

1. Мотивація колег у процесі рекрутингу

- **Ситуація:** Під час проведення масового набору нових співробітників, я помітила, що команда HR відчуває стрес через обсяги роботи.
- **Дії:** Я влаштувала регулярні командні зустрічі, де кожен міг обговорити свої труднощі та успіхи. Я також організувала внутрішні конкурси на кращі практики рекрутингу, щоб підвищити мотивацію.
- **Результат:** Це призвело до покращення командного духу та зростання продуктивності на 29%.

2. Організація роботи команди

- **Ситуація:** У нашій команді виникли труднощі з обробкою заявок на вакансії через недостатню координацію.
- **Дії:** Я ініціювала впровадження **системи управління проектами**, де кожен член команди міг відстежувати прогрес своїх завдань і дати зворотний зв'язок.
- **Результат:** Це покращило видимість прогресу і скоротило час обробки заявок на 16%.

3. Вплив на кінцевий результат рекрутингу

- **Ситуація:** Компанія стикалася з високою плинністю кадрів, і я була відповідальна за аналіз причин.
- **Дії:** Я провела опитування серед співробітників, щоб зрозуміти їхні потреби та очікування. На основі отриманих даних я запропонувала нові програми адаптації для нових співробітників та програми розвитку кар'єри.
- **Результат:** Зменшення плинності кадрів на 26,3% протягом наступного року.

4. Зворотний зв'язок та розвиток команди

- **Ситуація:** Я помітила, що деякі члени команди не отримували достатнього зворотного зв'язку про свою роботу.
- **Дії:** Я ініціювала регулярні індивідуальні зустрічі, де обговорювались досягнення, труднощі та можливості для розвитку.
- **Результат:** Це покращило мотивацію та довіру в команді, а також призвело до підвищення загальної продуктивності.