

敏捷招聘 - 简而言之

如何在VUCA进行管理



VUCA

波动性□ - □ 变化和速度的动力造成不稳定性

不确定性□ - □ 结果欠缺可预测性

复杂性□ - □ 多重力量没有因果链和混乱

模糊性□ - 模糊不清和因果关系的混乱导致含义混淆

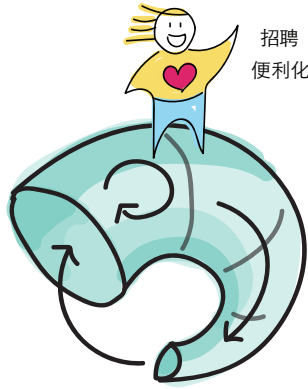
DANDY PEOPLE

1.0版本

用於招聘的敏捷

关键业务

- 真实地设定正确的期望
- 展示你的目的以及你将从哪里找到你所需的人员
- 让好人参与讨论或得到相关资讯
- 像对待客户一样对待你的应聘者
- 对个人给予尊重

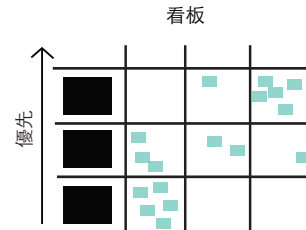


我们的团队需要什么能力?

工作模式



- 实验
- 可视化当前进程
- 回顾以改进



- 透明度
- 以团队的形式交付价值
- 使用WIP限制流量
- 从流入中引进并优化生产量日数

从非主动

到持续地积极主动

从计划驱动

到以价值为导向

用於敏捷的招聘

共同交付

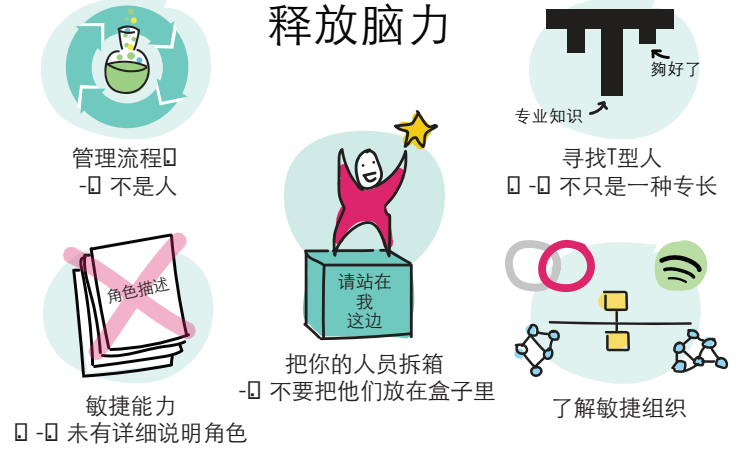


由专家包办所有招聘事宜

偏见警告

到流程的协调员

释放脑力



从详细的角色描述

充分利用每个人的潜力

现代敏捷招聘原则

现代敏捷的调整版本



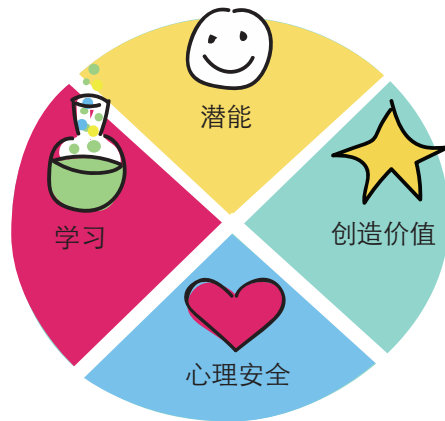
学习

敢於尝试! □ 测试新想法、收集数据、学习和改进! 要注意的是你依然需要平等对待应聘者以维持一个可靠的流程。



心理安全

人际关系先於流程和工具。考虑如何创造一个让应聘者体验心理安全的环境。这样有助你评估应聘者在正常情况下的表现, 否则, 你只能冒险去评估他们在压力下的行为。



潜能

潜在的早餐进食体验! 潜力对你未来的成功至关重要。与其寻找准备就绪的情况, 即之前的经验, 不如寻找合适的特质、动力、能力和行为。

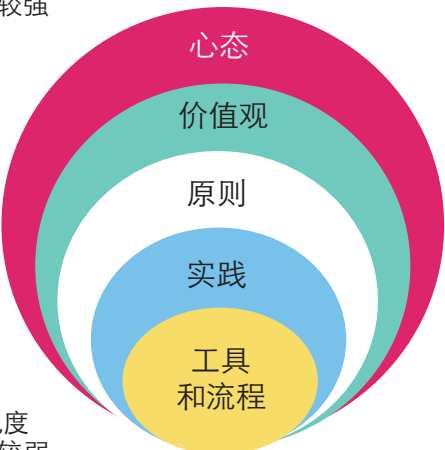
创造价值

采取动态思维进行招聘。□ 通过不断改进你自己和你的流程来改善你的招聘工作方式。

学习型组织

低可见度 - 功能较强

高可见度 - 功能较弱



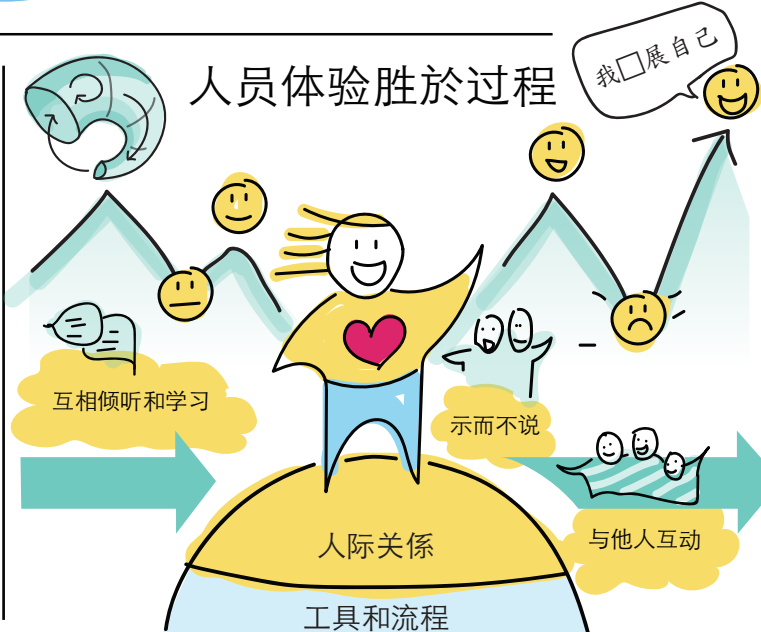
学习敏捷

聘用态度

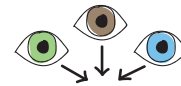
技能培训

敏捷洋葱图的调整版本

人员体验胜於过程



注意偏见



• 使用参种不同的观点来做出决定

• 质疑你的第一个反应

• 大脑简化了我们, 使我们的生活更轻松, 但有时它会引导我们走向错误的方向。



• 使用正面思考帽

• 让专家参与

• 让那些想法不同的人参与

根据上下文调整方法

使用能够衡量你真正想要评估的内容的方法

VUCA

良好实践的4个关键

- 授予心理安全
- 客观方法
- 非歧视
- 循證

采用VUCA的循證方法并不多。□ 应用成长思维, 确保你以循證方式工作, 并采用检查和调整方法, 使其目前够好了, 且够安全去尝试。

评估这些学习敏捷性的能力

学习敏捷性是从经验中学习的能力。□ 由Korn Ferry进行的研究发现了五种对VUCA环境中的领导者至关重要的敏捷学习能力。

精神敏捷

批判性地思考, 通过建立新的联系来理解复杂的问题并扩大可能性。

人员敏捷

了解并与其他人建立联系, 以及在艰难情况下可驾驭和提高集体绩效。

改变敏捷

享受实验、有好奇心并能有效应对变化带来的不适感。

结果敏捷

通过激励团队在第一时间情况下交付成果, 并展现出一种对自己和他人建立信心的存在感。

自我意识

善於反思并很认识自己、了解自己的能力和自己对他人的影响力。

从评估过去的的能力

到评估敏捷学习的能力

