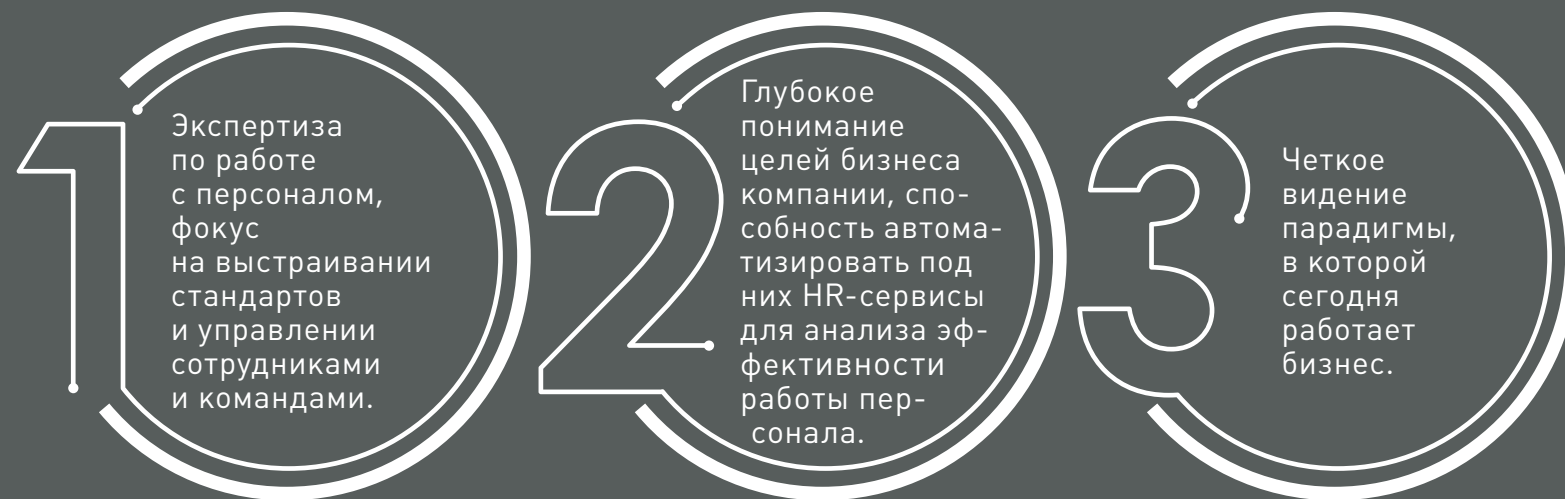


## КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА В ОБЛАСТИ HR



Сегодня это уже не просто модный тренд, а действительно новая экономическая среда. Мы не так давно провели исследование рынка массовых специальностей и увидели, что в ближайшие несколько лет количество «свободных» работников будет только увеличиваться. Как нанимать таких сотрудников, как выстраивать с ними отношения, чем мотивировать и как удерживать? Все эти вопросы приобретают новую значимость в условиях, когда количество штатных сотрудников постепенно будет уменьшаться.

Цифровизация – несомненное благо для общества. «Цифра» во многом упрощает нашу жизнь: мы теперь тратим меньше времени на решение обыденных вопросов и большинство необходимых операций производим через смартфон. С другой стороны, нас окружает невероятное, по меркам наших родителей, количество информации, мы живем в постоянном информационном шуме. Это приводит к выгоранию, повышению тревожности и снижению производительности. Возможно ли создать такие условия, которые помогут командам работать эффективнее? Это глобальная стратегическая задача нового времени, в решение которой вовлечены эйчары во всем мире.

### ПЕРСПЕКТИВЫ

В ближайшем будущем мы все чаще будем решать типичные HR-вопросы при помощи технологий. Сегодня появляются инструменты, которые избавляют рекрутера от пересмотра сотни резюме в процессе поиска сотрудника на определенную позицию. Мобильные приложения ищут сотрудников, тестируют и проводят интервью и предлагают отобранных кандидатов. Считаю, что первая волна диджитализации HR-функции уже произошла: облачные плат-

формы и ATS-системы для этапа рекрутмента уже прочно обосновались в нашей работе. Следующим шагом должно стать глубинное привлечение технологий искусственного интеллекта и машинного обучения. Так, наша компания Sever.AI успешно сотрудничает с крупными ретейлерами и нефтепромышленными компаниями: нанимает персонал, проводит опросы

удовлетворенности сотрудников и exit-интервью (опрос сотрудников после увольнения). Робот может в десятки раз быстрее обзвонить базу респондентов, и, кстати, практика показала, что с нечеловеком сотрудник гораздо откровеннее, и этот факт помог одному нашему клиенту выявить проблемы менеджмента, о которых в компании раньше даже не подозревали.

Второе перспективное направление – это предиктивная аналитика, технология, которая на основе боль-

## СЛЕДУЮЩИМ ШАГОМ ДОЛЖНО СТАТЬ ГЛУБИННОЕ ПРИВЛЕЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И МАШИННОГО ОБУЧЕНИЯ

шого пласта данных, математических моделей и статистических инструментов способна прогнозировать поведение людей. В настоящий момент эта технология находится на раннем этапе развития, но у нее большие перспективы: аналитика поможет HRD более эффективно формировать рабочие команды, карьерные стратегии и даже прогнозировать возможное увольнение. **HR**

# ТРИ РОЛИ ЭЙЧАРА

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР SEVERGROUP TALENTTECH  
**АНДРЕЙ МИТЮКОВ**  
УВЕРЕН: В САМОМ БЛИЖАЙШЕМ БУДУЩЕМ HR НАКРОЕТ ВТОРАЯ ВОЛНА ЦИФРОВИЗАЦИИ И РОБОТЫ СТАНУТ ТАКОЙ ЖЕ ОБЫДЕННОСТЬЮ, КАК И ОБЛАЧНЫЕ ПЛАТФОРМЫ.

происходят очень быстро, и ключевая задача современного HRD состоит в том, чтобы вести людей через эти изменения.

### ВЫЗОВЫ

HRD необходимо учиться работать в новых условиях. Перед ними сегодня стоят серьезные вызовы: демографическая яма, увеличение пенсионного возраста и тотальная цифровизация. Эти факторы приносят изменения в их ежедневную

деятельность. Директора по персоналу должны находить ответы на сложные вопросы. Например, как создать эффективную рабочую среду в коллективе, где работают разные поколения? Ситуация, когда в рабочей команде проекта могут трудиться сотрудники 23, 35 и 50 лет одновременно, вполне обыденная сейчас, но совершенно новая в глобальном плане.

Еще один из актуальных вопросов сегодня – фриланс и самозанятость.



Андрей Митюков,  
генеральный директор  
Severgroup TalentTech



Сегодня профессионалы в области HR должны научиться успешно действовать одновременно в трех ролях.

Они по-прежнему являются главными экспертами в компании по работе с персоналом и сфокусированы на выстраивании стандартов и управлении сотрудниками и командами.

Вместе с тем HRD должен быть полноценным бизнес-партнером, который хорошо понимает цели компании, способен автоматизировать под них HR-сервисы и предоставлять данные, которые позволяют анализировать эффективность работы персонала.

И, безусловно, у HRD должно быть четкое видение парадигмы, в которой сегодня работает бизнес. В XXI веке источник конкурентного преимущества компании – это ее люди и культура, а значит, руководитель по персоналу должен быть бизнес-лидером, который не просто управляет командой, а объединяет таланты и ценности, мобилизует и подталкивает людей к изменениям. Он инициирует создание проектных команд внутри компании, заботится о формировании благоприятного рабочего климата для согласованных действий команд. Изменения в мире, экономике и рабочих процессах