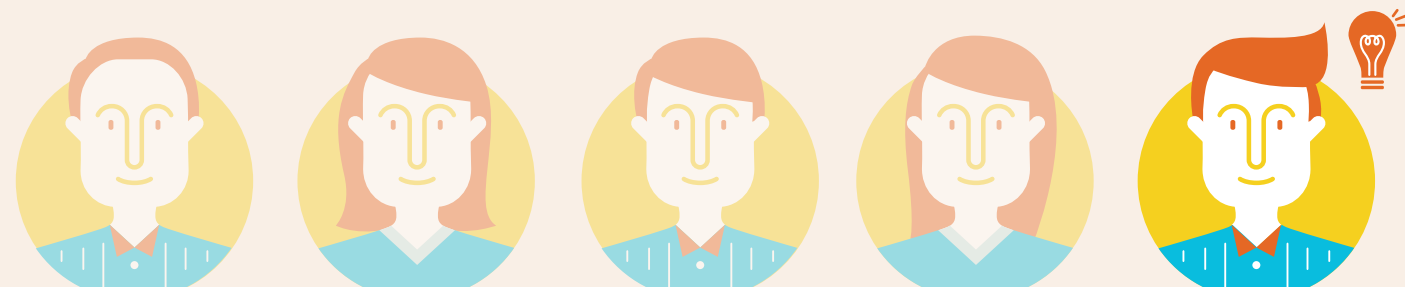


ОТКРОЙТЕ ВСЕ ДВЕРИ ДЛЯ HR-БИЗНЕС-ПАРТНЕРОВ

Чтобы повысить стратегическую эффективность HR-бизнес-партнеров (HRBP), необходимо не только развивать их компетенции, но и устранять организационные барьеры.



ИНВЕСТИЦИИ В HRBP РАСТУТ, НО НЕ ВСЕГДА ПРИНОСЯТ РЕЗУЛЬТАТ



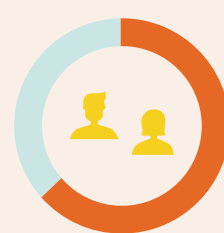
МЕНЕЕ 20% HRBP считаются эффективными со стратегической точки зрения.

РОЛЬ HRBP СТАНОВИТСЯ ВСЕ БОЛЕЕ ВАЖНОЙ И СЛОЖНОЙ, ПОСКОЛЬКУ ОРГАНИЗАЦИЯ СТАЛКИВАЕТСЯ С ДВУМЯ СУЩЕСТВЕННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ:

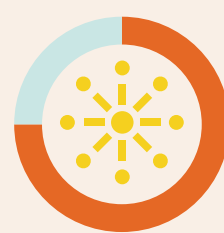
ИЗМЕНЕНИЕ 1



БОЛЬШЕ СОТРУДНИЧЕСТВА, СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ

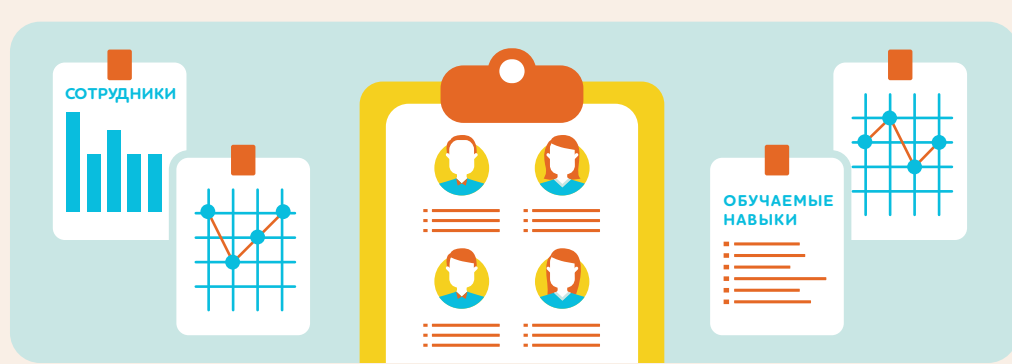


Для **63%** сотрудников достижение их целей зависит от вклада и действий коллег.



76% в рамках своей обычной работы взаимодействуют с большим числом заинтересованных лиц и сторон, чем раньше.

ИЗМЕНЕНИЕ 2



ВЗРЫВНОЙ РОСТ ОБЪЕМА ДОСТУПНЫХ ДАННЫХ О ПЕРСОНАЛЕ



78% сотрудников отмечают рост доступности и активного использования информации.



1/3 рабочего времени HRBP приходится на сбор и анализ данных.

ЧТОБЫ ДОБИВАТЬСЯ УСПЕХА В НОВЫХ УСЛОВИЯХ, ПЕРЕДОВЫЕ КОМПАНИИ:

1 + 2

ПОВЫШАЮТ УРОВЕНЬ СВОИХ СОТРУДНИКОВ, РАЗВИВАЯ КОМПЕТЕНЦИИ HRBP



КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ:

- понимание бизнеса и бизнес-мышление
- управление талантами
- лидерство
- управление инновациями и их запуск
- критическое мышление и работа с данными
- использование сетей* **NEW!**

* Использование профессиональных сетей, т.е. контактов и знакомств, в рамках стратегических проектов с целью достижения более высоких HR-результатов.



ЭТО ПОЗВОЛИТ ПОВЫСИТЬ ДОЛЮ СТРАТЕГИЧЕСКИ ЭФФЕКТИВНЫХ HRBP ДО 30% в течение ближайших трех лет – только за счет развития компетенций



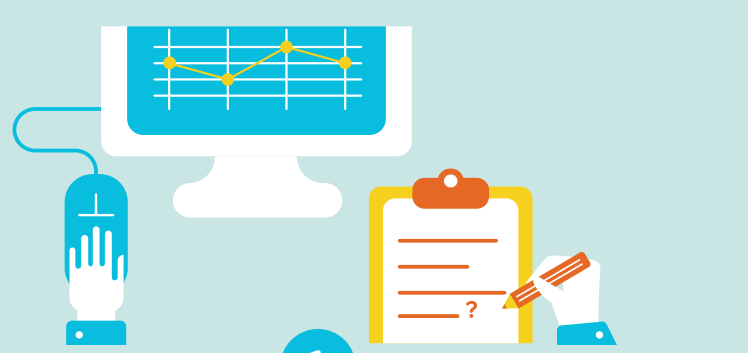
РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ – НЕОБХОДИМАЯ МЕРА, НО НЕ ДОСТАТОЧНАЯ!

HRBP С «ПРАВИЛЬНЫМ» НАБОРОМ КОМПЕТЕНЦИЙ РЕАЛИЗУЮТ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИШЬ НА 38%.



1 + 2

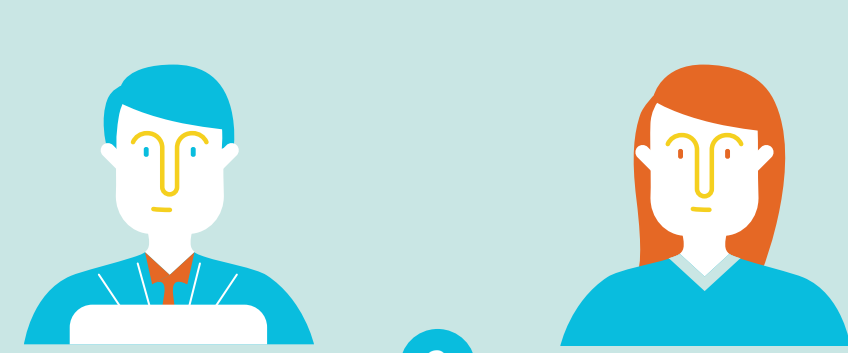
УСТРАНЯЮТ ЧЕТЫРЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ БАРЬЕРА



1

БАРЬЕР ПРИМЕНЕНИЯ

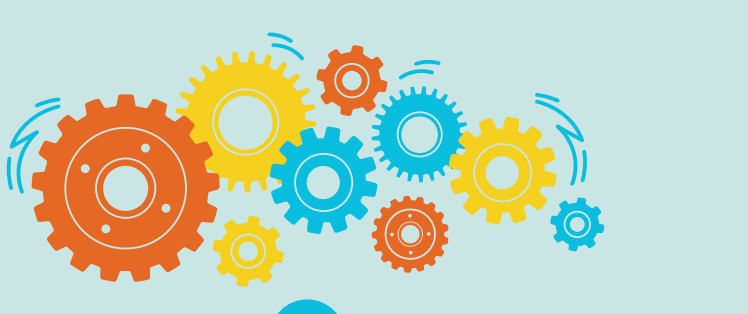
Большинство HRBP не знают, как применять эти компетенции в рамках своей повседневной деятельности.



2

БАРЬЕР ПАРТНЕРСТВА

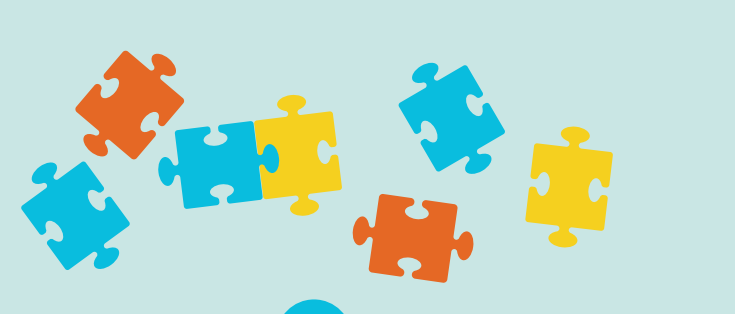
Всего **22%** линейных руководителей обращаются к HRBP за стратегическими идеями и рекомендациями.



3

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ БАРЬЕР

Конфликты между группами HR, сотрудничающими с разными функциональными отделами организации, мешают эффективному взаимодействию.



4

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ БАРЬЕР

Нехватка эффективной координации и взаимодействия между HRBP и кросс-функциональными командами и менеджерами.



1 + 2

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ HRBP И УСТРАНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРЕПЯТСТВИЙ ПОЗВОЛЯЕТ ОРГАНИЗАЦИЯМ ДОВЕСТИ ДОЛЮ СТРАТЕГИЧЕСКИ ЭФФЕКТИВНЫХ HRBP ДО



40% в течение трех лет



60% в течение пяти лет

САМЫЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ HRBP МОГУТ ПОВЫСИТЬ:



Результаты и эффективность сотрудников **НА 22%**



Показатели удержания **НА 24%**



Рост выручки **НА 7%**



Рост прибыли **НА 9%**

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ, ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРИКЛАДНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ HRBP ВЫ НАЙДЕТЕ НА НАШЕМ САЙТЕ:

WWW.SHL.RU

