

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ГОЛОДА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИНДУСТРИИ КРАСОТЫ

АЛИНА СТРИГИНА

- ОПЫТ В БИЗНЕСЕ 16 ЛЕТ
- МУЛЬТИПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ
- БИЗНЕС-НАСТАВНИК

MBA - Управленческий коучинг — экспертный уровень.
Управление командами и системами

- Автор групповых программ по личной и бизнес-стратегии, системному бизнесу, целеполаганию
- Создаю Университет для малого и среднего бизнеса
- Провели с командой более 100 благотворительных мероприятий



**ВЫЗОВЫ, КОТОРЫЕ
СТОЯТ ПЕРЕД КОМАНДАМИ
СЕЙЧАС И КОТОРЫЕ
УСИЛЯТСЯ В 2024-2027ГГ**

рост стоимости
и удержание персонала

перераспределение
hr-бюджета

кризис доверия

рынок соискателей

выгорание сотрудников

эпидемия одиночества

раздерганное информационным
потокм внимание сотрудников

ЧТО ЕЩЕ НАС ЖДЕТ В 2024-2027ГГ



ухудшение состояния
здоровья команды,
в первую очередь
психологическое



максимальная
диверсификация
коллектива



ИИ заберет рутину,
а человеку останутся
задачи, требующие
креативных и новых
сценариев решения

ОТВЕТИТЬ НА ЭТИ ВЫЗОВЫ ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО

ИЗМЕНЕНИЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

вовлечением
топ-менеджеров
в проблематику

полным
изменением
организационных
структур компании

сменой доли
администраторов
в топ-менеджменте
на интеграторов
и визионеров,
как единственный
путь компаниям
стать гибкими

ГЛАВНЫЙ АКЦЕНТ - ПЕРЕХОД НА “ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОСТЬ”

Важно обратить особое внимание на принципиальное изменение самого человека, его психологического здоровья и работы внимания, как основы всей деятельности и мышления



Без понимания этого коренного изменения невозможно построить стратегию формирования команды, обучения и коммуникации

РЕШЕНИЕ 01



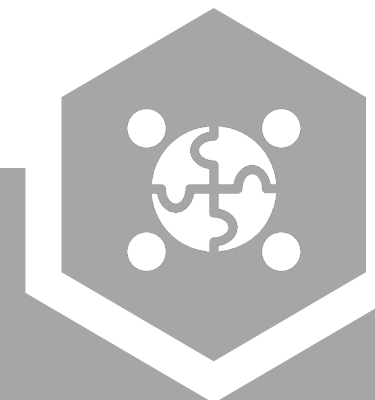
Создание внутренних сообществ -

горизонтальный формат взаимодействия сотрудников, при котором создается безопасная среда для обмена опытом, доверия и совместных эмоций



Обучение комьюнити-менеджеров -

это люди, которые занимаются созданием и поддержкой сообществ



Развитие ключевого навыка для роста руководителя -

объединять

? ПОЧЕМУ ПРИШЛО ВРЕМЯ СОЗДАВАТЬ СООБЩЕСТВА СОТРУДНИКОВ

СТАРЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ БОЛЬШЕ НЕ РАБОТАЮТ



неопределенность



страх за потерю
стабильности



расфокус
внимания



кризис доверия

Эти факторы возвращают человека к базовым первобытным потребностям - быть в защищенной “стае”, среди своих

Теперь будет управлять вниманием тот, кто сможет компенсировать сотрудникам агрессивное влияние внешней среды

КАКИЕ ЗАДАЧИ МОЖЕТ РЕШАТЬ ВНУТРЕННЕЕ СООБЩЕСТВО

Кроме влияния на классические метрики HR, это еще:

- работа со сплоченностью / разобщенностью команды (возраст, опыт, язык, культура, онлайн-офлайн, кросс-функциональные и распределенные команды)
- переквалификация сотрудников в связи с цифровизацией
- life-long learning
- превентивная работа с выгоранием
- взаимный коучинг
- культивирование «химии» в команде
- снижение конфликтов
- разрешение нестандартных ситуаций

Коммерческие:

- экономия ФОТ
- сокращение time to market и рост CLTV
- коллаборация, реализация инициатив и проектов «снизу», когда сотрудники вкладываются больше, чем по должностной инструкции
- создание центров экспертиз, которые могут выходить за контур компании
- оптимизация работы с большим объемом информации

Смысловые:

- каскадирование стратегии / мышления / видения экосистемы
- развитие корпоративной культуры
- работа с принятием перемен и адаптацией к меняющейся среде
- прицельное управление внутренними коммуникациями с учетом социальных механик
- синхронизация личных стратегий сотрудников и стратегии структуры, развитие предпринимательского мышления

РЕШЕНИЕ 02

Создание профессии “Директор по счастью” -

Роль в компании, которая отвечает не только за повышение индекса счастья сотрудников, но и за создание максимально эффективной и продуктивной среды, управляет энергией, слаженностью и синхронизацией команды и таким образом целенаправленно влияет на результаты деятельности / производительности

КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШАЕТ ДИРЕКТОР ПО СЧАСТЬЮ?



ВЫГОРАНИЕ

- низкий уровень энергии
- текучка кадров
- высокий уровень стресса
- низкая продуктивность



КОНФЛИКТЫ

- напряженная атмосфера
- разногласия и разобщенность
- недоверие и саботаж управленческих решений



ОТСУТСТВИЕ МОТИВАЦИИ

- безынициативность
- формальное выполнение задач
- отсутствие понимания сотрудниками целей компании

15 КЛЮЧЕВЫХ ФУНКЦИЙ ДИРЕКТОРА ПО СЧАСТЬЮ

01

эффективно управлять состоянием, энергией и ресурсом (своим, лидера и команды)

06

работать со смыслами ценностями и ролями в компании

11

запускать трансформационные процессы в команде и компании

02

предотвращать выгорание сотрудников и повышать индекс счастья в компании

07

владеть инструментами нематериальной мотивации

12

преобразовывать систему для достижения результатов нового уровня

03

активизировать и поддерживать в сотрудниках интерес и вовлеченность

08

использовать в работе инструменты коучинга, фасилитации, медитации и управленческой супервизии

13

создавать сильную корпоративную культуру, поддерживающую стратегию развития бизнеса

04

раскрывать и стимулировать развитие потенциала сотрудников

09

разрабатывать и проводить мероприятия (тренинги, МК, бизнес-игры и прочие активности) для решения сложных бизнес-кейсов

14

создавать атмосферу доверия, взаимоподдержки и верности своим обещаниям

05

обеспечивать сонстройку, гармонизацию и слаженность команды для работы "как единое целое"

10

минимизировать текучку кадров и потерю профессионалов

15

внедрять изменения постепенно, без сопротивления и революций

РЕШЕНИЕ 03

Развитие мета-навыков -

это данные нам от природы внутренние навыки -



ВОЛЯ



ВНИМАНИЕ



ВОСПРИЯТИЕ



МЫШЛЕНИЕ

- их развитие делает человека устойчивым, способным быстро переучиваться и уверенно действовать в условиях неопределенности, самостоятельно управлять своим вниманием и формировать смыслы

КАК Я МОГУ БЫТЬ ПОЛЕЗНА В РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИХ РЕШЕНИЙ?



У меня есть опыт создания групповых обучающих программ и создания внутренних сообществ

Я знаю как обучить и внедрить комьюнити-менеджеров и директоров по счастью в предприятия и как развивать мета-навыки



Для решения проблем кадрового голода в стране важно делать фокус на удержание, вовлечение сотрудников и формировании эффективных команд через:

- создание новых профессий - директор по счастью и комьюнити-менеджер
- развитие внутренних сообществ



Я готова к плотному сотрудничеству по масштабированию этого опыта



+7(978)853-03-83
АЛИНА СТРИГИНА