

Имя: Вера

Возраст: 45 лет

Должность: HR-директор в крупной производственной компании (завод)

Город: миллионник в СНГ

Семейное положение: замужем

Биография:

Вера — опытный HR-профессионал с 20-летним стажем, последние 10 лет она работает HR-директором на "Заводе Прогресс" — крупном, но консервативном предприятии по производству промышленного оборудования. Она прошла путь от специалиста по кадрам до руководителя департамента, успешно внедряла системы оценки персонала, обучения и мотивации для "синих воротничков". Вера пользуется уважением среди сотрудников за свою справедливость и отзывчивость. Она хорошо знает специфику производственного сектора и лояльна к компании, в которой проработала большую часть своей карьеры.

Текущая ситуация:

"Завод Прогресс" столкнулся с серьезными вызовами. Рынок меняется, и для модернизации производства и внедрения новых технологий компании остро необходимы IT-специалисты, инженеры по автоматизации, специалисты по данным — кадры, которых на заводе практически нет. Молодые специалисты не хотят идти работать на "старый" завод, предпочитая современные IT-компании с гибким графиком и "модными" офисами. Корпоративная культура завода очень консервативна, иерархична, а бюджеты на HR сильно ограничены. Вера понимает, что без радикальных изменений в HR-стратегии завод рискует остаться без ключевых специалистов и потерять конкурентоспособность. Руководство завода признает проблему, но не до конца понимает ее масштаб и не готово к быстрым и дорогим изменениям.

Личные и профессиональные цели:

- Долгосрочная (3-5 лет): Трансформировать HR-функцию на "Заводе Прогресс" из отдела кадров в стратегического партнера бизнеса, способного обеспечивать компанию высококвалифицированными специалистами, необходимыми для цифровой трансформации. Создать привлекательный HR-бренд завода.
- Среднесрочная (1-2 года): Разработать и начать внедрение эффективной стратегии привлечения и удержания IT- и инженерных кадров. Инициировать изменения в корпоративной культуре, чтобы сделать ее более привлекательной для молодых специалистов.
- Краткосрочная (6 месяцев): Провести аудит текущих HR-процессов и потребностей в новых кадрах. Подготовить убедительное обоснование для руководства о необходимости инвестиций в HR-бренд и новые подходы к найму.

Ключевые вызовы и проблемы:

- Консервативная корпоративная культура: Завод негибкий, бюрократичный, что отталкивает молодых и современных специалистов.
- Ограниченные бюджеты: Недостаток средств на конкурентные зарплаты, современные офисы, обучение и развитие.
- Непривлекательный HR-бренд: "Завод Прогресс" не воспринимается как инновационный работодатель.
- Сопротивление изменениям: Часть старого руководства и сотрудников не понимает необходимости изменений и сопротивляется им.
- Отсутствие опыта: У Веры нет опыта построения HR-стратегии в условиях цифровой трансформации и работы с IT-специалистами.

Дополнительные детали:

Вера очень гордится историей завода и его вкладом в экономику региона. Она хочет помочь ему выжить и процветать.

У нее есть несколько молодых, амбициозных сотрудников в HR-отделе, которые готовы к изменениям.

Она понимает, что ей нужно научиться "говорить на языке бизнеса" с топ-менеджментом, чтобы обосновывать свои инициативы.

Вера предпочитает действовать постепенно и убеждать, а не "ломать через колено".