**[ЕЛЕНА КУРОЧКИНА: В ЧЕМ ЕСТЬ ПРАВИЛЬНЫЙ ПОДХОД К ЗАДАЧЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1727510/)**

***18.09.2012***

Какая задача стоит перед менеджером по оценки персонала? Всех разогнать, все плохие? Или все-таки построить работу с имеющимся персоналом и оптимизировать ее?

[**УЛЬЯНА ВОРОНОВА: ЛЕЧИМ СНОБИЗМ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725735/)

***14.09.2012***

Хотя в кейсе задан вопрос «как помочь HR-менеджеру» (читаем по-русски - кадровику), фирме помочь можно, менеджеру – вряд ли.

[**НАТАЛЬЯ ЗЛЕНКО: ПЕРЕВЕРНУТАЯ ЦЕЛЬ ПРИВЕЛА В ТУПИК**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1726079/)

***14.09.2012***

Уже одно то, что в государственном ведомстве организовали отдел оценки, вызывает улыбку. Директор по персоналу сразу провел тестирование, а только потом посмотрел личные дела. Так поступают психологи, которые хорошо умеют проводить тесты, но не всегда понимают, зачем это делать.

[**ИВАН ВРУБЛЕВСКИЙ: БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО НАМ ПОМОЖЕТ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725416/)

***13.09.2012***

Ситуация типичная для госпредприятий и естественных монополий. Отсутствие дипломов и низкий IQ, в принципе, не показательны.

[**НАДЕЖДА ЯКОВЛЕВА: ЗАДАЧА – ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1723329/)

***09.09.2012***

Повысить эффективность персонала – это приблизить выполняемые обязанности к способностям, по-другому в данном случае вряд ли получится. Во-вторых, кроме способностей у сотрудников есть свои ценности, мотиваторы, цели. И их надо учесть.

[**АЛЕКСЕЙ КУЗНЕЦОВ: ЕСЛИ МАГОМЕТ НЕ ИДЕТ К ГОРЕ...**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1723105/)

***08.09.2012***

Исходя из сферы деятельности, зарплат и сформировавшегося коллектива, выполняемую работу можно охарактеризовать как нудный, рутинный процесс с низкой ценой ошибки.

[**ОЛЕГ СОГЛАЕВ: КАЖДОМУ СВОЕ МЕСТО**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1721765/)

***05.09.2012***

Раз нет возможности произвести полное обновление штата, то нужно пытаться получить максимум из того, что есть.

[**ГРИГОРИЙ АКСАМЕНТОВ: ДВА РЕШЕНИЯ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1720718/)

***04.09.2012***

Можно подобрать интересные и развивающие компьютерные игры или потратиться на систему автоматизации бизнес-процессов.

[**ВЛАДИСЛАВ ШЕРСТОБОЕВ: РЕШЕНИЕ КЕЙСА «ГОЛЬ НА ВЫДУМКУ ХИТРА»**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1720809/)

***04.09.2012***

На мой взгляд, HR-менеджер в данной ситуации повел себя очень «школярно», начав с тестов.

[**СВЕТЛАНА КУБАТА: ПОМОЩЬ HR**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1720843/)

***04.09.2012***

«Троечники» – самая большая проблема всех команд. Низкая мотивация, отсутствие желания и стремления, пассивность, безынициативность.

[**НИНА ДИКАНЬ: ПОСЕЕШЬ МЕНТОРА, ПОЖНЕШЬ МАКЕДОНСКОГО**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1720949/)

***04.09.2012***

Для начала специалисту HR надо бы построить модель компетенций организации.

[**ЕКАТЕРИНА ТАТАРИНОВА: ЛЕНЬ – БОЛЬШАЯ ПРОБЛЕМА РУССКИХ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1720112/)

***03.09.2012***

Остается непонятным, как при таком количестве олигофренов, это государственное ведомство функционирует, да и вдобавок, является уважаемым?