

# HR Аналитика



## Санкт-Петербургское Кадровое агентство «Эйчар Аналитика»

Моб. 8 (921) 966-15-12  
www.hr-analitika.biz



# Кризисный hr - 2016:

сокращать?



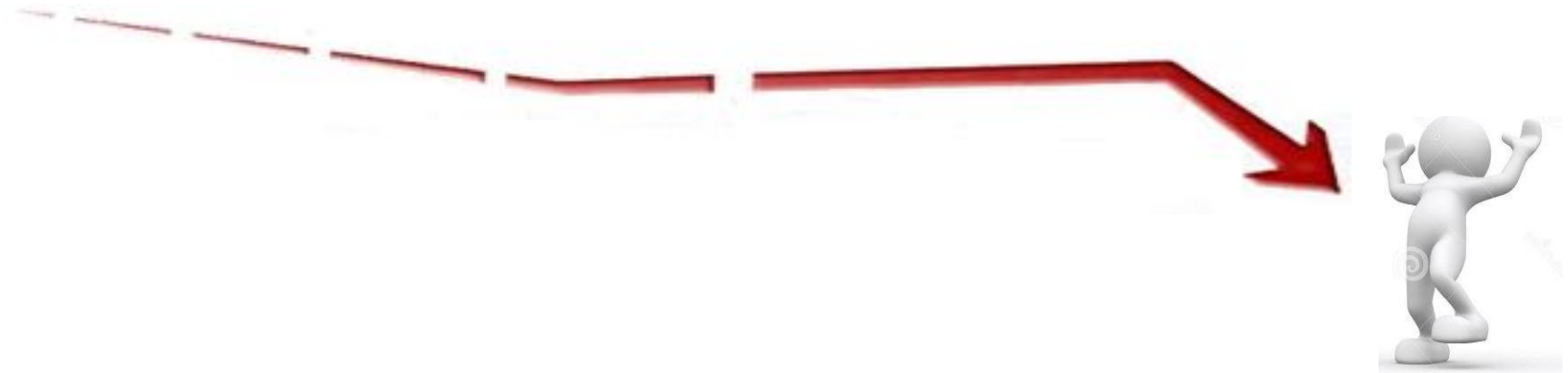
мотивировать?

**ИЛИ**



..... 1998 год..... 2008 год..... 2015  
год.....

Кризисы прошлых лет были вызваны разными причинами, но опыт, который получили компании и потребители тогда, сейчас многим позволяет избежать ошибок.



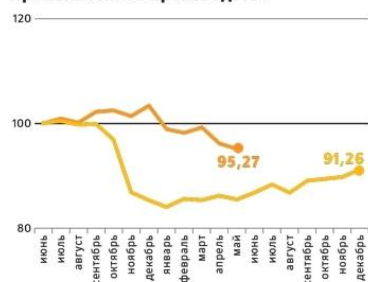
Сложно сказать как долго продлится рецессия, но hr-тенденции сохраняются: в кризисные годы 98% работодателей подвергают корректировке кадровую политику.

# Если брать за основу развитие кризиса 2008-2009 2014-2015 годов и их влияние на рынок, ТО...

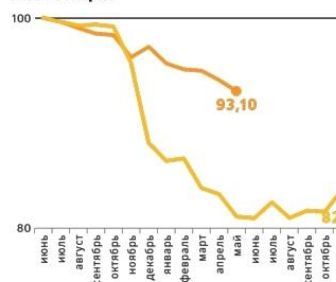
Сравнение кризисов 2008 и 2014 годов по отраслям, п.п. к началу периода

— 2008-2009 — 2014-2015

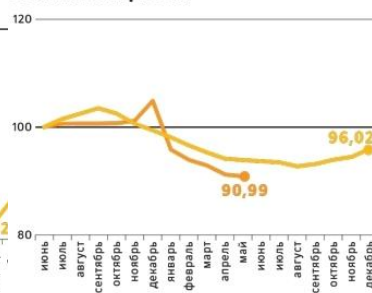
Промышленное производство



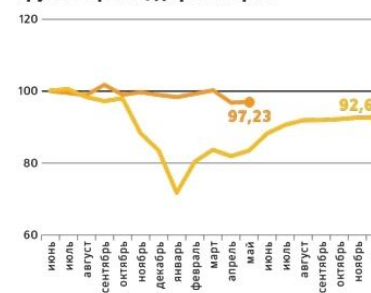
Инвестиции



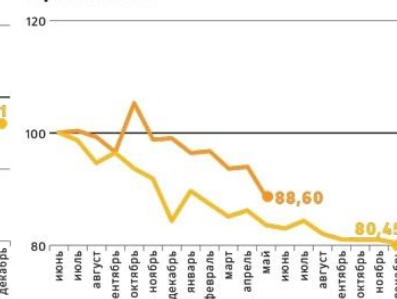
Розничная торговля



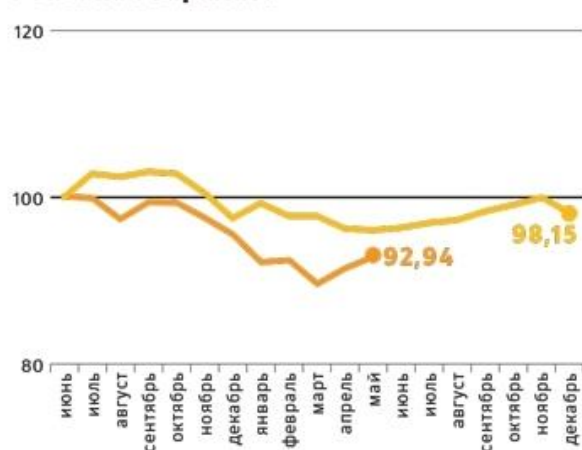
Грузооборот ж/д транспорта



Строительство



Реальная зарплата



## Насколько быстро восстанавливались отдельные отрасли экономики

	Пик падения, % к июню 2008 года	Когда было пиковое падение	Когда был превзойден уровень июня 2008 года
Грузооборот ж/д транспорта	71,9	Январь 2009 г.	Май 2011 г.
Строительство	80,4	Декабрь 2009 г.	Не превзойден (сейчас — 87,4% от июня 2008 г.)
Инвестиции	81	Июнь 2009 г.	Сентябрь 2011 г.
Промышленное производство	84,2	Январь 2009 г.	Декабрь 2011 г.
Розничная торговля	92,8	Август 2009 г.	Апрель 2010 г.
Реальная зарплата	96,2	Май 2009 г.	Ноябрь 2009 г.

Источник: Росстат, Центр развития НИУ ВШЭ

## На 2016 год можно сделать следующий hr-прогноз:

- ✓ Компании избавляются от неэффективных сотрудников,
- ✓ Сокращают социальные выплаты,
- ✓ Осознается важность поддержания хорошей репутации компании, как работодателя и, соответственно, реализация стратегии длительного сотрудничества с ценными специалистами.
- ✓ Разрабатываются и внедряются антикризисные мотивационные инструменты,
- ✓ Происходит тщательная оценка рисков при поиске и найме новых сотрудников,
- ✓ Увеличивается потребность в полифункциональных (универсальных) сотрудниках, выполняющих функции из смежных специальностей.

## Узнали себя?

# Первые шаги выполнимой миссии «Экстренное преодоление паники в компании»

Для этого необходимо:

1. Принимаем решение где поставить запятую в «Казнить нельзя помиловать»: сокращаем или сохраняем;
2. нормализуем отношения руководства и персонала через откровенный разговор о сложившейся ситуации в компании;
3. выделяем ключевых сотрудников с высокими профессиональными показателями и организовываем дополнительные тренинги, повышение квалификации и т.д.;
4. делаем акцент на повышении комфортности офисного пространства и создание наиболее благоприятных условий на персональных рабочих местах;
5. ежедневно мониторим и снижаем стрессогенные факторы . Постоянно управляем «эмоциональными потоками» в коллективе.

# СОКРАЩЕНИЕ через экологичное РАССТАВАНИЕ

- Откровенно говорим о трудной ситуации,
- благодарим за сотрудничество,
- предлагаем расстаться,
- выплачиваем выходное пособие,
- даем письменную рекомендацию,
- по возможности предлагаем содействие в трудоустройстве через посредников.



# Расстаемся с теми кто не справляется со стрессовой ситуацией...

**Важно отслеживать психофизиологическое состояние подчиненных и осуществлять диагностику уровня «общего стресса» коллектива.**

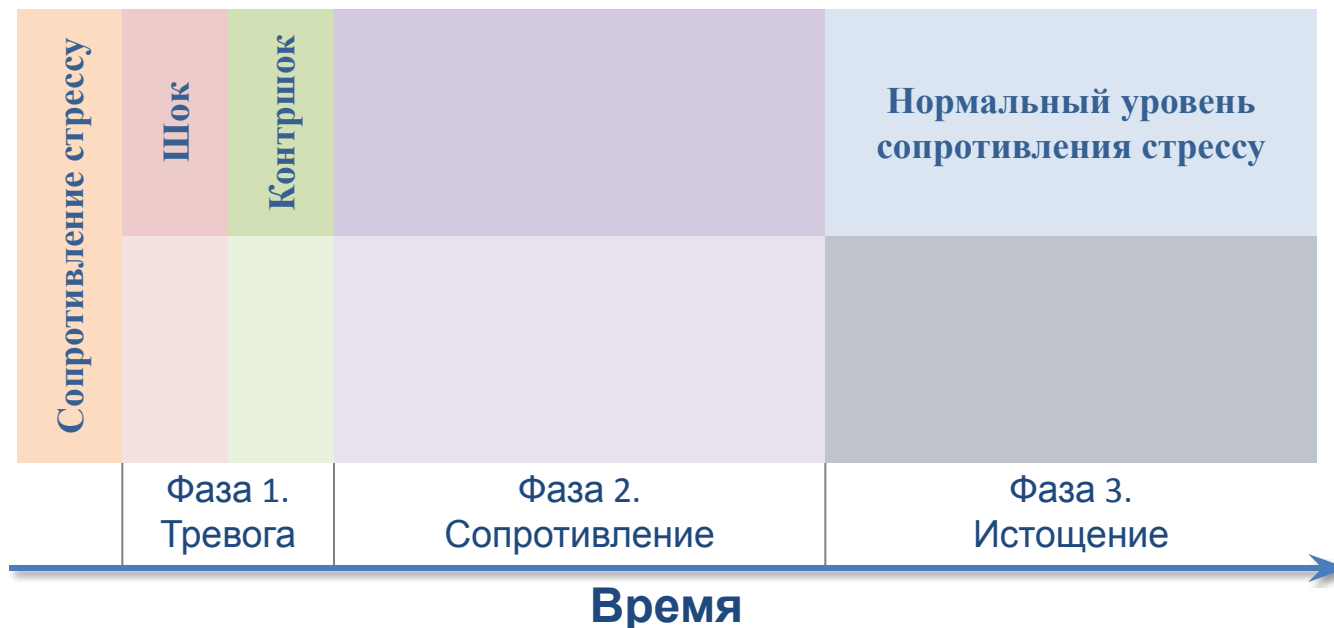
Стресс - это комплексная реакция организма на изменяющуюся ситуацию вокруг в наиболее сложных и трудных условиях (Ганс Селье, 1932 г.)



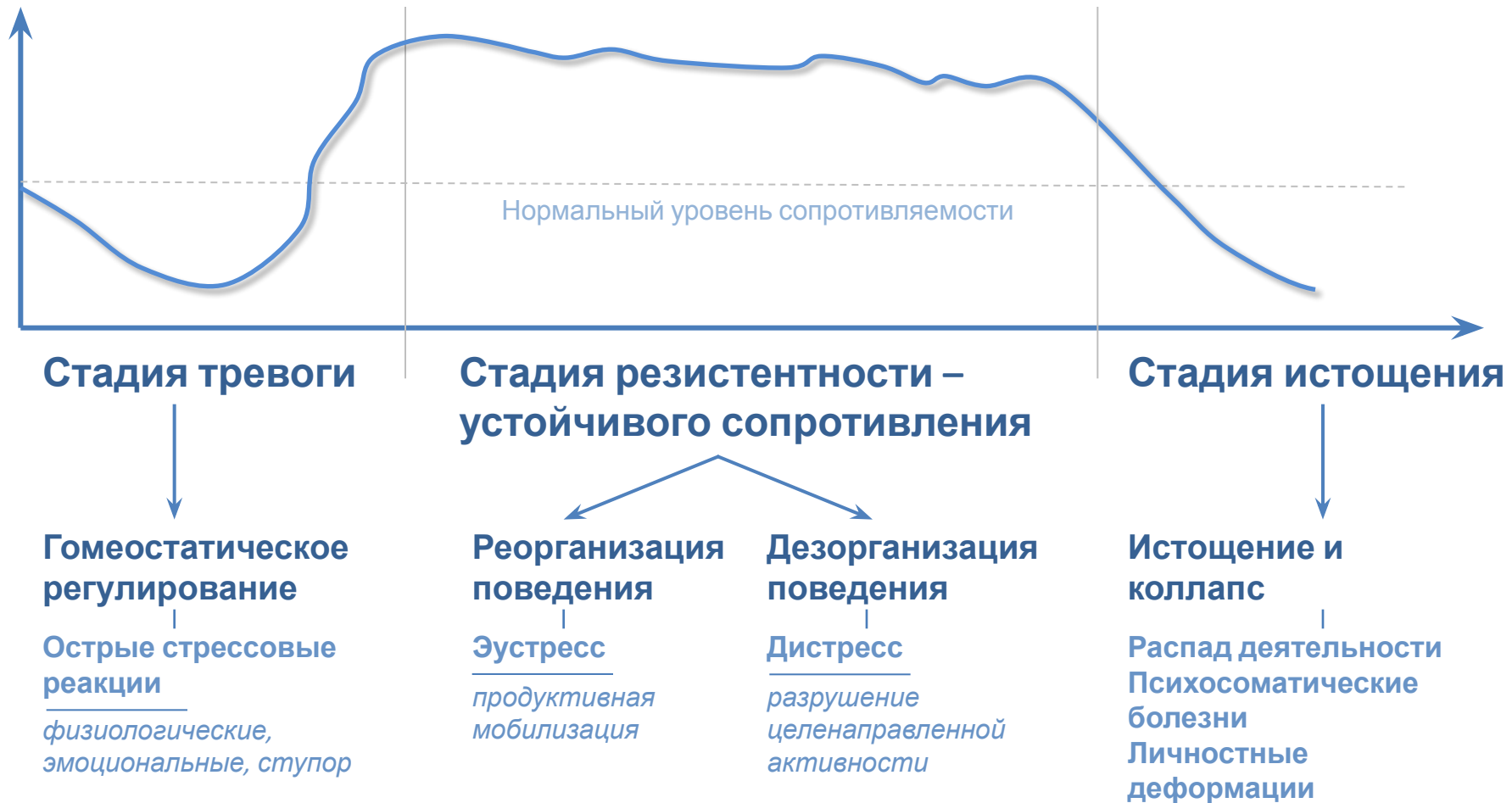


# Диагностируйте три стадии стресса

1. Мобилизация или Тревога (концентрация всех ресурсов организма, учащение частоты сердечных сокращений и пр.)
2. Сопротивление или Адаптация (организму удается за счет предшествующей мобилизации успешно справляться с вредными воздействиями )
3. Истощение или Сильное перенапряжение ресурсы организма на пределе, сильное перенапряжение, которое приводит к упадку здоровья, развитию неврологических и психосоматических заболеваний).



# Отслеживайте динамику развития стресса



Из выводов, сделанных Гансом Селье становится очевидно, что - Вредоносное действие стресса на человека усиливается по мере развития его от первой стадии к последней, и, соответственно, полезность убывает.

# Обучайте стрессоустойчивости

**Стрессоустойчивость - это набор личностных черт, определяющих устойчивость к различным видам стрессов.**

Стрессоустойчивость связана с особенностями человека: самооценкой, ценностной системой, ценностной ориентацией, коммуникабельностью, эмоциональной устойчивостью, умением контролировать свое поведение, жизненным опытом, волей и целым рядом других нейропсихологических особенностей.

Стрессоустойчивость можно определить как свойство личности, обеспечивающее гармоничное отношение между всеми компонентами психической деятельности и, тем самым, содействующее успешному выполнению деятельности.



# Мотивация: материальная.

1. Повышение заработной платы;
2. Выдача премий (процент от продаж);
3. Бонусы;
4. Доплата за условия труда;
5. Внутрифирменные льготы (ДМС);
6. Подарки.

**Какие бы методы не применяли на практике, следует заметить, что главное в мотивационной политике — замечать усердие Ваших сотрудников и вовремя их за это поощрять.**



Рекомендуем прочитать:

- С.А. Шапиро, А.В. Шилаев «Факторы повышения эффективности труда персонала» Монография. - М.: ИД «АТИСО», 2012 – 222 с.
- Иванова С.В. «Мотивация на 100%. А где же у него кнопка?» -М.: №Альпина Бизнес Букс» 2008-288 с. Россия
- «Мотивация персонала в современной организации»: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю.
- Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.

# Мотивация: нематериальная.



# Сохраняйте положительный настрой коллектива через профилактику возникающих противоречий

**Необходимо ежедневно мониторить стрессогенные факторы и управлять**  
Противоречие (конфликт) — столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей. То есть в основе любого конфликта лежит ситуация.



# Изучайте: кто инициатор противоречий, кто задействован, чем «погасить пламя»?



**Внутриличностный конфликт** - выбор между желанием и возможностями, между необходимостью выполнять и соблюдением необходимых норм.

**Межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты** представляют собой столкновение индивидов с группой или групп между собой.

# Как свести к минимуму рабочие противоречия:

1. Используйте при взаимодействии с собеседником слова, которые не вызовут чувство обиды, а только положительную реакцию.
2. Уточняйте все возникающие недоразумения, искренне стремитесь понять точку зрения собеседника.
3. Уважайте друг друга, помните о значимости каждого человека.
4. Будьте уравновешенными, спокойными, уверенными в общении, не отвечайте агрессией на агрессию.
5. Старайтесь концентрироваться только на положительных моментах в жизни.





# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 1: Информируйте о происходящем в мотивирующие «5-ти минутки».



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 2: Предоставьте возможность быть услышанным.



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 3: Обустройте удобное персональное рабочее место.



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 4: Создать комфортные места для отдыха.



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 5: Обучайте лучших.



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 6: Информировать о достижениях и оценках отличившихся работников.



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 7: Поздравлять с датами: как профессиональными, так и личными.



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 8: Устраивать конкурсы и соревнования.



**TOP  
SECRET**



# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 9: Дарить скидки на услуги или товары компании.



**СПРАВКА**  
**Освобождение от работы**

Справка выдана \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

в том, что он/она освобождается от работы в связи с:  
повышенной тягой к творчеству; острой нехваткой свободного  
от работы времени; желанием погулять по осеннему (зимнему/  
весеннему/летнему) лесу; необходимостью досмотреть важный сон  
(нужное подчеркнуть)

или иными обстоятельствами непреодолимой силы:  
\_\_\_\_\_  
(иные причины)

Ответственное лицо:  
мама (бабушка, другие родственники),  
сосед по лестничной клетке, случайный  
прохожий, сам предъявитель  
(нужное подчеркнуть)  
или иное лицо: \_\_\_\_\_

Число: \_\_\_\_\_  
Подпись: \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

**TOP SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 10: Проводить совместные корпоративные мероприятия.



**TOP  
SECRET**

# Как просто и успешно мотивировать людей:

Секрет 11: Предоставлять свободу выбора в рамках ключевых компетенций.



**TOP  
SECRET**

# Эмоциональный подъем подчиненных

— это самая лучшая нематериальная мотивация в организации для качественных результатов.

В современных условиях, когда часто приходится экономить и снижать затраты, нематериальная мотивация сотрудников в компании возможна и необходима, это повышает лояльность, укрепляет командный дух, это недорого и быстро приносит плоды — сотрудники получают удовольствие от труда.

**А это значит, что люди будут снова и снова стремиться в компанию и... работать лучше!**





Иногда черная полоса  
становится взлётной:)

Наша успешность формируется нами самими.  
Используйте кризис с пользой для себя.



**Нелли  
Викторовна  
Буркова**

Учредитель  
HR Аналитика



**Ольга  
Колесникова**

Ведущий специалист  
по работе с  
ключевыми клиентами  
HR Аналитика



**Ольга  
Свиридова**

Ведущий специалист по  
работе с ключевыми  
клиентами  
HR Аналитика

*Найдем лучших!  
Поиск, оценка и найм персонала.*



**HR**  
Аналитика



## Кадровое агентство “HR Аналитика”

В а ш п е р с о н а л ь н ы й м е н е д ж е р :



Старкова Юлия Ивановна  
@ ystarkova@hr-analitika.ru  
☎ 8 (921) 338-20-07



Буркова Нелли Викторовна  
@ nboorkova@hr-analitika.ru  
☎ 8 (921) 966-15-12



Колесникова Ольга Леонидовна  
@ okolesnikova@hr-analitika.ru  
☎ 8 (911) 955-69-62



Свиридова Ольга Николаевна  
@ osvridova@hr-analitika.ru  
☎ 8 (968) 187-01-31

# Приглашаем к сотрудничеству работодателей Санкт-Петербурга

Сложные задачи мы решаем быстро. Уникальные задачи потребуют чуть больше

Времени 😊)



Address: Набережная кан. Грибоедова, д.5  
Phone Number: 8(812)3157308  
E-Mail: hr-analitika@yandex.ru

