				A					
4. Активная кадровая	Наличие антикризисны			СИСТЕМА			Внутренний	Регулярность и прозрачность _{для}	Осознанное Желание работников
политика	х кадровых						PR	работников нижеперечислен •ных блоков	соответствовать стандартам, прин ЯТ ым в
3. Превентивна	программ Прогнозировани е кадровой	Описание	Система	Адаптация	Оценка	Длительные программы развития (кадровый резерв, Talent Pool,	Коммуни- кации с	Управление системой мотив ации,	Разработка инструме НТОВ ПО управлению
я кадровая	ситуации на •среднесрочный •период	функций и •должностей	периодической •оценки	новых •сотрудников	•деятельности через КРІ	молодые специалисты и т.д.). Разработка, управление и формализация	бывшими сотрудни ≖	управление удовлетвореннос •тью сотрудников	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	развития, планирование	Поддёржание отношений с профсоюзом, устойчивые коммуникации снизу вверх и	Разработка системы наполнения соц	•изменени Й
1. Пассивная кадровая •политика	Ликвидация негативных последствий	Кадровое делопроизвод- ство, аккуратное ведение •отчетности	Оценка при •подборе	Проведение кадрового планирования, обеспечение набора и отбора	•Оценка качества •работы	•карьеры •Обязательное обучение •и стихийное по •необходимости	•обратно. Налаженные •коммуникации •на уровне ТОП •менеджеров	•пакета •Соц пакета нет •или не пере- •сматривался •5 и более лет	
•Этапы разв _{ития}	Результат	Развитие •организации	Оценка •персонала	•кадрами Обеспечение •кадрами	Управление производи- •тельностью	•Обучение и развитие	•Внутренние •коммуникации	•Управление •мотивацией	•Корпоратив- •ная •культура