

HR-стратегия без иллюзий:

Как проверить, что она действительно работает?



Этот простой чек-лист поможет вам проверить HR-стратегию на актуальность.

Оцените текущую HR-стратегию в вашей компании.

Проставьте и посчитайте количество «ДА» по каждому пункту.

Связь с бизнес-стратегией

- Проверьте, есть ли чёткая связь HR-целей с бизнес-приоритетами?
- Определите, вовлечены ли бизнес и топ-команда в разработку стратегии и поддерживают ли её реализацию?
- Выясните, учитываются ли сценарии роста, трансформаций, кризисов и иных изменений?

Структура и реализация

- Проверьте, содержит ли стратегия конкретный план (сроки, бюджеты, ответственные, целевые KPI по инициативам)?
- Проверьте, обеспечены ли инициативы стратегии ресурсами (человеческими, финансовыми, технологическими)? Если нет - учтены ли возможные барьеры?
- Проверьте, оценивается ли влияние инициатив на достижение бизнес-целей (а не только факт их выполнения)?

Измеримость и прозрачность

- Уточните, учитывались ли внешние и внутренние данные (бенчмарки, HR-аналитика) при принятии решений?
- Выясните, есть ли промежуточные KPI и метрики для оценки прогресса?
- Проверьте, есть ли регулярные механизмы актуализации стратегии и синхронизации с бизнесом?

Команда и исполнение

- Убедитесь, понимает ли HR-команда свою роль в реализации стратегии?
- Выясните, включают ли KPI сотрудников метрики, связанные с реализацией стратегии?

HR-процессы

- Уточните, какие ключевые HR-процессы действуют в вашей компании (привлечение, адаптация, удержание, развитие, вовлечённость и т.д.), отражены ли они в HR-стратегии?
- Проверьте, описан ли в стратегии подход к реализации этих процессов как системы, а не набора не связанных друг с другом инициатив?
- Выясните, учитываются ли барьеры реализации: структура, зрелость команды, сопротивление изменениям?

Важно! Отвечайте «ДА» - только если это уже реализовано на практике

Расшифровка результатов

Исследование Eightfold показало:

Более 80 % компаний испытывают серьёзный разрыв HR-инициатив и целей бизнеса, что в совокупности приводит к ежегодным потерям

\$8.9 трлн

Компания Apple закрыла EV-проект, в который вложила

**\$10 млрд
и 10 лет усилий**

в том числе из-за недостатков в HR-стратегии и развитии HR-среды

10-14 ответов «Да»

Ваша стратегия глубоко интегрирована в бизнес, измерима и поддерживается на всех уровнях

6-9 ответов «Да»

Стратегия частично актуальна, требует уточнения и доработки

До 5 ответов «Да»

Стратегия нуждается в актуализации, переоценке и перезапуске

Что же делать дальше?

0-5 Ваша HR-стратегия либо формальна, либо оторвана от бизнеса. Она, скорее всего, не влияет на принятие решений и не поддерживает рост компании.

1. Перезапустите диалог с бизнесом. Проведите интервью с CEO, топ-менеджерами и руководителями функций: какие у них реальные ожидания от HR?
2. Оцифруйте точку «А». Сделайте аудит: какие HR-процессы работают, какие - нет, какие инициативы «висят», какие KPI вообще измеряются.
3. Соберите стратегию на 1 листе. Даже простая структура «цель → вызов → инициатива → метрика» поможет начать работу и вовлечь бизнес.
4. Запустите одно «быстрое решение» (quick win). Например, адаптацию под бизнес-задачи или улучшение вовлеченности. Это даст стратегии жизнь, а Вам доверие.
5. Назначьте человека, ответственного за реализацию стратегии.

6-9 Стратегия уже работает, но пока не является устойчивым и признанным инструментом влияния на бизнес.

1. Укрепите регулярную синхронизацию с бизнесом. Введите ежеквартальные сверки: цели бизнеса ↔ фокус HR ↔ итоги и корректировки.
2. Проверьте инициативы на результативность. Какие из них реально двигают бизнес? Какие — просто «занимают руки»? Откажитесь от лишнего.
3. Выведите стратегию «из папки» в операционную практику. Привяжите инициативы к KPI HR-команды и включите в регулярные планы лидеров.
4. Расширьте вовлечение линейных лидеров. Используйте простые форматы: 15-минутный бриф, плакат, рассылка.
5. Зафиксируйте стратегию как «живой документ». Пропишите: кто, когда и на основании чего инициирует её обновление. Это делает стратегию гибкой.

10-14 Поздравляем! У вас зрелая, бизнес-ориентированная HR-стратегия.

1. Углубляйте влияние: развивайте HR как внутреннюю консалтинг-функцию.
2. Становитесь драйвером трансформации: инициируйте перемены, а не только сопровождайте их.
3. Делитесь опытом: внутри компании и на внешних площадках, это усиливает HR-бренд и экспертизу.
4. Работайте над ROI HR-проектов, чтобы влиять на инвестиционные решения и защищать бюджеты.
5. Развивайте стратегические роли (HRBP, HR-аналитика, Change management).
6. Следите за трендами и собирайте бенчмарки: сравнивайте свои практики с рынком, чтобы не потерять актуальность и оставаться конкурентными.

☆ Входит в ТОП-5

по динамике роста выручки
в стратегическом консалтинге
(RAEX, 2023-2025 гг)

☆ 1 МЕСТО

в области управления персоналом
(RAEX, 2015-2025 гг)

HR-системы

Производственные системы

Производственная

безопасность

Системы работы с клиентами

Люди: оценка и развитие

Работаем на стыке

ЭКОНОМИКИ И ПСИХОЛОГИИ

20+

отраслей



250+

консультантов



85%

компаний из топ-списков РБК и Forbes



90%

лояльных клиентов



Спасибо за внимание

Подписывайтесь на Telegram-канал практики
«Развитие HR-среды»
и будьте в курсе событий и полезных новостей



Харитонский Аркадий

Директор по развитию бизнеса
практики «Развитие HR-среды»

Haritonsky@ecopsy.ru

prof.ecopsy.ru

prof@ecopsy.ru

+7 (495) 645-00-40