Три актуальные HR-компетенции для развития в 2020 году.

Анастасия Мизитова.

В этом году мы провели несколько крупных программ, по ходу которых собирали свою статистику — что люди хотят дать профессии HR и что хотят взять. Мы получили много интересных инсайтов: очень большой спрос на soft skills, традиционно острый вопрос личного развития в профессии, проблема недоиспользования экспертизы внутри компании и несоответствие личных интересов потребностям бизнеса. Суммируя опыт проведения программ и общения с коллегами, хочу поделиться итогами и собственными прогнозами на следующий год.

Когда меня спрашивают о компетенциях, я сразу вспоминаю о модели компетенций SHRM, так как много лет являюсь их партнером в России. Модель можно увидеть ниже.

Говоря о hard skills, профессиональных навыках, я бы взяла за основу эту модель, выбрала несколько интересующих компетенций в каждом блоке и развивала. Универсального набора для всех нет, потому что очень многое зависит от вашего профиля. Но я бы выделила следующие профессиональные навыки:

1. **Операционные компетенции HR.** Можно сколько угодно разбираться в новых технологиях, но без уверенных знаний базовых операционных вещей будет трудно.
2. **Технологии.** Интересуйтесь технологическими новинками, стартапами и инструментами. Особое внимание обращайте на западные технологии — там они развиваются семимильными шагами.

3. **Разнообразие и включение.** Изучите опыт других компаний по этой тематике, российских и зарубежных. Посмотрите, какие практики и мероприятия есть на рынке; постарайтесь самостоятельно поразмышлять на эту тему.

Такими я вижу самые необходимые профессиональные компетенции для развития в 2020 году. Теперь перейдем к soft skills. Здесь компетенции тоже делятся на 3 блока: бизнес, лидерство, люди.

Как и с hard skills, я рекомендую выбрать актуальные для вас soft skills и развивать их. Ниже поясню, чему стоит уделить особое внимание в следующем году в каждом направлении.

1. **Бизнес**

В настоящее время многие компании имеют проблемы с прибылью, выручкой и расходами. Поэтому в следующем году я рекомендую HR для начала разобраться в бизнес-процессах: какова прибыль компании, есть ли она вообще, в чем состоят текущие финансовые трудности.

Исходя из этого важно понимать, какие HR-меры необходимы, а на каких можно сэкономить. Подключите HR-аналитику для более взвешенных решений. Также не забывайте про стратегическое мышление: сэкономив на важном процессе сейчас, вы не сможете существовать потом. Поэтому трезвый расчет, умение считать деньги и экономить — важнейшие навыки будущего года.

2. **Лидерство**

На данный момент, когда вокруг сложный и непростой рынок, я бы думала в первую очередь о лидерстве в отношении самого себя. Речь об умении справляться с собой и умении расти. И бизнес, и люди должны затянуть поясок, но при этом думать о развитии.

3. Люди

Сегодня явно наблюдается несколько тенденций относительно взаимоотношений. Во-первых, это оптимизация внутренних процессов, в том числе, за счет использования единых центров обслуживания. Это попытка централизовать операционные процессы, сделать их автоматическими и уменьшить количество людей, которые обслуживают эти процессы.

Еще один важный вопрос в блоке «Люди» — умение грамотно и полноценно пользоваться всеми digital-возможностями, которые компания дает своим сотрудникам.

Также в следующем году компании, на мой взгляд, серьезнее задумаются о теме аутсорса. Отсюда вытекает очень важная компетенция — умение работать с провайдерами. Речь идет о соблюдении двусторонних обязательств, качестве договорного процесса, умении договариваться с провайдерами об условиях и соблюдать их.

Итог

Прогнозы — субъективная тема, но я постаралась сформировать собственные мысли на основе наблюдений за рынком и общения с коллегами. В теме развития компетенций самое важное — их развивать, а не размышлять, какие навыки будут наиболее актуальны. Выделите важные для вас компетенции, работайте над ними и не прекращайте личное развитие. Это и есть формула успеха в любом году.