

ПЛАН ДІЙ НА ПЕРШІ 100 ДНІВ

План дій на перші 100 днів на посаді HRD

Перші 30 днів: Ознайомлення та аналіз

1. Ознайомлення з компанією:

- Вивчити культуру, місію та цінності компанії.
- Зрозуміти стратегію бізнесу та основні напрямки діяльності.

2. Аналіз HR-процесів

- Оцінити існуючі HR-процеси (найм, адаптація, навчання, розвиток, утримання).
- Провести інтерв'ю з командою HR для збору зворотного зв'язку.

3. Зустрічі з ключовими стейкхолдерами

- Провести зустрічі з керівниками відділів для розуміння їхніх потреб та очікувань від HR.

4. Аналіз даних

- Оцінити показники KPI HR, такі як плинність кадрів, задоволеність співробітників, результати навчання.

31-60 днів: Стратегічне планування

1. Визначення ключових пріоритетів

- Виходячи з аналізу, визначити основні пріоритети для покращення HR-процесів.

2. Розробка програми навчання

- Створити програму для безперервного навчання та розвитку співробітників.

3. Запровадження ініціатив з добробуту

- Розробити ініціативи для поліпшення психічного здоров'я та добробуту співробітників.

4. Поліпшення процесу найму

- Впровадити нові стратегії для залучення талантів, включаючи використання технологій та соціальних мереж.

61-100 днів: Реалізація та моніторинг

1. Впровадження змін

- Розпочати реалізацію розроблених ініціатив та програм.

2. Залучення зворотного зв'язку

- Регулярно отримувати зворотний зв'язок від співробітників та керівників щодо нових ініціатив.

3. Моніторинг та оцінка результатів

- Відстежувати результати впроваджених змін за допомогою показників КРІ та анкетування співробітників.

4. Коригування стратегії

- На основі отриманих даних, коригувати стратегію HR для досягнення кращих результатів.