

## SWOT-анализ системы управления персоналом

Сильные и слабые стороны (факторы внутренней среды)	Возможности и угрозы (факторы внешней среды)	
	Возможности:	Угрозы:
	<p>1. Вузы, ведущие подготовку по профильным специальностям.</p> <p>2. Новые технологии и инструменты поиска и привлечения сотрудников.</p> <p>3. Удобное расположение офиса рядом с метро</p>	<p>1. Ограниченность активных соискателей на рынке труда</p>
<p><b>Сильные стороны:</b></p> <p>1. Высокий уровень компетентности руководителей.</p> <p>2. Молодой энергичный коллектив. Позитивная атмосфера.</p> <p>3. Отлаженные коммуникации во взаимодействии между подразделениями.</p> <p>4. Руководство компании планирует расширить систему внутреннего обучения сотрудников</p>	<p>1. Внедрять политику удержания и развития молодого коллектива, реализовывать корпоративные молодежные HR-проекты.</p> <p>2. Во время презентации вакансии обращать внимание кандидатов на удобное расположение офиса</p>	<p>1. Разработать программу подготовки кадрового резерва. Закрывать ключевые вакансии за счет внутреннего резерва.</p> <p>2. Составить программу повышения квалификации для подготовки профильных специалистов из числа сотрудников компании</p>
<p><b>Слабые стороны:</b></p> <p>1. Высокий уровень текучести кадров.</p> <p>2. Низкое значение коэффициента внутренней мобильности.</p> <p>3. Стрессовый характер работы</p>	<p>1. Осваивать и применять новые технологии и инструменты поиска и привлечения сотрудников.</p> <p>2. Разрабатывать и реализовывать HR-проекты для привлечения студентов и молодых специалистов из вузов профильных специальностей.</p> <p>3. Составлять программы карьерного развития для удержания высокоэффективных сотрудников.</p> <p>4. На этапе отбора отсеивать кандидатов с низкой стрессоустойчивостью</p>	<p>1. Максимально ориентировать кадровую политику на работу с внутренним трудовым потенциалом организации (мотивация и развитие) и выпускниками вузов</p>