



школа
карьерного
менеджмента

КАРЬЕРА В HR: СТАТЬ ДИРЕКТОРОМ ПО ПЕРСОНАЛУ – МИССИЯ (НЕ) ВЫПОЛНИМА

АЙГЮН
КУРБАНОВА



АЙГЮН КУРБАНОВА

Более 15 лет

Опыт директором по персоналу крупнейших компаний (Восток-Запад, Аэропорт «Домодедово», сеть магазинов «Магнит»), TOP 100 HRD 2022

Президент

Ассоциации специалистов по планированию и развитию карьеры «Ассоциация карьерных консультантов»

Владелец

Школы Карьерного менеджмента (единственная школа в РФ, обучающая специалистов по управлению карьерой)

Эксперт по карьере

автор статей, спикер HR конференций

ШКОЛА КАРЬЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КТО МЫ?

Лидеры рынка обучения карьерных консультантов

Более 3500 выпускников за 6,5 лет

Соединение научного подхода и практики

Сообщество профессиональной поддержки выпускников

Нетворкинг и новые возможности

Самые актуальные темы от экспертов

Курсы-профессии

Карьерный консультант

6 месяцев. Онлайн

Карьерный коучинг

4 месяца. Онлайн

Управление карьерой
сотрудников

4 месяца. Онлайн

Профориентатор будущего

3,5 месяца. Онлайн

Профориентатор взрослых

3 месяца. Онлайн

Технология поиска
работы за рубежом

2 месяцев. Онлайн



ЭКОСИСТЕМА ШКОЛЫ КАРЬЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА



Ассоциация
карьерных
консультантов

Career Forum и
форум
PROОриентация

Блог о карьере и
телеграм-канал

Методика
Digital Human

Курсы и мини-курсы

До 1 месяца. Онлайн

Старт карьеры консультанта

Анализ рынка труда

Резюмерайтинг

Подготовка к интервью

Поиск первой работы

Топ-менеджеры

LinkedIn

Джобхантинг

Спринты

Вебинары на 2-3 часа

Более 20 тем

КАРЬЕРА РАНЬШЕ

(итал. *carriera*- бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* – телега, повозка) продвижение вверх по служебной лестнице



КАРЬЕРА ТЕПЕРЬ

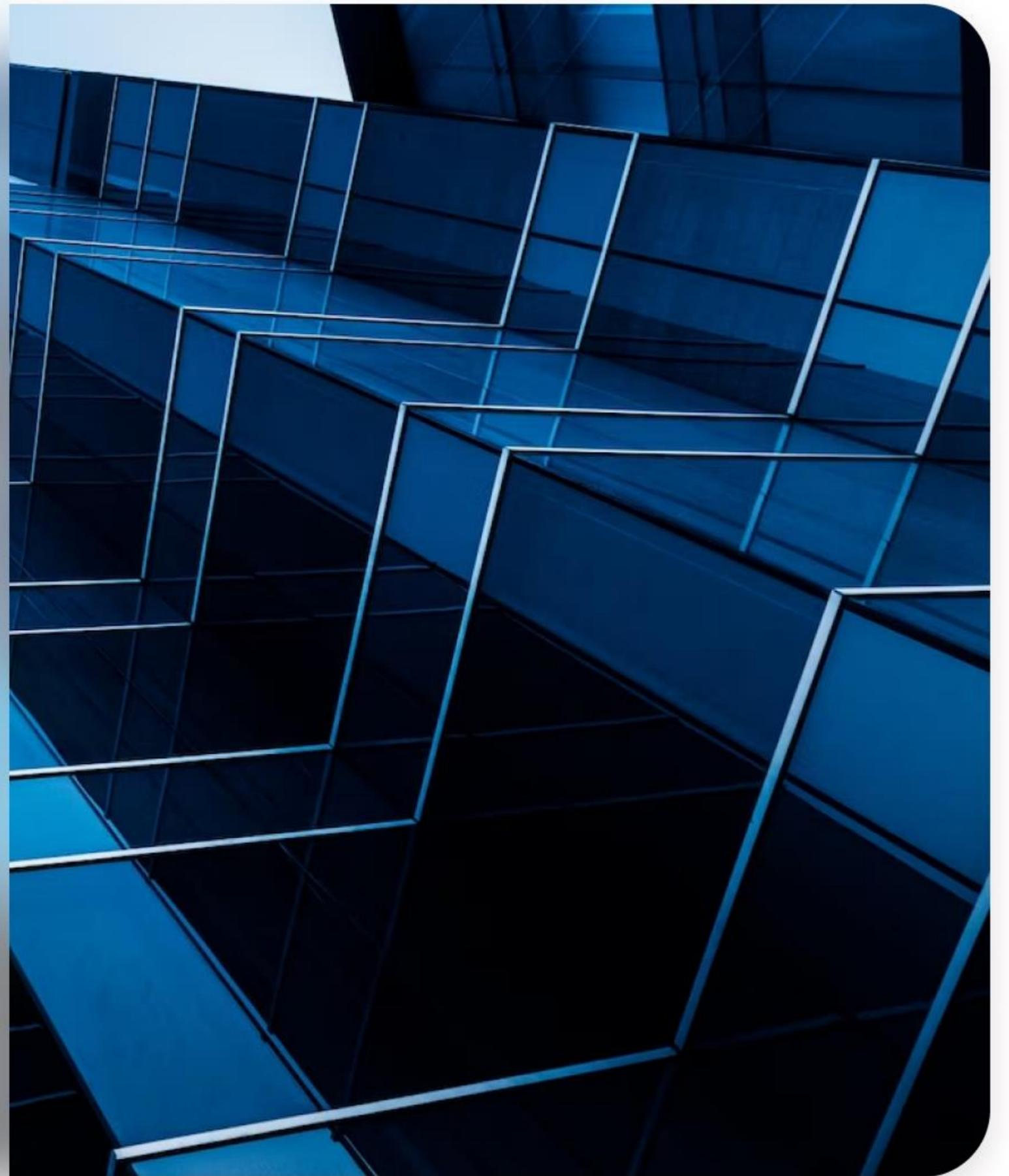
способ организации профессиональной жизни, включающий продвижение к намеченному профессиональному, должностному или социальному статусу, что способствует самореализации человека в профессии и в жизни





1. Карьерные треки в HR
2. Как вырасти до директора по персоналу
3. Кто такой “хороший” директор по персоналу, и кому точно не надо туда идти
4. Карьерные стратегии на пути к позиции директор по персоналу
5. Факторы роста и торможения карьеры
6. Как сделать так, чтобы CEO ценил и видел ваш вклад
7. Личный бренд директора по персоналу

КАРЬЕРНЫЕ ТРЕКИ
ДЛЯ РОСТА В HRD



КАК ПОПАДАЮТ НА 1 ПОЗИЦИЮ



Skills



Корпоративная
культура «своя»
Ценности



Случайно
«акционерам
порекомендовали»

Управляешь
специалистом /
специалистами

Управляешь
функцией /
функциями

Управляешь HR
директором /
директорами

Рекрутер

Директор по персоналу

В подчинении от 1-5 человек.
Обязанности: контроль подбора (часто самостоятельный подбор), контроль КДП, корпоративные мероприятия

Рекрутер

Старший специалист

Начальник группы подбора /
руководитель отдела

Руководитель отдела
подбора и адаптации /
talent acquisition

HRBP

Старший HRBP

↓
Ответвление
в t&d

↓
Ответвление
в c&b

HRD

Рекрутмент

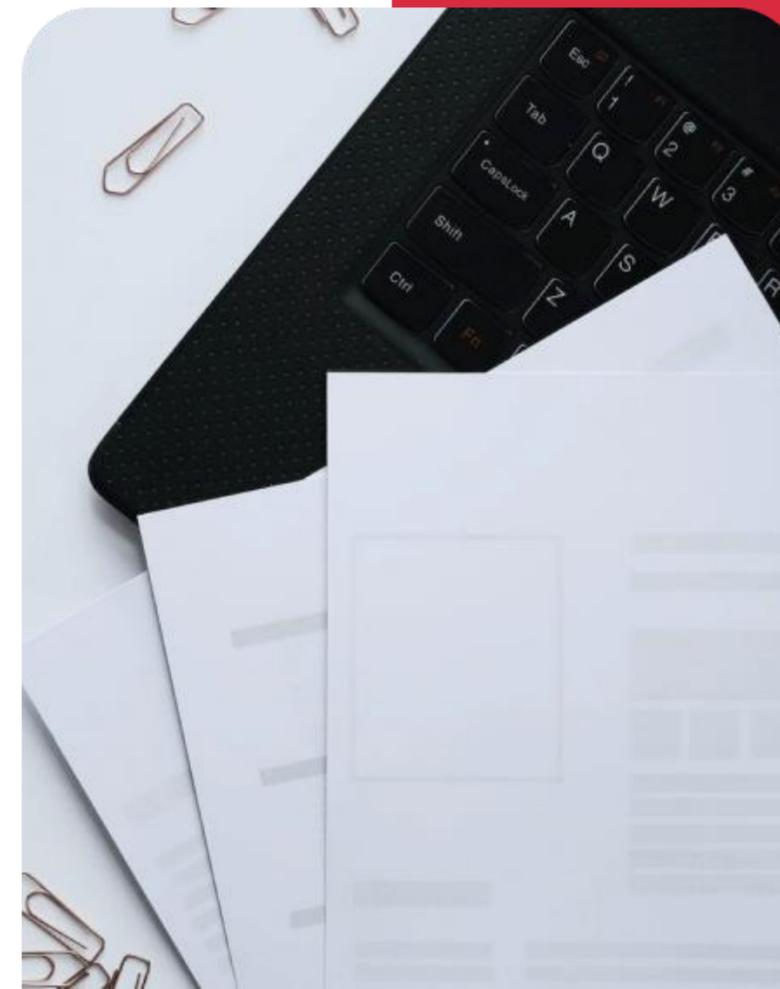
C&B

T&D

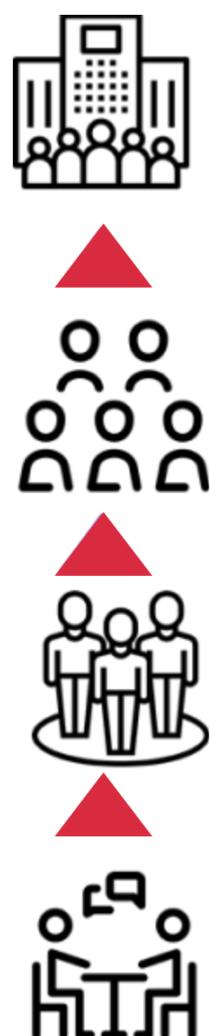
КДП

1. Шанс стать HRD
2. Сильные стороны бэкграунда
3. Что надо усилить, если вы выросли из этого направления

1. Начинать карьеру в компаниях с хорошей HR экспертизой
2. Составить свой карьерный план
3. Быть на виду(!) И уметь этим пользоваться
4. Брать больше задач / проектов из другой вертикали HR
5. Не бояться горизонтальных переходов в другие направления HR
6. Презентовать свои результаты
7. Выстраивать коммуникации со стейкхолдерами
8. Учиться (особенно по другим HR направлениям)
9. Не скрывать своих амбиций



Вариант 1
УВЕЛИЧЕНИЕ
КОМПАНИЙ



Вариант 2
УВЕЛИЧЕНИЕ
ФУНКЦИОНАЛА



КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ДЛЯ HRD НУЖНЫ?



Вариант 1



Вариант 2

Вариант 1

- Обучаемость
- Гибкость в своих инструментах
- Результативность
- Смелость
- Умение себя продать

Нарушение правил

Вариант 2

- Обучаемость
- Личностная гибкость
- Корпоративные нормы и правила
- Коммуникации
- Работа со стейкхолдерами

Соблюдение правил



Риск



Нет гарантий

ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КАРЬЕРЫ

Переход от работы
своими руками
к работе руками других
людей

Переход от роли
менеджера -специалиста
к общему менеджменту

выстраивание
операционного
менеджмента

Переход от общего
менеджмента
к глобальному

выстраивание
стратегического
менеджмента

КАРЬЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ

Позиция	Доход	количество вакансии на рынке	Конкуренция
ТОР компании			
Несколько тысяч человек			
500-1000 человек			
До 500 человек			

Есть спрос
на рынке труда

Лидерство по затратам

Стать лучшим в соотношении
цена /качество труда

Фокус на доход

Увеличивать свою стоимость,
дифференцироваться
стоимостью

Ограниченный
спрос

Фокус на затратах

Стать сотрудником с
заработной платой чуть ниже
рынка труда

Фокус на

дифференциации

Наращивать свою уникальность,
дифференцироваться от
остальных конкурентов

Стандартное предложение

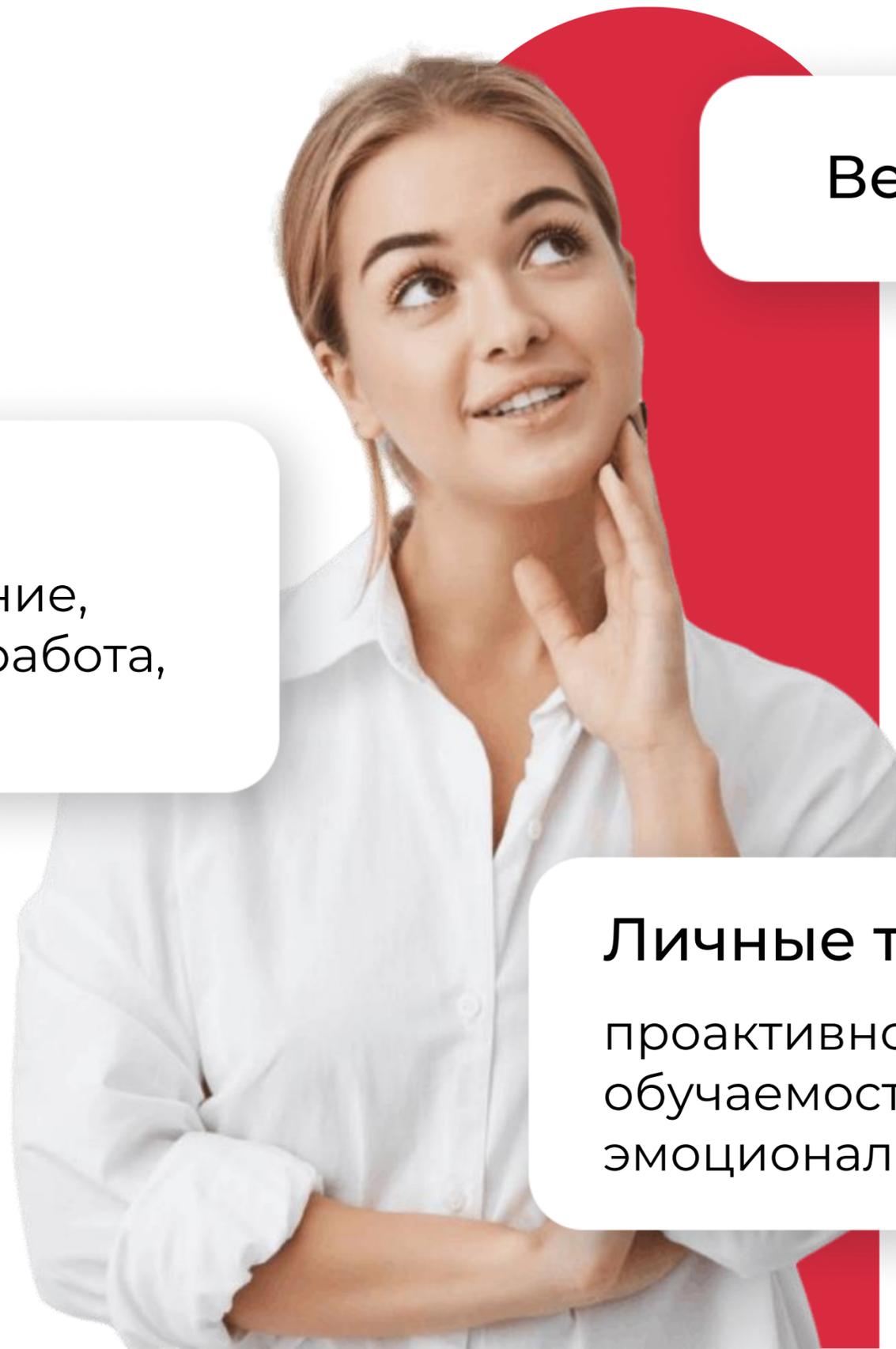
Уникальное предложение

ЧТО РАЗВИВАЕТ КАРЬЕРУ?



ЧТО ТОРМОЗИТ КАРЬЕРУ?





Везение

Правильный старт

местоположение, образование,
иностраннный язык, первая работа,
networking

Личные таланты

проактивность, целеустремленность,
обучаемость, коммуникации,
эмоциональный интеллект

ЧТО ТОРМОЗИТ? ПОМИМО HARD SKILLS



- Ограничивающие убеждения
- Низкая самооценка
- Психологические проблемы
- Проблемы со здоровьем / отсутствие энергии
- Проблемы в семье
- Эмоциональный интеллект
- Страхи
- Особенности характера
- Низкий уровень потребностей
- Возраст
- Коммуникации
- Не может (не хочет) играть в политику



ЛИЧНЫЙ БРЕНД

Нужен ли он директору
по персоналу?



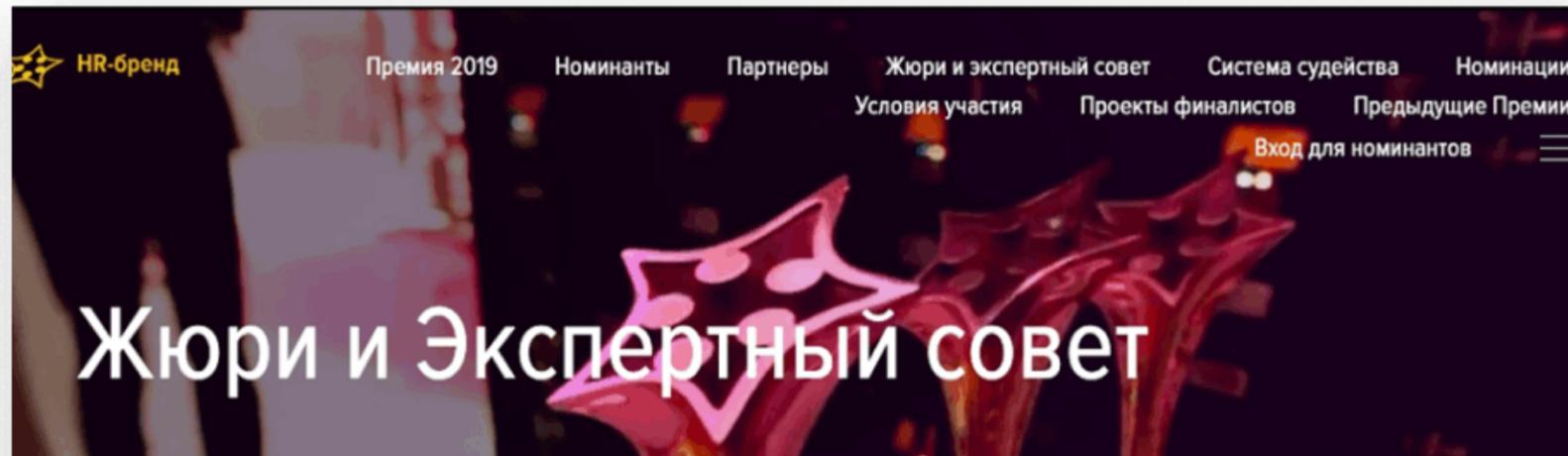


ЛИЧНЫЙ БРЕНД

ассоциации, чувства
и эмоции, которые вы
вызываете у людей

Топ-100 директоров по персоналу (по отраслям)

Место	ФИО	Должность	Компания
1	Шаханов Дмитрий Сергеевич	Заместитель генерального директора	«Российские железные дороги»
2	Скороходова Екатерина Владимировна	Заместитель генерального директора	Федеральная пассажирская компания
3	Ельнова Елена Федоровна	Директор по персоналу	«СДЭК-Глобал»
4	Курбанова Айгюн Фирдовси Кызы	Директор по персоналу	«Восток-Запад»
5	Ермак Мария Александровна	Руководитель стратегических проектов дирекции по персоналу	«Воздушные ворота северной столицы»



Экспертный совет



Айгюн Курбанова

Президент Ассоциации карьерных консультантов, HR-эксперт



Оксана Кухарчук

Член правления, вице-президент по управлению персоналом ГК «Элемент»



Анна Лаптинская

Директор по персоналу «Стример»



Елена Логинова

Старший вице-президент, директор департамента по работе с персоналом «Ренессанс Кредит»



Наталья Матусова

Управляющий партнер Addwise Executive Search

Айгюн Курбанова
2 марта, 10:41

Написала тут для Авито Работа статью про текучесть новичков - буду рада обратной связи

RABOTA.AVITO.RU
Всех впускать, никого не выпускать. Как снизить текучесть новых сотрудников

58 Комментарии: 13 Поделиться: 4

Айгюн Курбанова
23 марта, 19:03

Друзья! Уже в эту пятницу, 26 марта на платформе журнала «Директор по персоналу» буду проводить вебинар про карьеру директора по персоналу - как ее лучше строить, какие есть карьерные треки, как работать со стейкхолдерами, Личный бренд директора по персоналу - надь или не надь? И что делать, если ты устал от эйчарства и куда идти. Я могу скромно сказать, что про карьеру HRD знаю все, так что будет интересно - и самое вкусное видимо будет в разделе ответы и вопросы. Приходите. Важно - это БЕСПЛАТНО Пишите + в коментах и пришлю ссылку, если интересно

Личный бренд МИНУСЫ

- «Директор по персоналу будет пиариться за наш счет»
- «Публичного эйчара быстро «схантят» у нас»
- «Публичные эйчары только и делают, что тусуются, а не работают»
- «Распиаренный персонаж, не известно будет ли результат»
- «С публичным эйчаром сложнее потом расстаться, пойдут слухи на рынке»

Личный бренд ПЛЮСЫ

- «Личный бренд сотрудника усиливает бренд компании»
- «Поиск работы легче за счет личного бренда»
- «Легче найти подрядчика, сотрудников, партнеров»
- «Выше ЗП»
- «Нет проблем с возрастом, наличием своих проектов и прочего при поиске работы»

Личный бренд МИНУСЫ

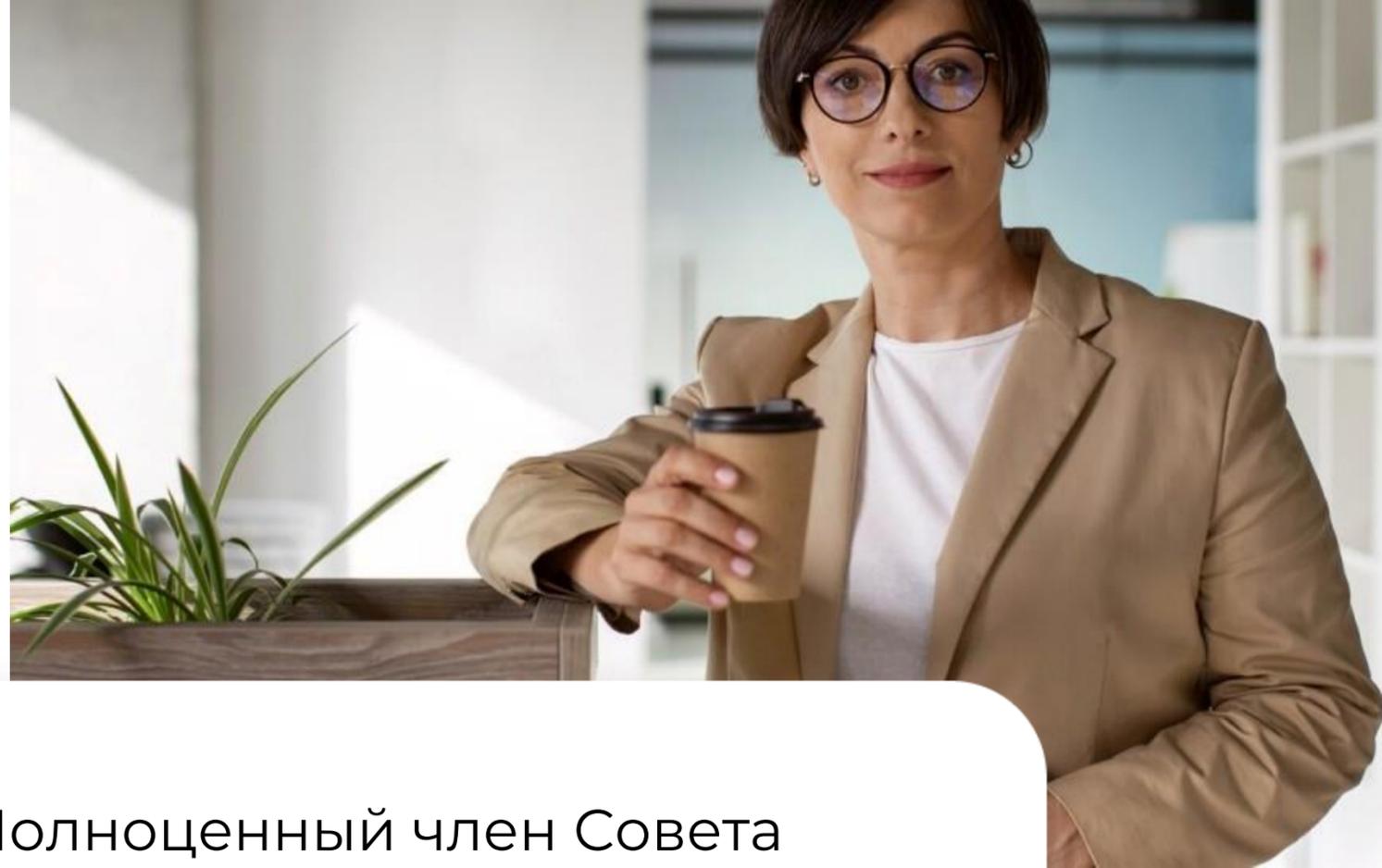
- «Директор по персоналу будет пилариться за наш счет»
- «Публичного зейчара бысскантата»
- «Публичные зейчары толк что тусуются, а не работают»
- «Распиаренный персонаж известно будет ли результата»
- «С публичным зейчаром сложно потом расстаться, пойдут слухи на рынке»

личный бренд ПЛЮСЫ

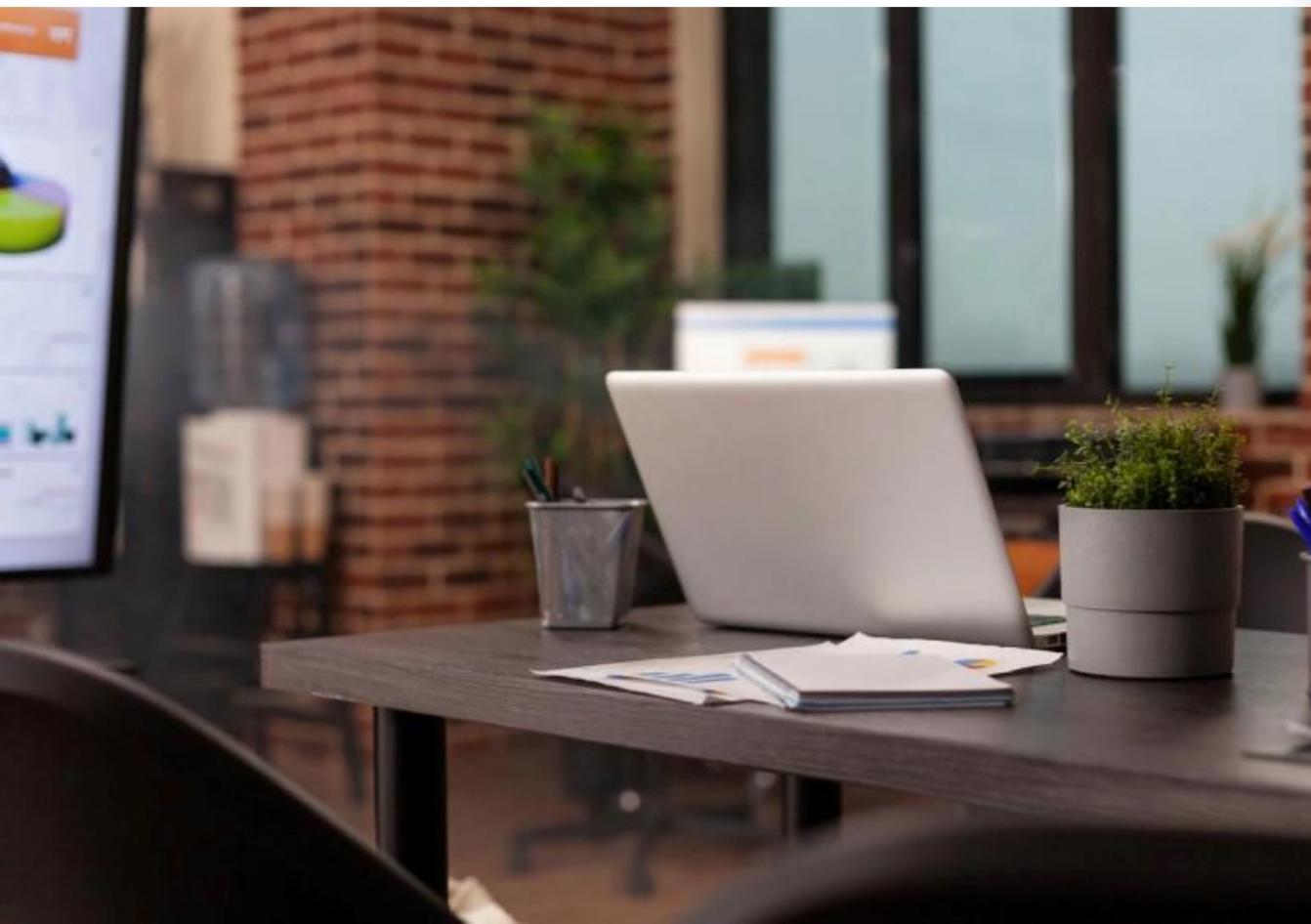
- «Личный бренд сотрудника бренд компании»
- «Работы легче за счет личного бренда»
- «Личный бренд подрядчика, клиента, партнеров»
- «Личный бренд с возрастом, наличием проектов и прочего при сложных работах»

ЛЮДИ
ПОКУПАЮТ
У ЛЮДЕЙ !

SUPER HRD

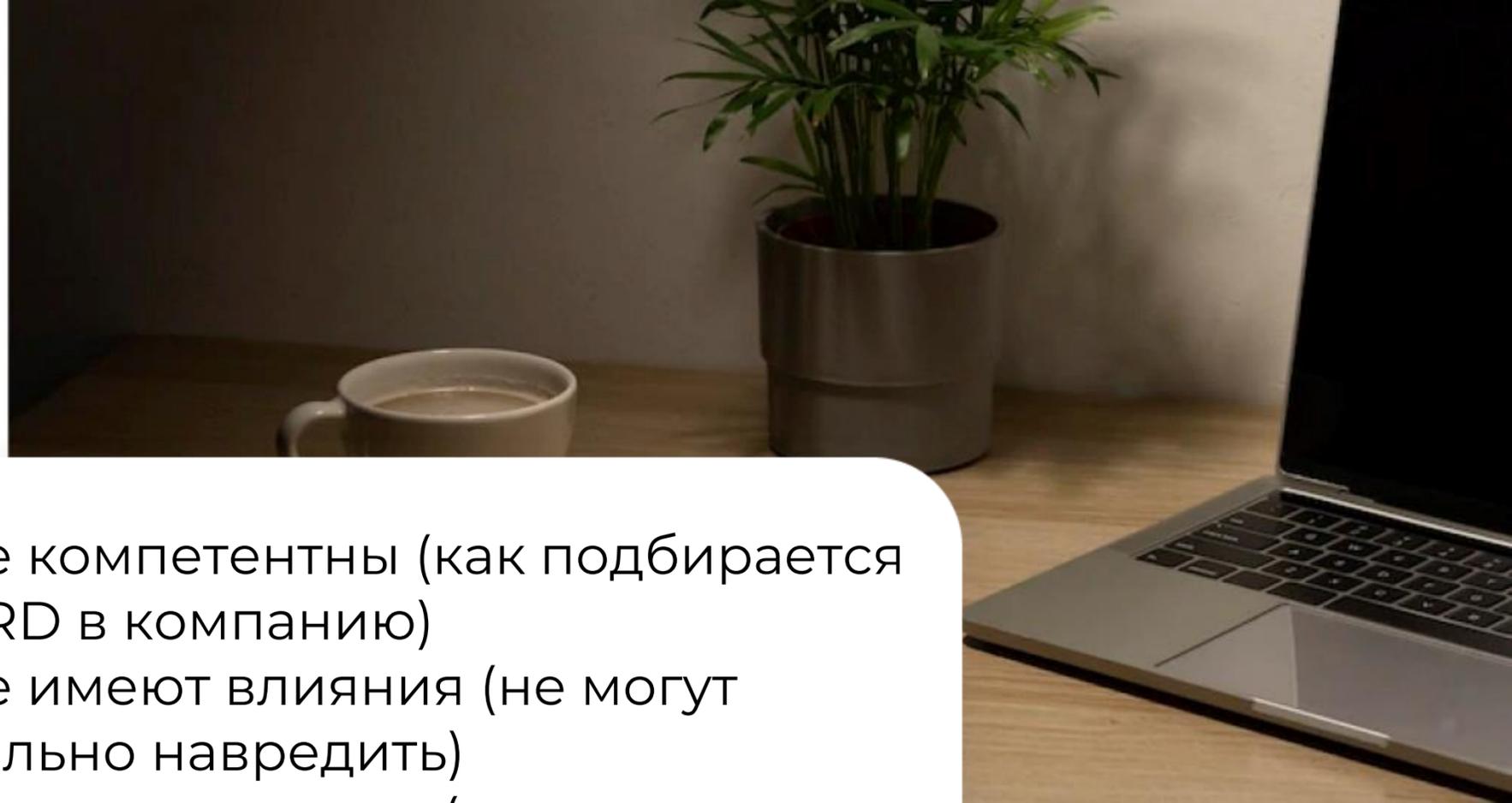


- Полноценный член Совета Директоров
- Профессиональная компетентность (учится \ тренды)
- Умение донести \ Продать свои идеи
- Пробовать новое \ Кейсы
- Внутри (в гуще) бизнеса и того, что творится в компании



АНТИПОРТРЕТ HRD

- Не компетентны (как подбирается HRD в компанию)
- Не имеют влияния (не могут сильно навредить)
- Не могут донести (продать руководству) свои идеи
- Фрустрированы своей ролью (вроде директор, а по факту – нет)
- Не развиваются (20 лет одно и тоже)
- Живут как будто в отличном от компании мире



КОМУ НЕ НАДО БЫТЬ HRD

Не любит профессию

Не любит развиваться

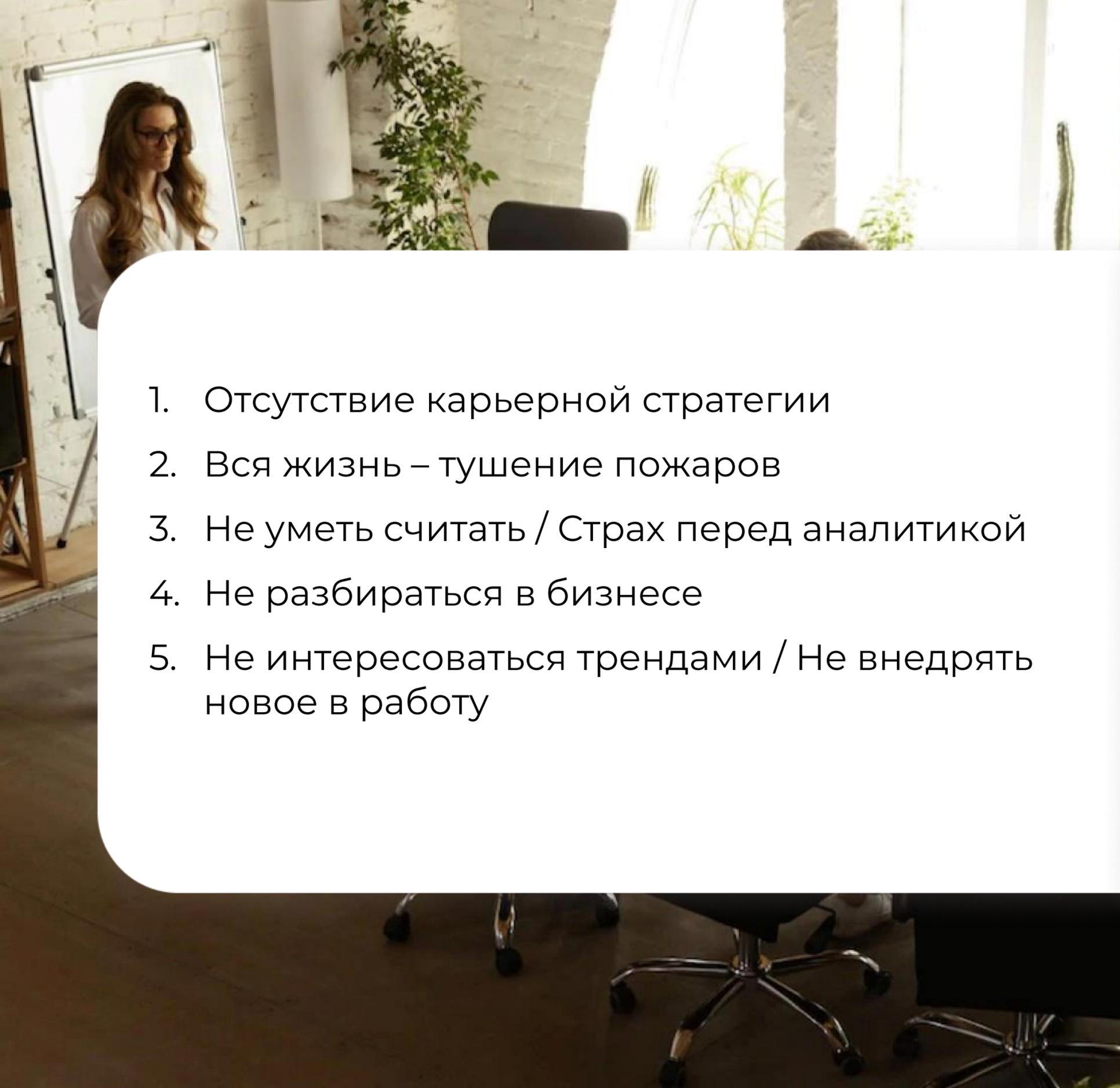
Утомляют бесконечные коммуникации с людьми

Нет внутреннего стержня /мнения «вот так правильно»

Не системные

Личностные качества: жажда власти, желание унижать, неуважение к персоналу



- 
1. Отсутствие карьерной стратегии
 2. Вся жизнь – тушение пожаров
 3. Не уметь считать / Страх перед аналитикой
 4. Не разбираться в бизнесе
 5. Не интересоваться трендами / Не внедрять новое в работу

ЛЮБИМЫЕ ГРАБЛИ

1. Результат

и уметь «продать» этот результат руководству и внешнему рынку

2. Стейкхолдеры

«быть своим», нетворкинг

3. Иметь план развития / карьерный план / тренды

«делайте кейсы, даже если это надо только вам»

4. Мерить свой рост ежегодно

профессионально и карьерно

5. Любить свое дело и своих клиентов

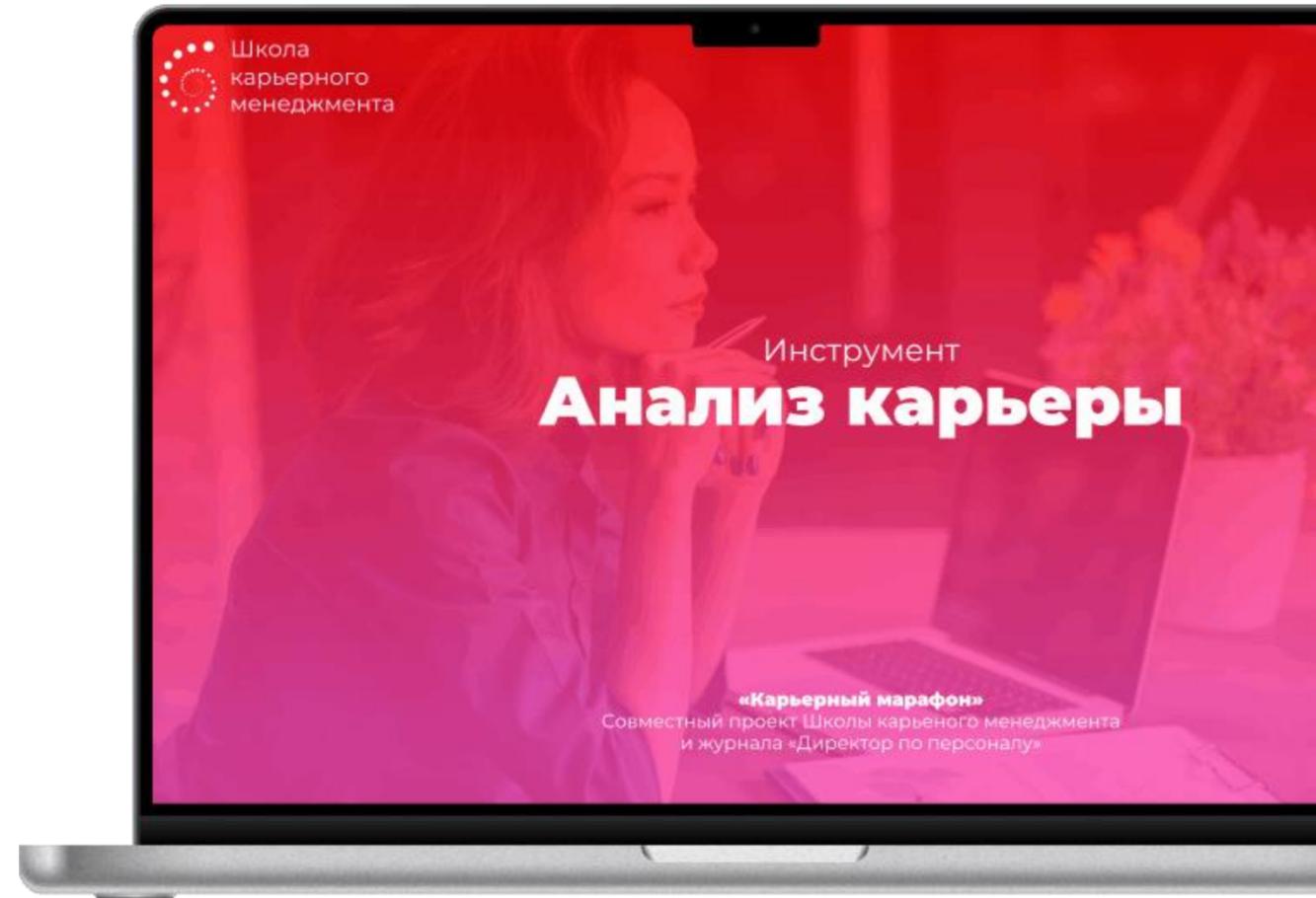
внутренних и внешних

**ЧТО НАДО
ДЕЛАТЬ**

ПОДАРКИ ОТ ШКМ



Чек-лист
«ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗ
КАРЬЕРЫ»



Чек-лист
«КАК ВЫБРАТЬ НОВОЕ
МЕСТО РАБОТЫ»



ЗАДАВАЙТЕ
ВОПРОСЫ





СПАСИБО

 aboutcareer1

 kurbanova.career

