

Принцип 3. Применять экосистемный подход. В первые хаотические дни кризиса COVID-19 некоторые компании обратились к экосистемному мышлению. Например, всего за два дня дубайская Majid Al Futtaim перепрофилировала тысячу сотрудников своего кинобизнеса для работы в продуктивном бизнесе. Точно так же Eightfold.ai, занимающаяся кадровыми технологиями, вместе с базирующейся в США Ассоциацией пищевой промышленности (FMI) создала обмен талантами, чтобы помочь уволенным работникам найти открытые рабочие места в других компаниях. Как показывают эти примеры, компании с большой вероятностью получают преимущество в развитии навыков, если их руководители будут подвергать сомнению старые предположения: унаследованные подходы, вероятно, будут слишком медленными, слишком постепенными или слишком сложными для масштабирования с учетом предстоящих задач. Важно быть готовыми подвергнуть сомнению традиционный образ мышления, включая предположения о том, чего хотят сотрудники и на что они способны. Чтобы быть наиболее эффективными, центры навыков должны иметь четкую сферу ответственности. Это должно включать оценку кандидатов, распределение их ролей. И не забывайте: сейчас людей все больше вдохновляет возможность развития навыков!

Источник (<https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/three-keys-to-building-a-more-skilled-postpandemic-workforce>)

СИБУР © ПАО «СИБУР Холдинг», 2023

e-mail: dearcustomer@sibur.ru

Журнал выпускается при участии ЛюдиPEOPLE www.vashagazeta.com

При использовании материалов сайта активная ссылка обязательна

Аудитория: +16