

**Автор:** Евгений Власов

**Дата публикации:** 21.05.2008

### **Обычная версия**

## **Эйчары в Кремле – дело недалекого будущего**

В Москве открылась конференция по теме: «Управление персоналом в России: На пути к достижению стратегических целей компании». Организаторами мероприятия выступают Российский союз промышленников и предпринимателей и [LBS International Conferences](#).

В который раз обсуждали роль HR в стратегии компании. Дело в том, что сами эйчар-профессионалы несколько последних лет говорят о том, что их роль в стратегии предприятий повышается. Речь, конечно же, идет о тех компаниях, которые не сидят на трубе и не занимаются выплавкой стали. Тут все зависит от технологий. А тем, кому нужно создавать новые IT – решения и программы, продавать страховые и банковские услуги, внедрять инновации, без крепкой эйчар-стратегии не обойтись.



**Екатерина Ширяева, старший вице-президент, директор по управлению персоналом Банка Ренессанс Капитал** говорила, что в Англии, например, эйчар – важнейший бизнес партнер, и зарплаты в эйчар-блоке порой выше, чем в финансовом. Конкретно –

зарплаты HR-топов компаний года полтора назад стали выше, чем у CFO. Сейчас в США в топ бизнес школах учат, что теперь второе лицо в компании это не Финансист, а HR. Кроме того эйчар эволюционирует в область тэйлент-менеджмента. Эта тенденция постепенно приходит и в Россию. Когда в эйчар придут люди, получившие системное образование по профессии, тенденция станет реальностью.

А еще Екатерина сказала то, что прольет свет на судьбы и даст перспективы тем, кто сейчас учится и в ближайшие год-два будет корпеть в собеседованиях, упираться в экран монитора с 1С, заполнять трудовые книжки. У эйчара все шансы стать лидером, потому что сейчас как никогда интерес вызывают такие люди, кто умен, лично развит, философски подготовлен и четко осознает свои ценности, да

еще работает с людьми. Человек с высоким уровнем развития всегда вызывают интерес, вокруг него непременно происходит самое интересное. Итак, продвинутому эйчару свойственно заниматься своим личностным ростом и растить харизму. По разным причинам, немаловажная из которых – демографический кризис – роль эйчара только вырастет. Недалек тот день, когда лучшие представители этой профессии из сферы бизнеса будут приглашены в правительство России.

**Федор Прокопов, исполнительный вице-президент РСПП** отметил, что управление с разделением стратегии на сегменты, на финансы, маркетинг, эйчар и другие – становится недостаточным и устаревает. Специалист теперь не может быть однобоким – он должен знать языки и основы всех сегментов, то есть – влезать не в свое дело. Однако возможности эйчар-менеджера по установке неформальных связей и харизматические возможности представляют опасность: харизматический центр управления может не совпадать с институциональным.

**Денис Крянин, директор по работе с персоналом ТНК-ВР** говорил о том, что мир экономики эволюционирует и проходит путь от примата производства к продажам, затем к маркетингу и рекламе и, наконец, приходит к главенству человеческих ресурсов. Ибо производство, землю можно «купить за один день», финансовые ресурсы также равнодоступны. И единственное, что отличает корпорации – их человеческое содержание, отличия – в качестве персонала. Вся эта исторически наблюдаемая эволюция объясняет рост позиций HR в мире и в России.

С другой стороны, эйчар должен помнить о руководителе и брать на себя роль внутреннего консультанта, не подменяя собой гендиректора.

**Александр Карпов директор по персоналу LG Electronic Russia** поддерживает идею того, что HR должен овладевать знаниями из других секторов – от IT до маркетинга. Работа с клиентами, внешними и внутренними, умение продавать себя как лидера и свои идеи – все это очень важно для роста стратегического влияния HR на управление компанией. Эйчар может только сам интегрировать свои идеи в стратегию компании.

Итак, формат круглого стола, организованного LBS оказался очень полезным – вы видите целый спектр мнений: Быть эйчару главным ресурсным потоком компании или постоянно помнить о том, что есть генеральный директор. Тут уж как вашей душе угодно. Немногие эйчары дорастают до генеральных директоров, но сделать идею первичности человека и «помочь» принять стратегию HR за системообразующую – от этого конкурентным компаниям никуда не деться. И еще, – раз роль эйчара вырастет выше финансовых ролей – недалек тот час, когда экспертов нашего портала и лучших представителей профессии можно будет увидеть в Кремле.

[HRM.ru](http://hrm.ru)