

чек-лист

КАК ПОВЫШАТЬ ПРОДУКТИВНОСТЬ

БЕЗ РАСШИРЕНИЯ ШТАТА →



Как повышать продуктивность без расширения штата

Сегодня многие компании ограничены в возможностях расширения штата, поэтому важно понять, какие ресурсы для роста уже есть внутри команды:

- насколько полно используется потенциал сотрудников
- каких компетенций им не хватает
- что с этим можно делать

Оценка и развитие действующей команды помогают

- перераспределить задачи с учётом сильных сторон и загрузки работников
- развить необходимые знания и навыки под конкретные задачи
- подготовить сотрудников к более сложным и ответственным проектам
- сократить время и ресурсы на неэффективные процессы

Важно не подменять развитие команды увеличением нагрузки

Ваша задача – создать условия для более продуктивной работы. Этот чек-лист подскажет, что делать, чтобы повысить результативность без увеличения штата. Можно изучать его вместе с руководителями подразделений, последовательно отвечая на вопросы и фиксируя решения. Это позволит быстро составить план изменений и увидеть возможности для более эффективного использования ресурсов команды.

Оценить текущую загрузку команды

01

- ☒ Зафиксировать, какие задачи выполняет каждый сотрудник и сколько времени они занимают
- ☒ Выделить задачи, которые создают наибольшую ценность для бизнеса
- ☒ Найти рутинные, дублирующиеся и низкоприоритетные процессы
- ☒ Проверить, нет ли сотрудников с хронической перегрузкой и тех, чья загрузка ниже потенциала
- ☒ Определить, какие задачи можно перераспределить внутри команды

Сопоставить компетенции с задачами бизнеса

02

- ☒ Определить ключевые задачи и компетенции, которые потребуются бизнесу в ближайшие 6–12 месяцев
- ☒ Составить карту компетенций действующей команды
- ☒ Сравнить текущий уровень навыков с тем, что нужен для достижения целей
- ☒ Выявить дефициты: чего сотрудникам не хватает для выполнения более сложных или новых задач
- ☒ Отдельно отметить сильные стороны сотрудников, которые пока используются не полностью

Найти внутренний потенциал

03

- ☒ Определить сотрудников, которые уже готовы брать больше ответственности
- ☒ Выявить тех, кто может освоить смежные функции
- ☒ Посмотреть, какие роли можно расширить без потери качества
- ☒ Проверить, есть ли сотрудники, способные стать внутренними экспертами или наставниками
- ☒ Определить, какие задачи можно закрыть без найма – за счёт перераспределения обязанностей внутри команды

Дообучить под реальные задачи бизнеса

04

- ☒ Привязывать развитие к конкретным бизнес-задачам
- ☒ Для каждого дефицита определить оптимальный формат: обучение, наставничество, новый проект или ротация
- ☒ Дать сотрудникам возможность применять новые навыки сразу в работе
- ☒ Назначить ответственных за развитие компетенций
- ☒ Оценить результат обучения не по факту прохождения курса, а по изменению рабочих показателей

Пересобрать процессы

05

- ✓ Убрать лишние согласования и ручные операции
- ✓ Автоматизировать повторяющиеся задачи там, где это возможно
- ✓ Выявить устаревшие процессы, которые можно исключить или изменить
- ✓ Чётко распределить зоны ответственности
- ✓ Снизить количество переключений между задачами и приоритетами

Создать систему внутренней мобильности

06

- ✓ Давать сотрудникам возможность пробовать себя в новых ролях через проектную работу
- ✓ Формировать резерв талантов на критичные для бизнеса позиции
- ✓ Использовать внутренние переходы и расширение ролей как инструмент роста
- ✓ Регулярно обсуждать карьерные и профессиональные амбиции сотрудников
- ✓ Сначала искать возможности для закрытия новых задач внутри команды и только потом открывать найм

Проверить результат

07

- ☒ Определить 2–3 показателя, по которым можно измерить рост продуктивности
- ☒ Сравнить показатели до и после изменений
- ☒ Проверить, выросла ли результативность команды без роста переработок
- ☒ Убедиться, что качество работы не снизилось после изменений
- ☒ Оценить, как изменения повлияли на нагрузку и самочувствие сотрудников

Только после этого принимать решение о найме

08

- ☒ Если внутренний потенциал исчерпан – открывать вакансию с чётким пониманием, зачем нужен новый человек
- ☒ Проверить, действительно ли задача не закрывается за счёт перераспределения ресурсов
- ☒ Убедиться, что необходимые компетенции невозможно или нецелесообразно развить внутри за короткий срок
- ☒ Рассчитать стоимость найма в сравнении с развитием действующей команды
- ☒ Сформулировать конкретный дефицит, который должна закрыть новая позиция