

Шаги решения «Кадровый голод»



01

Увеличить количество

- Пересмотреть возрастные и гендерные ограничения
- Увеличить работу с HR брендом и Корпоративной культурой



02

Сократить время

- Пересмотреть процесс найма
- Ввести метрику времени от отклика до оффера
- Внедрить новые формы взаимодействия



03

Управлять рисками

- Увеличить количество одобряемых кандидатов вместе с внедрением системы нивелирования рисков



04

Повышать продуктивность

- Внедрить систему мониторинга выгорания
- Повысить эффективность обучения
- Внедрить систему аутсорсинга

Управление рисками (карта)



Зона «неиспользованный потенциал»

Это внутренний ресурс компании

Обучать!
Использовать!

Зона «прямые риски»

Поведение, мотивы, особенности мышления, эмоциональные реакции, уровень личностной зрелости, текущие состояния и т.д.

Нивелировать!
Обучать!
Помогать!

Зона «риски позиции»

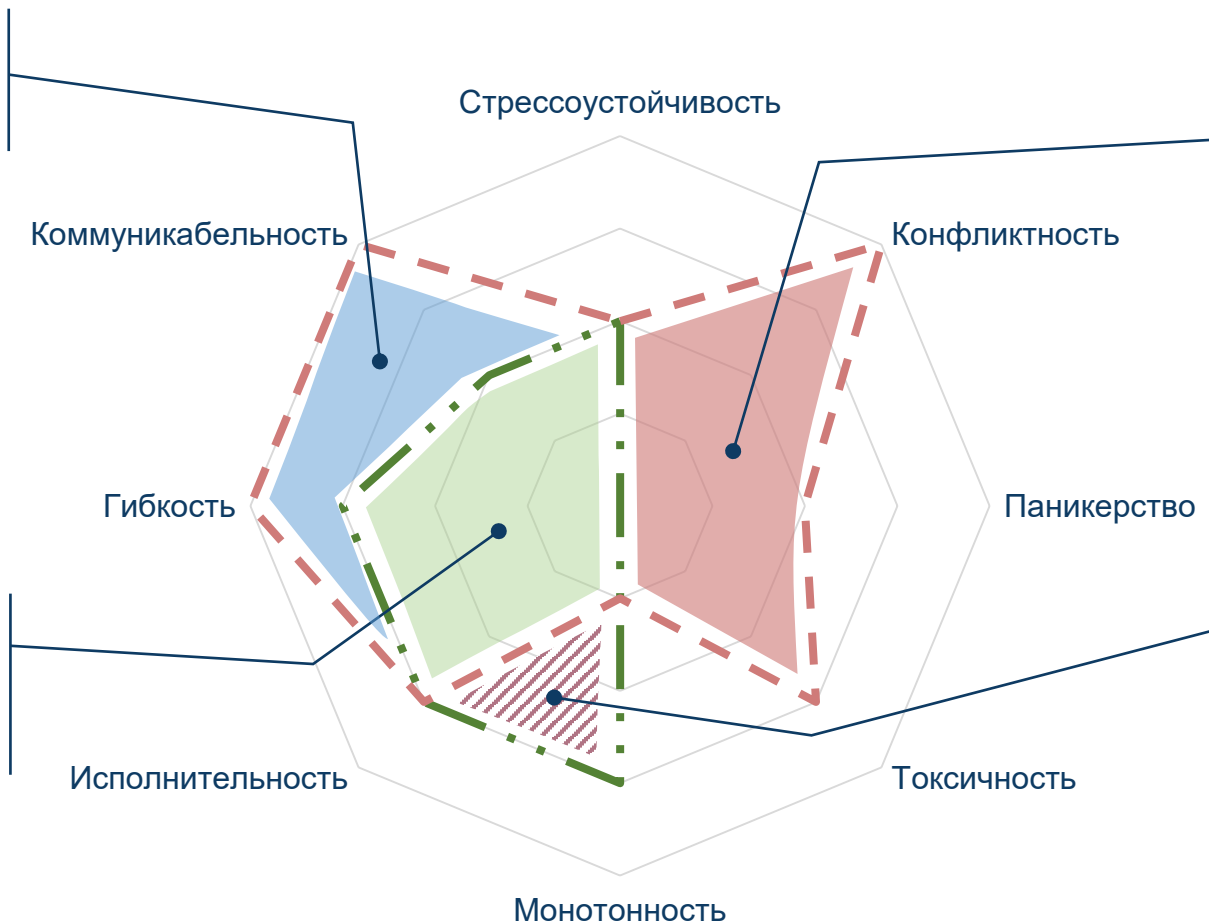
Вынужденная деятельность сотрудника, к которой у него нет природной предрасположенности.

Снижать!
Перераспределять!
НЕ Обучать!

Зона «эффективное сотрудничество»

Идеальное сочетание сотрудника и компании

Обучать!
Расширять!



▢ Профиль должности

▢ Профиль сотрудника

Природные способности, Интрапсихическая мотивация

Виды потенциала:

- 1. Коммуникативный** – способность и желание коммуницировать
- 2. Процессный** – способность к монотонной и контролирующей деятельности
- 3. Достигаторский** – способность ставить и решать стратегические задачи
- 4. Эмоциональный** – способность использовать интуицию и проявлять эмоциональный интеллект
- 5. Креативный** – способность видеть варианты достижения целей, генерировать идеи, создавать инновации

