

Пыльская Виолетта Леонидовна

**КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ  
В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**



На современном рынке нам все сложнее привлечь, удивить нашего покупателя, а с учетом изменившейся на рынке труда особую степень актуальности получила борьба за каждого клиента.

**Как можно добиться наивысших результатов с точки зрения HR?**



# Базовые принципы построения успешной HR стратегии



Любая продажа невозможна без одного из  
важнейших звеньев - **ПРОДАВЦА**

**Вы согласны?**

**Как из общей массы выбрать самых достойных и  
эффективных кандидатов?**



## Подбор персонала

Современному бизнесу не нужны кандидаты, которые уже на этапе собеседования задают вопросы типа:

**А какой у вас оклад? Сколько мне будут платить?**

Или другой тип:

**Готовые идти куда угодно, лишь бы взяли!**



**ИЩУЩИХ ЗАРПЛАТОДАТЕЛЯ  
ПРОСЬБА:  
“НЕ БЕСПОКОИТЬ!”**

Современному бизнесу нужен персонал, который хочет зарабатывать.

**«Скажите, сколько я смогу заработать?»** - вот один из главных вопросов кандидата, который будет приносить максимальную прибыль компании!



Нам нужны работники готовые развиваться и расти:  
**«Скажите, в компании возможен карьерный рост?»**  
**«Вы проводите обучение персонала?»**

Такой сотрудник демонстрирует поведение человека, готового прилагать максимум усилий в достижении своих целей, а значит и будет наиболее эффективен для компании!



# Обучение

Идеальный вариант, пригласить готового специалиста. Но мы понимаем, готовый высококлассный специалист на рынке стоит дорого и количество их очень ограничено, поэтому мы пойдем по более простому пути, мы занижаем входные требования к кандидату. Как следствие такого шага мы обязаны иметь свою систему обучения и адаптации персонала. В данном случае для оптимизации процесса обучения и сокращения времени на введение в должность + мы должны получить максимальные результаты, обученного продавца, возникает необходимость разделения процесса обучения на несколько этапов.



# Базовое обучение

Дает минимально допустимый уровень знаний для самостоятельной работы сотрудника. В зависимости от профиля работы сотрудника может включать знание продукта, процессов, навыков, корпоративных норм и правил.



# Развивающее обучение

На базе учебного центра компании или непосредственно на производстве.



## Дистанционное обучение

Развивающее обучение с применением современных технологий (например SKYPE), Системы Дистанционного Обучения позволяют не только обновлять и получать новые знания, но и проводить аттестации.

В рамках подобных систем сотрудники имеют возможность и общения друг с другом и могут задавать в том числе и «неудобные» вопросы вышестоящим руководителям 😊



# Мотивация

Грамотно выстроенная **мотивация на результат** позволяет нам существенно повысить эффективность и производительность работы компании.

Существуют 3 основных вида мотивации: **материальная, социальная, психологическая.**



# Мотивация

Как показывает практика многих компаний, даже если финансовая мотивация находится на уровне рыночной или даже превышает её, это еще не дает гарантии того, что работник будет стремиться к большим результатам: как материальным так и карьерным. Стереотип, который находится в головах многих «успешных» продавцов: **40 000 руб. в месяц мне вполне достаточно, да и план по продажам я выполняю! Какие могут быть претензии?**



Таким образом, приходит понимание простой вещи:  
**Когда продавец переходит рубеж удовлетворения базовых потребностей и, не имея других целей, он успокаивается, тем самым снижает свою эффективность.**



**Может ли работодатель изменить подобную ситуацию?  
И если да то за счет каких инструментов?**

# Мотивируем на достижение личных планов и целей.

Мотивировать продавца на выполнение плана продаж не совсем верный подход, ведь для него план продаж, это что-то такое, что «спускается сверху» и для него «недостижимо», т.к. он не может этим управлять. Важно мотивировать на достижение личных «достижимых» целей.



# Мотивируем на формирование собственной значимости.

Для любого человека важно понимание **собственной значимости**. Поэтому мы должны создавать для наших работников максимальные условия **принадлежности, важности и нужности** для своей компании. Какие же инструменты позволяют нам создавать эти условия, чувствовать себя единым целым с бизнесом



Для большинства компаний имеющих разрозненную структуру производство, сбыт, логистика и т.д., проведение конкурсов на звание лучшего в профессии дает сотруднику стимул повышения уровня квалификации и как следствие улучшения качества обслуживания покупателей



Участие работников в формировании принципов работы, даже стратегии и целей компании с помощью проведения различных социологических опросов

Проведение круглых столов, конференций, награждений, с участием сотрудников разных структурных подразделений компании дают чувство сопричастности, а так же позволяют выявить проблемы, а в некоторых случаях и найти пути их решения, улучшают микроклимат компании



# Мотивируем на формирование «семейных» ценностей и дружеских отношений в коллективе

Корпоративные мероприятия, выезды на природу не только сотрудников, но и членов их семей, создают неповторимую атмосферу общности и единения

**понятие ЛОЯЛЬНОСТЬ становится не абстракцией, это формирование внутреннего мотиватора, работник начинает желать процветания и развития КОМПАНИИ.**



**Спасибо за внимание!**

**ПРОЦВЕТАНИЯ ВАШЕМУ БИЗНЕСУ**

