

HR-Тренды 2017. Восток-Запад

11 октября, «Меркурий Тауэр», этаж 40, зал Mercury Space, 9:00–14:00.

Пострелиз

Москва, 11 октября 2017 года. В конференции «HR-Тренды 2017. Восток-Запад», организованной ИД «Коммерсантъ» при аналитической поддержке компании «Avito Работа», приняли участие представители компаний различных отраслей. На форуме обсудили новые тренды в области найма и управления персоналом.

Модераторами форума стали **Владимир Корицкий**, директор «Avito Работа», и **Михаил Малыхин**, выпускающий редактор приложения «Деньги» газеты «Коммерсантъ».

Открыл первую сессию «Лучшие международные HR-практики» **Владимир Корицкий**, который напомнил участникам встречи, что сегодняшнему специалисту по персоналу необходимы маркетинговые навыки и знание IT-технологий. По его словам, руководители HR-подразделений компаний Востока и Запада теперь уделяют гораздо больше внимания культуре компании. «Сегодня происходит цифровая трансформация сферы управления персоналом. Руководители HR-отделов выходят за рамки своего направления и начинают сотрудничать с коллегами из IT, маркетинга, внутренних коммуникаций. Так, из IT-сферы заимствуется agile подход, предполагающий гибкость при найме, обучении и развитии сотрудников. Другой тренд – это работа с командами. До недавнего времени отделы по работе с персоналом ориентировались на отдельных сотрудников, а сегодня мы делаем акцент на команды. В целом сейчас выигрывают HR-руководители, которые рассматривают себя как внутренние предприниматели, открытые к взаимодействию, осознающие ценность командной работы и быстрой обратной связи», - сказал Владимир.

Вслед за Корицким на сцену поднялся **Хамано Митихиро**, директор **Японского центра развития торговли и экономических отношений**, с докладом на тему «Восток Востоку рознь. Лучшие восточные практики».

Он рассказал, как меняются представления о работе и карьере у современных японцев и о пятиступенной системе оценки сотрудников в японской компании. Первая ступень — трудовая дисциплина, вторая — отношение к работе, третья — профессионализм, понимание общей цели и задачи компании, а пятая — это вклад человека в успех компании.

Следом выступила **Ольга Флоренцева**, HR-директор компании **Dentsu Aegis Network Russia**, с докладом «HR-стратегии. Между Западом и Востоком». Она рассказала о сближении культур и корпоративных принципов компаний разных стран. «К сожалению, со стороны Востока идти гораздо дольше, потому что мы про результат, а они — процесс»,— отметила госпожа Флоренцева.

Александр Парфенов, руководитель отдела HR **Uber** в России, рассказал о корпоративной культуре американского стартапа в России, о ценностях компании, живущей по принципам экономики совместного потребления. По его словам, нужно не мешать работать тем, кто хочет и может это делать хорошо, а еще надо дать возможность сотрудникам почувствовать себя собственником, а не арендатором. «Каждый из нас верит, что он создает некую магию, что вот эта магия, когда ты нажатием кнопки вызываешь машину, которая приезжает к тебе в любое время суток, или еда, которая к тебе приезжает через 30 минут»,— произнес господин Парфенов.

Полина Серебрякова, руководитель департамента по работе с персоналом **Citi** в России, Украине и Казахстане, выступила с докладом: «Успех клиентов, удовлетворенность сотрудников и доходность акционеров — как основные принципы HR-стратегии лидеров». Она обратила внимание коллег на то, что сегодня меняется значение карьеры как таковой, меняются принципы мотивации персонала. «А если мы посмотрим на глобальные тренды, мы поймем, что в принципе понятие карьеры меняется из движения по вертикальной лестнице к больше кросс-функциональным перемещениям. В этом огромную важность приобретает не только и не столько образование и профессиональные навыки, сколько гибкие навыки, например, умение работать с большими данными, умение взаимодействовать с людьми, умение обмениваться информацией в быстро меняющемся мире».

Вера Соломатина, HRD SAP CIS, в докладе «Актуальные методики развития персонала. Международный опыт» рассказала о важности работы с талантами в компании.

После вступительного слова **Михаила Малыхина** Вторая сессия форума открылась докладом **Никиты Черкасенко**, директора департамента HR-технологий и аналитики компании «Ростелеком». Он призвал коллег избавляться от бюрократической бумажной волокиты, переносить информацию на цифровые носители, работу — в «облако», а коммуникации на всех уровнях сделать доступными 24 часа в сутки семь дней в неделю.

Татьяна Петропавловская, руководитель департамента по работе с партнёрами, **Kidzania**, в докладе «HR по франшизе. Эксклюзивная методика отбора персонала» раскрыла секреты отбора персонала для работы с детьми. В частности, рассказала, почему принципиально в ее компании не берут на работу профессиональных педагогов и воспитателей. Раскрыла секрет, как измеряется эмоциональный интеллект потенциальных сотрудников.

Дарья Крячкова, директор департамента кадровой политики компании «Норникель» поделилась опытом поиска редких специалистов для малонаселенных районов Урала через социальные сети.

Алёна Друзенко, руководитель департамента подбора и адаптации персонала «М.Видео» в докладе «Эффективные цифровые HR-инструменты на примере федеральной розницы» рассказала о новых технологиях коммуникаций в компании и системе мотивации с использованием цифровых технологий.

Алексей Гирин, сооснователь и генеральный партнер венчурного фонда **Starta Capital** и российско-американского акселератора **Starta Accelerator** (Нью-Йорк) поведал о сложностях найма американского персонала для российских стартапов в США, о пользе искусственного интеллекта в HR.

Екатерина Годлевская, руководитель проектов корпоративных коммуникаций в «РЖД Логистика» рассказала о том, как важно иметь обратную связь в коллективе и как воспитывается умение слушать коллег в РЖД.

Завершился форум докладом «Как **Adidas** меняет жизни людей через спорт» старшего операционного менеджера **Adidas Academy** **Любови Сторожко**. Она рассказала, как стремление привить любовь к спорту в компании сперва получило серьезное сопротивление со стороны сотрудников, как психологи помогли изменить корпоративную культуру и сделать здоровый образ жизни желанным в коллективе.