

Общество с ограниченной ответственностью

«Лизинговая Компания «Евротайм»

ПРИКАЗ

14 января 2025

г. Минск

№ 3

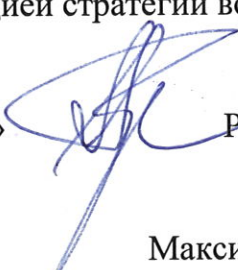
О утверждении стратегии удержания персонала и привлечения и удержания талантов.

В целях формирования устойчивого развития ООО «Лизинговая Компания «Евротайм», а также в соответствии с общей стратегией развития компании, -

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Подготовить и предоставить на утверждение Стратегии, направленные на удержание и привлечение персонала) в ООО «Лизинговая Компания «Евротайм». Срок до 15.01.2025. Ответственный – специалист по управлению персоналом - Максимович Ю.Ю.
2. Довести положения Стратегий по удержанию персонала и привлечения, и удержания талантов до всех работников ООО «Лизинговая Компания «Евротайм».
3. Контроль за исполнением приказа и реализацией стратегии возлагаю на себя.

Директор ООО «Лизинговая Компания «Евротайм»

 Радьков М.А.

С приказом ознакомлена:

Максимович Ю.Ю.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ООО «Лизинговая Компания «Евротайм»

Радьков М.А.

15.01.25

Стратегия удержания персонала для ООО «Лизинговая Компания «Евротайм» на 2025 год

1. Введение

В условиях роста стоимости замены сотрудников, дефицита квалифицированных кадров и изменения ценностей новых поколений (миллениалов и поколение Z) удержание персонала становится ключевым фактором успеха компании.

Цель стратегии:

Снизить текучесть кадров на 30-40% к 2026 году.

Повысить вовлеченность сотрудников до 85%.

Оптимизировать затраты на рекрутинг и адаптацию.

2. Анализ текущей ситуации

2.1 Проблемы:

Высокие затраты на замену сотрудников (4-7 окладов на специалиста).

Снижение производительности на 20-30% после ухода ключевых сотрудников.

Несоответствие традиционных методов мотивации ожиданиям новых поколений.

2.2 Ожидания сотрудников в 2025 году:

Гибкость: удалёнка, гибридный график, баланс работы и жизни.

Развитие: обучение, карьерный рост, наставничество.

Прозрачность: понятные KPI, быстрая обратная связь.

Цифровизация: удобные инструменты для работы и коммуникации.

3. Ключевые направления стратегии

3.1. Гибкий формат работы

Гибридный график: 3 - 4 дня в офисе, остальное — удалённо.

Гибкое начало дня: с 8:00 до 11:00 (по согласованию).

Окончание работы: 18.00 – 19.00, с возможностью продолжения работы – удаленно.

3.2. Техническая поддержка:

Предоставление оргтехники для организации удаленной работы.

Полная или частичная оплата домашнего интернета.

Доступ к корпоративным системам из дома.

3.4. Финансовая мотивация

Грейдинговая система зарплат (прозрачные критерии роста).

Краткосрочные премии за выполнение проектов (вместо квартальных).

Гибкий соцпакет (опция выбора: ДМС, обучение, доп. отпуск).

3.5. Развитие и карьера

Персональные планы развития (обучение + soft skills).

Внутренние эксперты (наставничество, мастер-классы).

Горизонтальный рост (альтернатива вертикальной карьере).

Участие в рабочих группах в реализации рабочих проектов компании.

3.6. Корпоративная культура и вовлеченность

Цифровые ритуалы: онлайн-игры, мозговые штурмы.

Честная обратная связь: регулярные 1:1 с руководителями.

Признание заслуг: система благодарностей (публичные признание заслуг и удачно реализованных проектов, бонусы).

3.7. Цифровизация рабочих процессов

Единая платформа для задач, документов и коммуникации.

Онлайн-обучение: курсы, библиотека знаний.

Аналитика вовлеченности (опросы, метрики эффективности).

4. План внедрения:

Опрос сотрудников

Анализ текущей

Тестирование гибкого графика, цифровых инструментов

Внедрение грейдов, системы премий, обучение

Мониторинг в 2026 - оценка эффективности, корректировка

5. Ожидаемые результаты:

Снижение текучести на 30-40%.

Рост производительности за счёт вовлечённости.

Укрепление репутации работодателя.

Сокращение затрат на подбор и адаптацию.

Вывод:

Стратегия направлена на создание среды, где сотрудники чувствуют ценность, имеют возможности для роста и работают в комфортных условиях. Это повысит лояльность и конкурентоспособность компании на рынке труда.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ООО «Лизинговая Компания «Евротайм»

_____Радьков М.А.

Стратегия привлечения и удержания талантов в ООО «Лизинговая Компания «Евротайм» (2025–2026 гг.)

1. Цели и задачи:

- 1.1 Привлечение талантов даст компании конкурентное преимущество, привлекая новые навыки, знания и инновационное мышление, которые могут способствовать успеху бизнеса.
- 1.2. Эффективный процесс подбора персонала гарантирует, что нужный кандидат занимает нужную должность, способствуя повышению производительности, креативности и общей эффективности работы.
- 1.3. Привлечение талантов имеет решающее значение, поскольку это хорошо структурированный процесс найма, в котором особое внимание уделяется культурному соответствию, возможностям роста, развитию сотрудников и повышению уровня удержания.
- 1.4. Вовлеченные и удовлетворенные новые сотрудники с большей вероятностью останутся в компании, снижая затраты на текучесть кадров и сохраняя институциональные знания.
- 1.5. Разнообразная и квалифицированная рабочая сила, полученная путем эффективного привлечения талантов, повышает культуру компании и ее способность адаптироваться и внедрять инновации в соответствии с меняющейся динамикой рынка.

2. Ключевые принципы стратегии:

Гибкость – адаптация под индивидуальные потребности сотрудников.
Прозрачность – понятные критерии роста и вознаграждения.
Развитие – постоянное обучение и карьерные возможности.
Признание – система поощрений и обратной связи.

3. Основные направления

3.1. Индивидуальный подход к талантам:

Выявить и понять текущие и будущие потребности компании в талантах – анализ ярмарок вакансий, ролей, навыков и компетенций, необходимых для достижения бизнес-целей.

Последовательно продвигать бренд работодателя через социальные сети, карьерные сайты, отзывы сотрудников и участие в отраслевых мероприятиях.

Внедрять эффективные процессы отбора и оценки кандидатов, чтобы оценить их навыки, квалификацию, культурное соответствие и возможность внедрения в команду.

Выстраивать отношения с потенциальными кандидатами еще до появления конкретных вакансий.

Использовать различные методы поиска кадров. Сохранять постоянную коммуникацию с кандидатами на всех этапах взаимодействия.

Проводить карьерные собеседования с действующими сотрудниками – 2 раза в год обсуждение целей и перспектив.

Составлять персональные планы развития – обучение, ротация, менторство.

Предлагать гибкие условия – выбор проектов, удаленная работа, нестандартный график.

3.2. Финансовая мотивация

Конкурентные зарплаты (анализ рынка 2 раза в год).
Бонусы за ключевые результаты (KPI с быстрой выплатой).
Опционы/доля в прибыли для топ-специалистов.
Выбор соцпакета (ДМС, обучение, фитнес и др.).

3.3. Развитие и обучение

Внутренняя академия – курсы, тренинги.
Программа наставничества.
Ротация между отделами – для расширения компетенций.

3.4. Корпоративная культура

Признание заслуг – награды, публичная благодарность.
Work-life баланс – запрет на внеурочные без согласования.
Открытая коммуникация – регулярные встречи с руководством, анонимные опросы.

3.5. Привлечение и удержание через миссию и ценности

Социальные проекты – вовлечение в благотворительность, ESG-инициативы.
Чувство принадлежности – корпоративные медиа, истории успеха сотрудников.

4. План внедрения

Успешная стратегия привлечения талантов позволяет увязать усилия по подбору персонала со стратегическими целями компании
Эффективное привлечение талантов является проактивным и включает в себя формирование кадрового резерва
Выявление ключевых талантов, опрос об ожиданиях
Тестирование программ наставничества, гибких условий
Внедрение плана личного развития, бонусной системы, обучения
Замер текучести, корректировка стратегии

5. Итоговые показатели

Общее снижение текучести талантов на 30%.
85% сотрудников довольны возможностями роста.
Увеличение числа внутренних назначений (карьерный рост).
Сокращение затрат на подбор (за счёт удержания).

Вывод:

Привлечение талантов имеет важное значение на рынке труда, обеспечивая компанию необходимыми талантами для обеспечения роста и успеха. Это помогает компании адаптироваться к меняющимся потребностям, стимулировать инновации и оставаться конкурентоспособной.

В результате компания может привлекать, приобретать, создавать сильный бренд работодателя и положительно влиять на итоговый результат.

Таланты остаются там, где ценят их вклад, дают развитие и гибкость. Эта стратегия делает компанию привлекательной для лучших специалистов.