



**СИСТЕМА
КРІ**

4. Активная кадровая политика	Наличие антикризисных кадровых программ						Внутренний PR	Регулярность и прозрачность для работников нижеперечисленных блоков	Осознанное желание работников соответствовать стандартам, принятым в
3. Превентивная кадровая	Прогнозирование кадровой ситуации на среднесрочный период	Описание функций и должностей	Система периодической оценки	Адаптация новых сотрудников	Оценка деятельности через КРІ	Длительные программы развития (кадровый резерв, Talent Pool, молодые специалисты и т.д.). Разработка, управление и формализация	Коммуникации с бывшими сотрудниками	Управление системой мотивации, управление удовлетворенностью сотрудников	Разработка инструментов по управлению корпоративной культурой, внедрение
2. Реактивная кадровая политика	Меры по локализации кризиса и понимание его причин	Формализация и оптимизация бизнеспроцессов	Оценка по итогам испытательного срока, оценка по компетенциям	Формирование имиджа работодателя на рынке труда	Разработка КРІ	"внутренних" знаний Программы организационного развития, планирование карьеры	Поддержание отношений с профсоюзом, устойчивые коммуникации снизу вверх и	Разработка системы наполнения соц пакета	изменений
1. Пассивная кадровая политика	Ликвидация негативных последствий	Кадровое делопроизводство, аккуратное ведение отчетности	Оценка при подборе	Проведение кадрового планирования, обеспечение набора и отбора кадрами	Оценка качества работы	Обязательное обучение и стихийное по необходимости	обратно. Налаженные коммуникации на уровне ТОП менеджеров	Соц пакета нет или не рассматривался 5 и более лет	
Этапы развития	Результат	Развитие организации	Оценка персонала	Обеспечение кадрами	Управление производительностью	Обучение и развитие	Внутренние коммуникации	Управление мотивацией	Корпоративная культура