

## «HR: наше время. Люди&технологии»

Специальный выпуск HRtalks. Online  
Forbes Congress

**19 февраля** состоялся специальный выпуск HR Talks, организованный Forbes Congress, — прямой эфир «HR: наше время. Люди&технологии». Общеизвестные HR-директора крупнейших компаний обсудили тенденции и тренды на рынке труда, трансформацию роли HR и лидера, самые актуальные вопросы управления персоналом в условиях новой реальности.

**Владимир Соловьев, управляющий директор Evergyco**, поделился инсайтом, что на первый план в вопросе эффективной работы команды сейчас выходят «доверие, надежда, стабильность и сострадание».

Дискуссия началась с блиц-опроса, в рамках которого каждый спикер поделился главным открытием и уроком 2020 года. Несмотря на тяжелые события и вызовы пандемии, все отметили способность команд к экстренной самоорганизации в кризисных ситуациях, а также роль цифровых технологий, которые стали неотъемлемой составляющей повседневности.

«В реальности никогда не бывает тех или иных вещей, которые действуют на эволюцию так, как кризис. И данный кризис это показал», — отметил **управляющий директор Unity Феликс Кугел**. Представив данные эксклюзивного исследования «Отношение сотрудников к удаленной работе в период неопределенности 2020 / 2021. Инструменты укрепления команды», Феликс Кугел поделился выводами исследования в области тенденций 2021 года. Компании склонны фокусироваться на возвращении собственных сотрудников внутри предприятия вместо внешнего найма новых кадров. Также, по словам Феликса, большинство HR-процессов перешли в онлайн, а топ-менеджеры, которые присоединились к новым командам именно в период пандемии, встретились с новыми вызовами и трудностями.

Сейчас наступило «время смелых», «началась новая эпоха, эпоха решительных, и особенно дорого стоит время», — подчеркнула **Елена Межуева, совладелец и управляющий партнер КСК ГРУПП**. — После пандемии бизнес повышает эффективность за счет устранения старых, ненужных, тяжелых бизнес-процессов. Переводятся подразделения на удаленку, на аутсорсинг, сокращаются административно-управленческие аппараты. При этом главный вызов сейчас для HR — это сохранение корпоративной культуры в новых условиях дистанционной работы и раздробленности». Елена также коснулась новых тенденций рынка. Так, крупные компании станут еще крупнее (например, «Сбербанк», «Яндекс»). Средний бизнес должен ускорить свой рост за счет эффективного управления и мобильной структуры, интеграции, слияний. Малый бизнес — предлагать рынку точечные качественные услуги.

Рекомендации Елены Межуевой бизнесу: не рассчитывать на государственную поддержку, незамедлительно провести финансовый анализ и свести к минимуму постоянные расходы; реорганизовать структуру — создать мобильные команды сотрудников; пересмотреть положение об оплате труда и положение о премировании; актуализировать маркетинговую структуру. Кроме того, Елена отметила, что основа контроля — это современная IT-инфраструктура и качественный финансовый учет.

**Ольга Филатова, исполнительный вице-президент по управлению персоналом «ВымпелКома» (бренд «Билайн»)** рассказала, что компания приняла решение оставить на дистанционном режиме работы почти 100% сотрудников минимум до конца марта 2021. Компания активно работала над созданием комплексной системы «благополучия» сотрудников, которая включает

как профессиональные зоны роста, так и индивидуальные программы адаптации к новой реальности.

**Евгения Федорова, старший директор по персоналу P&G в Восточной Европе**, основываясь на внутренней аналитике компании, отметила, что в 2020 году HR-департамент в компании выполнял функцию кризисного менеджера. Крайне важна была доверительная коммуникация с сотрудниками, защита их физического и эмоционального здоровья. Как элемент поддерживающих практик Евгения взяла на себя работу по личной коммуникации с коллективом и поделилась с ними своими контактными данными для оперативной связи в стрессовых ситуациях.

**Марат Исмагулов, директор по персоналу «Альфа-Банка»**, сделал акцент на технологической составляющей и предиктивной аналитике, которая предсказывает отток сотрудников, учитывая около 100 параметров: «предиктивная аналитика — повседневный инструмент в работе Альфа-Банка, и сфера HR не исключение. Это как прогноз погоды: если вероятность дождя высокая, вы взяли зонтик и не промокли». Компания внедрила эффективную программу, которая по определенным показателям отслеживает состояние сотрудников, показывает индикаторы близких к увольнению коллег и тем самым помогает руководителям заострить внимание на конкретном человеке для дальнейшего общения и возможного предотвращения оттока персонала.

**Павел Гужиков, CEO и основатель финтех-компании «Деньги Вперед»**, отметил перспективность молодых специалистов, которые могут внести свой вклад в развитие компании, независимо от сферы деятельности. Также Павел обозначил неэффективность системы KPI, которая претерпевает изменения в текущем периоде и не для всех компаний является удобным и продуктивным элементом измерения эффективности.

**Наталья Малеева, директор по персоналу «М.Видео-Эльдорадо»** рассказала об опыте сектора крупного ритейла, поделившись комплексной системой адаптации сотрудников, в том числе тех, кто присоединился к команде в период пандемии, в свою очередь спровоцировавшей необходимость адаптации в онлайн-режиме. В «М.Видео-Эльдорадо» путь сотрудника не начинается с подписания трудового договора и не заканчивается подписанием обходного листа. Компания трепетно относится к сотрудникам, их мотивации, благополучию, карьерному росту и развитию. «Счастливый сотрудник — это довольный клиент», — важный постулат компании.

**Дарья Крячкова, вице-президент по кадровой политике «Норникеля»**, отметила смену стратегии и новые вызовы для HR-службы при трансформации компании, «за счет чего в эпоху фиджитал можно высвободить труд HR-специалистов для решения важных бизнес-задач предприятия». Сейчас компания акцентирует внимание на роботизации простых процессов для освобождения времени сотрудников и направления фокуса в более существенные процессы. Для сотрудников была разработана обучающая платформа с элементами геймификации и соревновательными практиками, которая также повышает мотивацию и лояльность персонала.

**Ирина Тихонова-Быкодорова, заместитель генерального директора по персоналу и организационному развитию ГК «Калашников»**, поделилась опытом обучения персонала производственного блока. Большая часть команды компании вовлечена именно в производственные процессы и не активно пользуется новейшими цифровыми технологиями. 2020 год стал катализатором развития digital-решений для персонала и сформировал определенный вызов для HR-службы в вопросе цифровой грамотности.

«Управление бизнесом стремительно переходит от «ручных» инструментов в digital, онлайн уже стало реальностью. При внедрении digital-инструментов мы делаем акцент на принесении пользы нашему клиенту. Цифровизация для нас не самоцель, а инструмент развития. Она перестала быть трендом, она стала необходимостью», — отметила Ирина.

Мероприятие объединило в режиме онлайн более 1200 зрителей.

Партнерами выпуска выступили компания «**ВымпелКом**», кадровый холдинг **Unity**, финтех-компания **«Деньги Вперед»**.

Видео-партнер форума — компания **77 Experts**.

Подробнее ознакомиться с выступлениями спикеров и посмотреть запись эфира можно на [странице проекта](#).

Материалы всех спикеров можно скачать по [ссылке](#).

Также открыта регистрация на форум лидеров, CEO, HR-директоров «**Новая реальность менеджмента**», который состоится 26 мая 2021 года.