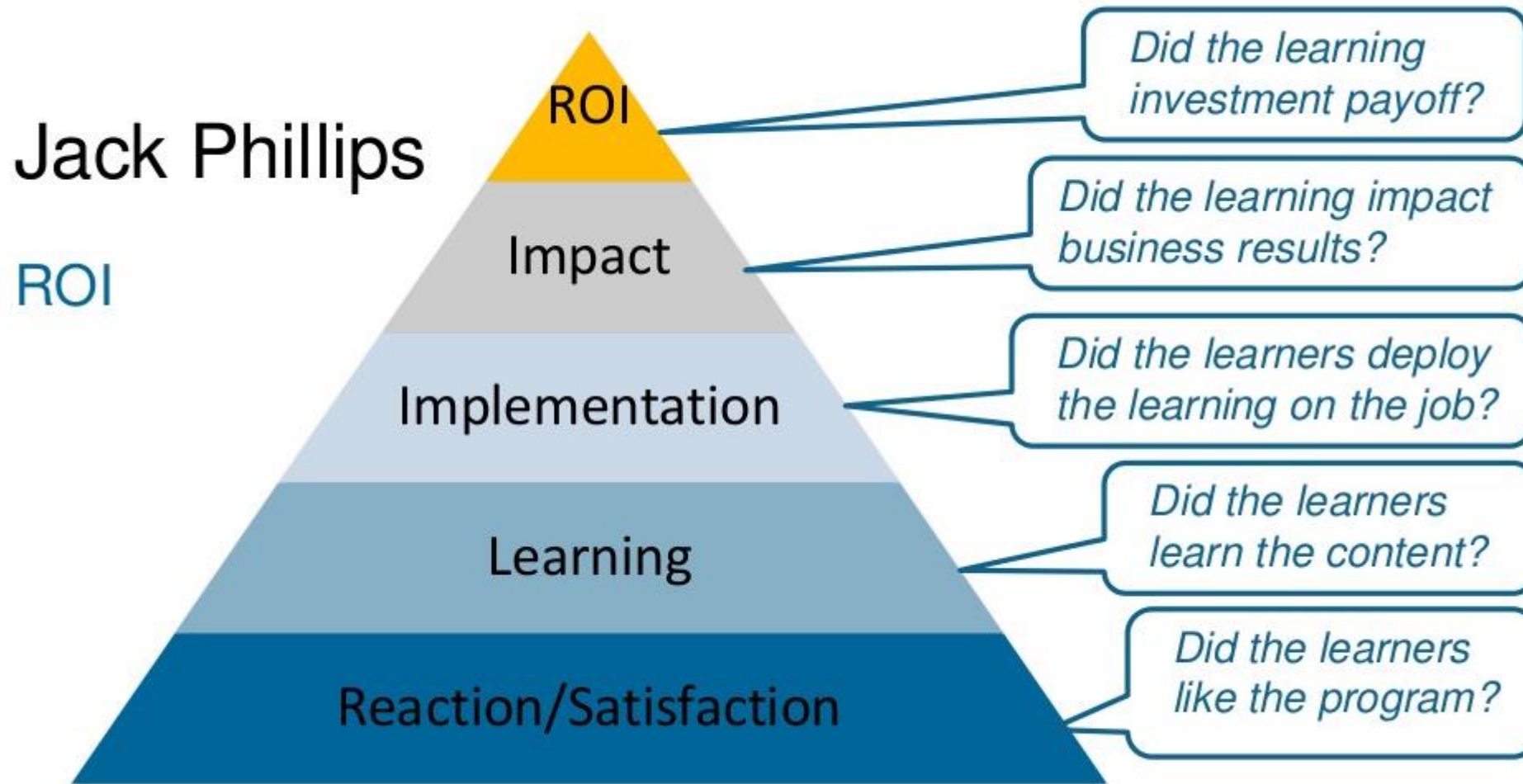
Повышение уровня компетенций, сотрудников, развитие наиболее критичных компетенций для компании EFES

HR BP и Learning & Development

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ EFES KAZAKHSTAN

	РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА	ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ	РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ
МЕНЕДЖМЕНТ			
СУПЕРВАЙЗЕР			
СПЕЦИАЛИСТ			
СОТРУДНИК ПРОИЗВОДСТВА			

HR BP и Learning & Development



HR BP и Total Rewards System



Total Rewards — система общего вознаграждения или совокупного поощрения персонала.

Это перечень причин, систем, проектов и программ, направленных на то, чтобы:

- люди работали лучше;*
- людям работалось лучше;*
- компания работала лучше.*

1

Финансовая часть: заработные платы, премии и льготы

2

Нефинансовая часть: признание, развитие и благосостояние сотрудников

HR BP и Total Reward System



Роль HR Бизнес Партнера:

- осведомленность о стратегии вознаграждения компании, наличии опций и возможностей, а также их суть;
- разъяснение системы вознаграждения сотрудникам;
- идентификация проблемных зон;
- поиск лучших практик и образцов в подразделении;
- конструктивный диалог и с бизнесом, и с центром экспертизы по HR-инструментариям, и с работниками;
- поддержка бренда работодателя, помощь руководителям, работникам и компании в целом быть более эффективными через нефинансовую часть системы вознаграждения

TRENDS

HR BP и Total Reward System

Показатели успешности стратегии HR в компании



Факторы текучести



Вовлеченность



*Удовлетворенность
(+важность)*



eNPS

Советы, как стать HR BP

Совет 1:

Познайте на деле, как работает та или иная функция HR. Станьте экспертом в одной или нескольких направлениях!

Совет 2:

Не бойтесь менять индустрии. Роль HR Бизнес-партнера и его влияние может кардинально отличаться и это разнообразит ваш опыт!

Совет 3:

Знайте, чего вы хотите. Определитесь с тем, к чему вы хотите прийти, в какой отрасли хотите развиваться, выберите топ компании мечты!



Когда вы уже стали HR Бизнес-партнером и ощутили, что это значит, держайте дальше:

- *Повышайте экспертизу*
- *Развивайте финансовую грамотность*
- *Развивайте навыки лидера, консультанта и коуча*



**KEEP
CALM
AND
CALL YOUR
HR BUSINESS PARTNER**



Спасибо!