

СуперВиЗия

Супервизия это

- Инструмент позволяющий контролировать работу сотрудника на качественном уровне, а главное помогать ему развиваться, расти профессионально.
- когда сотрудник будет видеть, что у него получается с каждым разом все лучше и лучше, и в схему мотивации он теперь укладывается и ресурсов для дальнейшего развития еще масса, только старайся, естественно будет желание, и будет



- **Супервизия** (от лат. supervidere — обозревать сверху)
- Термин появился в психологии, где за молодым психотерапевтом присматривал более опытный и маститый.

Зачем нужна супервизия?

Она помогает начинающим специалистам чувствовать себя более уверенно и иметь постоянное квалифицированное сопровождение своей работы шаг за шагом.

Супервизор, обладающий большим опытом работы, поможет более ясно увидеть то, что происходит с клиентом и в работе с ним, дать конкретные рекомендации, в каком направлении двигаться и что делать и поможет избежать типичных для новичка ошибок.

Когда проводить супервизию?

С целью:

- Провести внезапную проверку работы менеджеров, поднять тонус сотрудников.
- Провести аудит уровня менеджеров при вступлении в должность начальника (директора) отдела .
- Адаптировать, обучать новых или неопытных менеджеров.
- Постоянно повышать профессионализм менеджеров.
- Контролировать соблюдение стандартов работы

Текучность персонала

- Текучесть персонала - это интенсивность, с которой сотрудники покидают компанию, по собственной инициативе или по решению работодателя.
- Также существует коэффициент текучести=

Коэффициент текучести

$$K_T = \frac{Ч_{УВ} * 100\%}{Ч_{СРСИ}}$$

K_T - коэффициент текучести,

$Ч_{УВ}$ - число выбывших по причинам текучести (по собственному желанию, по инициативе компании и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью),

$Ч_{СРСИ}$ - среднее списочное число работников в течение того же периода

Чем плоха высокая текучесть кадров

- Из-за высокого уровня текучести кадров увеличиваются затраты бизнеса (простои,расходы на поиск обучение новых кадров,потери части знаний с уходом ценных специалистов, сравнительно низкую производительность труда)и снижается прибыль.

- Стоимость замены одного человека, как правило, превышает его месячную зарплату - причем бОльшая часть потерь связана с недополученной прибылью.

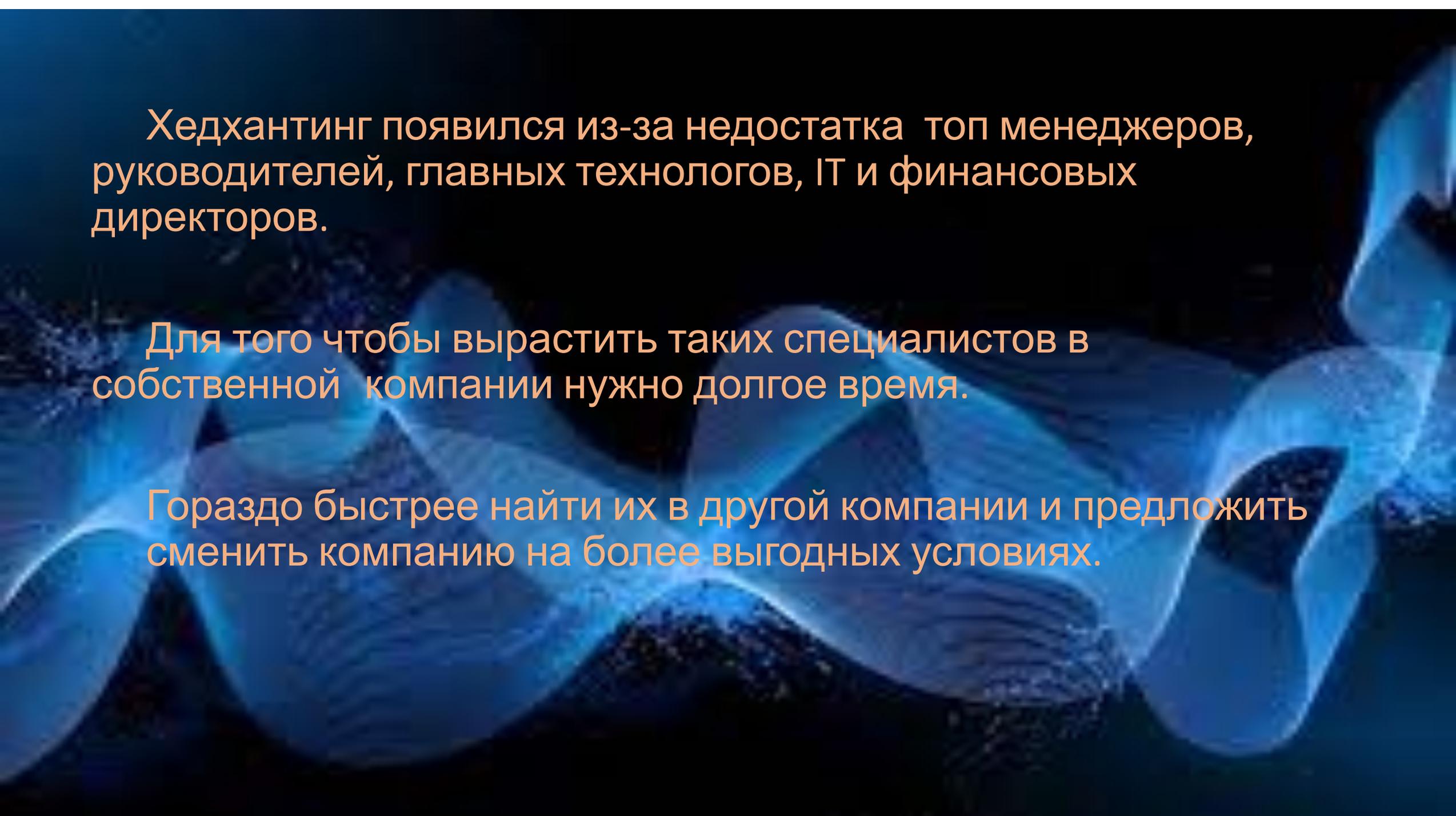
Виды текучести

- **Естественная текучесть персонала.** - до 3-5% в год - считается даже полезным для организации: потерявшие интерес к работе или утратившие квалификацию кадры уступают место более перспективным коллегам.
- **Активная (добровольная) текучесть кадров** - сотрудники, которые уволились по собственной инициативе,
- **Пассивная (вынужденная) текучесть кадров** - уволенные сотрудники и. Высокая пассивная текучесть - сигнал, что нужно улучшить качество подбора.

Хед хантинг

- **Хедхантинг (headhunting)** в переводе с английского - «охота за головами» главное отличие от стандартного поиска персонала, нацелена на привлечение конкретных профессионалов, которые на текущий момент успешно работают в компаниях.

- В большинстве случаев, headhunting (хедхантинг) применяют в том случае, когда речь идет о подборе топ-менеджеров, «узких» специалистов, подборе менеджеров среднего звена (management selection). Данный метод основан на «переманивании успешно работающих профессионалов», он требует серьезной квалификации и точечной работы.



Хедхантинг появился из-за недостатка топ менеджеров, руководителей, главных технологов, IT и финансовых директоров.

Для того чтобы вырастить таких специалистов в собственной компании нужно долгое время.

Гораздо быстрее найти их в другой компании и предложить сменить компанию на более выгодных условиях.

Спасибо за внимание

Загадка от Жака Фреско

Загадка от Жака Фреско

Загадка от Жака Фреско

Загадка от Жака Фреско



На размышление даётся
30 секунд

