



Grant Thornton

An instinct for growth™

## Առաջնորդելով անորոշության պայմաններում

Ուղեցույց մարդկային ռեսուրսների եւ այլ կառավարիչների համար

Ընկերությունների գործելաոճը ենթարկվել է զգալի փոփոխությունների կորոնավիրուս (COVID-19) համավարակի հետևանքով: Ներկայում տիրող իրավիճակը աննախադեպ է, և ընկերությունները չունեն այլընտրանք, քան ստեղծված իրավիճակին հարմարվելը:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետների կարևոր դերը այս ոչ միանշանակ իրավիճակում ընկերության կառավարիչներին ուղղորդելն է՝ ստեղծելու այնպիսի միջավայր, որը կօգնի աշխատակիցներին հեշտ հաղթահարել ստեղծված դրությունը, աջակցել միմյանց և միավորել թիմերը:

Այժմ, ավելի քան երբևէ, առաջնորդները վճռական պատասխանատվություն են կրում՝ մեղմելու համավարակի բացասական ազդեցությունը:  
Անորոշությունը ամենուր է, քանի դեռ այս ճգնաժամի մեջ ենք և ստեղծված իրավիճակում առաջ գնալու միակ ճանապարհը քայլեր ձեռնարկելն է:

Գրանթ Թորնթոնի մասնագետները մշակել են քայլերի շարք մարդկային ռեսուրսների եւ այլ կառավարիչների համար, որոնց միջոցով այս աննախադեպ իրավիճակում հնարավոր կլինի հաղթահարել ճգնաժամը՝ օգնելով ընկերության աշխատակիցներին միավորել մեկ ընդհանուր նպատակի շուրջ:



Grant Thornton

| An instinct for growth™

Ահա, թե ինչ պրակտիկ քայլերի միջոցով կարելի է սահուն փոփոխել մարդկային ռեսուրսների կառավարման ռազմավարությունը:



01

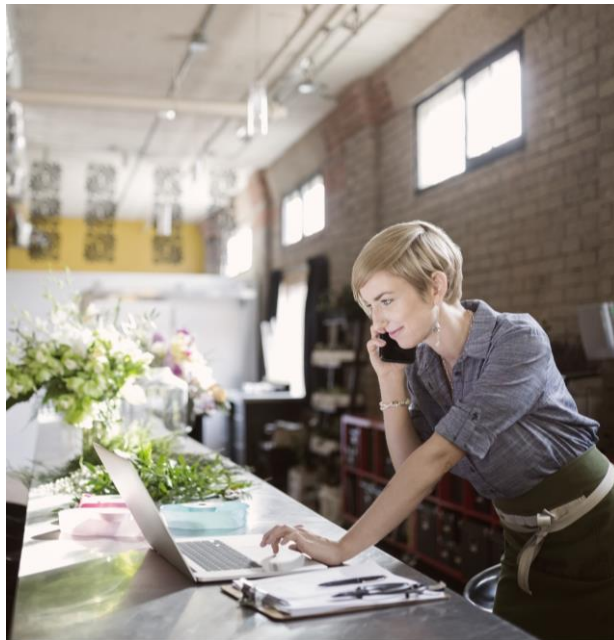
## «Աշխատանք-կյանք բալանս» բանաձեւի փոխարեն փորձեք «աշխատանք-կյանք ինտեգրում» մոտեցումը

Օգնեք թիմի անդամներին հաջողությամբ միավորել աշխատանքային պարտականությունները՝ անձնական և ամենօրյա խնդիրների հետ միասին:

02

## Մնացեք հավատարիմ ընկերության արժեքներին

Մեկ անգամ ևս մտածեք, թե ինչպիսի հեղինակություն եւ վարկանիշ կցանկանայիք ձեւավորել ձեր ընկերության համար: Վերահաստատեք կազմակերպչական մշակույթի արժեքները ուղերձների և գործողությունների միջոցով:



03

## Սահմանեք կարճաժամկետ, հասանելի նպատակներ

Նպատակը առաջ մղման ուժն է: Կայունության զգացումն ամրապնդելու համար մարդկանց խրախուսեք երկարաժամկետ պլանավորումից անցում անել կարճաժամկետ կամ եռամսյակային նպատակներ սահմանելուն: Թույլ տվեք նրանց, ի պատասխան շուկայի փոփոխվող իրականությանը, վերանայել արդեն իսկ սահմանված նպատակները:



## 04

### Բացահայտեք առանցքային ոլորտները

Թիմերի համար առանցքային ոլորտները սահմանելով՝ օգնեք նրանց ճիշտ դասակարգել առաջնահերթություններն ու հատկացնել բավարար ռեսուրսներ:

## 05

### Ապակենտրոնացրեք լիազորություններն արագ արձագանք ապահովելու համար

Կազմեք ճկուն, բազմաֆունկցիոնալ թիմեր, որոնք արագ կկարողանան արձագանքել բիզնես ոլորտի փոփոխվող իրականությանը:



06

## Անցեք արդյունքի վրա հիմնված կատարողականի կառավարման

Նպատակները սահմանելիս կիրառեք արդյունքի, այլ ոչ կատարած ծավալի վրա հիմնվող չափորոշիչ եւ հնարավորություն կունենաք արդյունքներն ավելի ճիշտ գնահատել:

08

## Փնտրեք հաջողված պատմություններ ընկերության ներսում

Հավաքագրեք թիմերի՝ COVID-19-ի հետևանքով առաջացած մարտահրավերների հաղթահարման բոլոր հաջողված պատմությունները եւ այդ դրական փորձով կիսվեք աշխատակիցների հետ: Մարդիկ զարմանալի ունակություններ կարող են ցուցաբերել ճգնաժամի ժամանակ:

07

## Զարգացրեք անհրաժեշտ հմտությունները

Գնահատելով ընթացիկ կարիքներն ու ակնկալվող հնարավորությունները՝ բացահայտեք, թե ինչ բացեր կան ձեր աշխատուժի հմտություններում: Դիմեք թվային ուսուցմանը՝ կարողությունների զարգացման համար:



## 09

### Եղեք անկեղծ, կարեկցող, պարզ և անմիջական

Եղեք վստահելի աղբյուր: Հիշեք, որ ցանկացած հաղորդակցման պլանում կարևոր է, որ լսարանը Ձեզ ճիշտ հասկանա: Հարկ եղած դեպքում, կրկնեք նույն ուղերձը մի քանի անգամ:

## 10

### Ոգեշնչեք աշխատակիցներին հույսով. նրանք դրա կարիքն

Խոսեք ապագայի նկատմամբ ունեցած հույսերի մասին և ոգեշնչեք ձեր աշխատակիցներին: Ուղղորդեք թիմին և ընկերությանը դեպի իրապես անփոփոխ ճշմարտություններ՝ ձեր առաքելությունն ու արժեքները:



## 11

### Ստեղծեք հաղորդակցման հարթակներ

Տեղեկատվության անխափան փոխանցումն աշխատակիցների և հաճախորդների միջև ապահովելու համար ստեղծեք համապատասխան հաղորդակցման հարթակներ: Աշխատակիցների ներգրավվածության ու կապի պահպանման նպատակով կարող եք կիրառել նաեւ հաղորդակցման ոչ պաշտոնական միջոցներ:



12

## **Օգտագործեք տեխնոլոգիական լուծումներ**

Օգտվեք ընկերությունում առկա տեխնոլոգիական հարթակներից, ներդրեք նոր գործիքներ և լուծումներ, որոնք կօգնեն աշխատակիցներին ապահովել անխափան գործունեություն:

13

## **Ստեղծեք նոր ավանդույթներ**

Պահպանելու համար սովորական առօրյայի զգացողությունը թիմում՝ ներդրեք նոր ավանդույթներ, որոնք իրենց հերթին նաև կօգնեն խթանել աշխատանքային արդյունավետությունը:

14

## **Բացահայտեք նոր առաջնորդների**

Խթանեք թիմի անդամների ներգրավվածությունը՝ ընձեռելով հնարավորություն հանդես գալ որպես առաջնորդ եւ արժեւորել իրենց ներդրման, մասնակցության և ազդեցությունը:

Համոզվեք, որ թիմն ունի սահմանված մեկ գլխավոր նպատակ, և պարտավորությունները հստակ բաշխված են:



[www.grantthornton.am](http://www.grantthornton.am)

© 2020 Grant Thornton Armenia. All rights reserved.

"Grant Thornton" refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires.

Grant Thornton Armenia is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms.

GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.

Եթե Ձեր կազմակերպությունը ներկայումս մտահոգված է ճգնաժամային իրավիճակից դուրս գալու ուղիներ փնտրելով եւ նախաձեռնում է մարդկային ռեսուրսների կառավարման ռազմավարության փոփոխության, կապվեք մեզ հետ եւ Գրանթ Թորնթոնի մասնագետների թիմը կօգնի Ձեզ այս գործընթացում:



ՀՀ, ք. Երևան 0012,  
Վաղարշյան փ. 8/1



+374 10 26 09 64



[gta@am.gt.com](mailto:gta@am.gt.com)