

10 задач

HR-директора

# 1. Оптимизация

Как не просто сократить, а оптимизировать численность сотрудников - чтобы качество и количество работы как минимум оставалось прежним, а в идеале увеличилось?

## **2. Система стимулирования**

**Как пересмотреть и оптимизировать ее так, чтобы сократить издержки и сохранить высокий уровень мотивации сотрудников?**

## **3. Развитие персонала**

**Как продолжать развивать персонал, используя в большей степени внутренние ресурсы, в условиях ограничения или отсутствия бюджета?**

## **4. Лояльность сотрудников**

**Как увеличить лояльность сотрудников компании и их мотивацию в условиях падения их компенсаций и неполную реализацию связанных с компанией ожиданий?**

## **5. Возвращение владельцев (смена менеджмента)**

Как выстроить партнерские  
отношения с вернувшимся к  
управлению владельцем  
(новым генеральным  
директором)?

## **6. Доверенный советник**

Как HR-директор может помочь другим руководителям принимать взвешенные адекватные решения, связанные с персоналом?

## **7. Тревога и стресс**

**Как оздоровить общий эмоциональный фон в компании и снизить тревогу и стресс на всех уровнях иерархии?**



## 8. Вал задач

Как принимать большое количество важных и в том числе непопулярных решений качественно и быстро?

## **9. Эмоциональное напряжение**

**Как справиться с ним в  
условиях общего фона в  
компании и необходимости  
принимать непопулярные  
решения?**

## 10. Круг влияния

Как четко определить свой круг влияния (осознать самому и донести информацию до владельцев), и работать в нем, принимать решения из него?

1. Оптимизация
2. Система стимулирования
3. Развитие персонала
4. Лояльность сотрудников
5. Возвращение владельцев (смена менеджмента)
6. Доверенный советник
7. Тревога и стресс
8. Вал задач
9. Эмоциональное напряжение
10. Круг влияния

(Системы)

1. **Оптимизация.** Как не просто сократить, а оптимизировать численность сотрудников - чтобы качество и количество работы как минимум оставалось прежним, а в идеале увеличилось?
2. **Система стимулирования.** Как пересмотреть и оптимизировать ее так, чтобы сократить издержки и сохранить высокий уровень мотивации сотрудников?
3. **Развитие персонала.** Как продолжать развивать персонал, используя в большей степени внутренние ресурсы, в условиях ограничения или отсутствия бюджета?

(Культура)

4. **Лояльность сотрудников.** Как увеличить лояльность сотрудников компании и их мотивацию в условиях падения их компенсаций и неполную реализацию связанных с компанией ожиданий?
5. **Возвращение владельцев (смена менеджмента).** Как выстроить партнерские отношения с вернувшимся к управлению владельцем (новым генеральным директором)?
6. **Доверенный советник.** Как HR-директор может помочь другим руководителям принимать взвешенные адекватные решения, связанные с персоналом?
7. **Тревога и стресс.** Как оздоровить общий эмоциональный фон в компании и снизить тревогу и стресс на всех уровнях иерархии?

(Я сам)

8. **Вал задач.** Как принимать большое количество важных и в том числе непопулярных решений качественно и быстро?
9. **Эмоциональное напряжение.** Как справиться с ним в условиях общего фона в компании и необходимости принимать непопулярные решения?
10. **Круг влияния.** Как четко определить свой круг влияния (осознать самому и донести информацию до владельцев), и работать в нем, принимать решения из него?

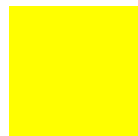
Какие задачи сейчас наиболее актуальны для вас?



Решено



Важно решить



Может возникнуть