

Типичные проблемы

- Отсутствие отлаженного профессионально организованного процесса поиска, подбора, расстановки персонала.
- Несоответствие качества кандидатов затраченному времени и стоимости услуг кадровых агентств.
- Уходит слишком много времени, чтобы путём проб и ошибок узнать реальные способности и возможности кандидата и их соответствие требованиям (ожиданиям) компании.
- Хорошие кандидаты не доходят до собеседования или после собеседования отказываются от предложения.

Содержание работы

- Консультации по поиску и подбору квалифицированного персонала, оптимально подходящего (по личностным и профессиональным характеристикам) для организации.
- Организация процесса подбора персонала в компании.
- Оценка и расстановка, предложения по ротации персонала.
- Обучение персонала компании навыкам организации процесса подбора, расстановки, адаптации персонала.

Ожидаемый результат

- Наличие четкой отлаженной технологии подбора персонала и адаптации к работе в компании.
- Осуществление процесса поиска, подбора и расстановки персонала с максимально высоким КПД.
- Четкое изначальное представление о реальных способностях и возможностях новых сотрудников, расстановка и использование персонала с максимально высокой отдачей от его труда.
- “Нужные люди в нужное время на нужном месте” как основа эффективной работы организации.

Этапы работы

1. Проведение локальной или комплексной диагностики компании, включая определение этапа развития, на котором находится организация, объективных потребностей, ключевых проблем, мешающих эффективной работе и развитию бизнеса.
2. Проектирование на основе материала, полученного на первом этапе, необходимых действий, направленных на устранение проблем и осуществление развития организации и бизнеса.
3. Реализация спроектированных действий с достижением и внедрением запланированных результатов (коммерческих, организационных, имиджевых,

корпоративных) в непосредственную работу компании.

4. Анализ процесса и результатов проведенных изменений. При необходимости их коррекция и “шлифовка”. Закрепление полученного эффекта и новых механизмов работы в текущей деятельности организации.

Формы и стоимость работы

1. Диагностика, анализ результатов, их предоставление и обсуждение с заказчиком. Выработка на их основе рекомендаций и предложений.
От 30\$ до 50\$ за час.

2. Проведение отдельных целевых бизнес-тренингов и семинаров.
От 100\$ до 150\$ за час.

3. Индивидуальное и групповое консультирование по заявленным клиентом темам, вопросам, проблемам.
От 80\$ до 120\$ за час.

4. Проведение локальных специализированных мероприятий (управленческие сессии, проблемные совещания, мозговые штурмы, тематические погружения и т.д.), решающих конкретные задачи в рамках консалтинговой работы.
От 80\$ до 120\$ за час.

5. Краткосрочные обучающе-внедренческие программы.
Стоимость формируется на базе п.п. 2, 3, 4.

6. Проведение специализированных корпоративных мероприятий (как правило, с выездом и 2-3 дневным погружением в работу за пределы офиса и города), решающих целый комплекс задач, включая:

- обсуждение и решение конкретных задач и проблем;
- проведение целевой работы “под ключ” (например, выработка миссии или проведение стратегического планирования)
- организация активного, продуктивного и интересного корпоративного отдыха (включая как известные и распространенные формы типа Drink менеджмент, Шашлык-party, так и менее известные и необычные, например, психологические игры (бизнес-ориентирование на местности);
- сплочение коллектива и усиление командного духа в компании;
- развитие и повышение личной эффективности сотрудников;
- получение ярких совместных переживаний (экстрим-менеджмент).

Стоимость формируется на базе п.п. 2, 4.

Форматы работы

1. Краткосрочный (оперативный).
Проведение разовых тренингов и консультаций, а также специализированных

корпоративных мероприятий: корпоративный выезд, управленческая сессия, мозговой штурм и т.д.

2. Среднесрочный (целевой).

Разработка и проведение интенсивных по насыщенности и времени реализации (от 1 до 3 мес.) консультативно-внедренческих, обучающе-развивающих программ, позволяющих осуществить реальный прорыв в развитии организации и бизнеса по одному или сразу нескольким направлениям (продажи, маркетинг, управление, стратегическое планирование и т.д.).

3. Долгосрочный (пролонгированный).

Предполагает разработку и реализацию масштабных консалтинговых проектов (как правило, от полугода до 3 лет), имеющих несколько целей и целый реестр проблем и задач; включает, как правило, серьезную реорганизацию и оптимизацию работы компании сразу по нескольким позициям (бизнес-процессы, структура, культура, персонал, взаимодействие с внешней средой и т.д.).