

敏捷招聘 - 簡而言之

如何在VUCA進行管理



VUCA

波動性□ - □ 變化和速度的動力造成不穩定性
不確定性□ - □ 結果欠缺可預測性
複雜性□ - □ 多重力量沒有因果鏈和混亂
模糊性□ - 模糊不清和因果關係的混亂導致含義混淆

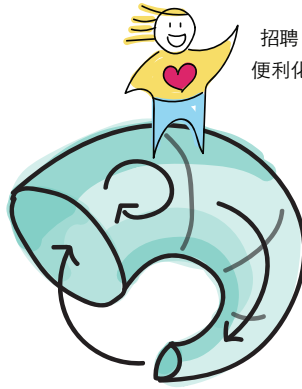
DANDY
PEOPLE

1.0版本

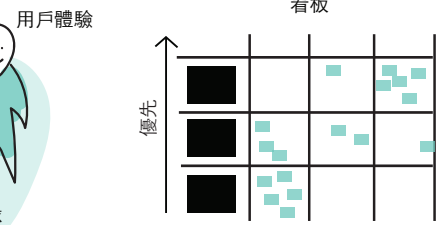
用於招聘的敏捷

關鍵業務

- 真實地設定正確的期望
- 展示你的目的以及你將從哪裡找到你所需的人員
- 讓好人參與討論或得到相關資訊
- 像對待客戶一樣對待你的應聘者
- 對個人給予尊重



工作模式



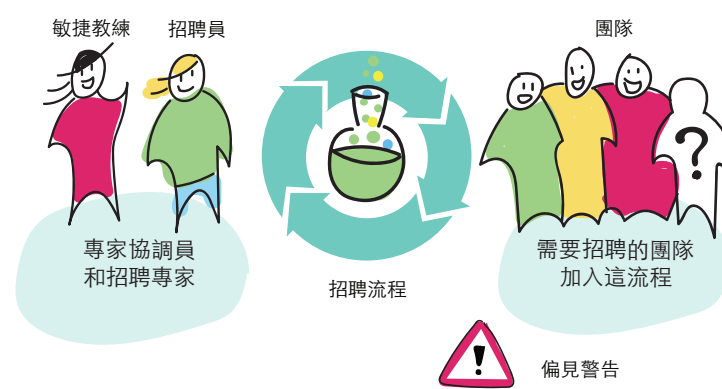
- 實驗
- 可視化當前進程
- 回顧以改進
- 透明度
- 以團隊的形式交付價值
- 使用WIP限制流量
- 從流入中引進並優化生產量日數

從非主動 → 到持續地積極主動

從計劃驅動 → 到以價值為導向

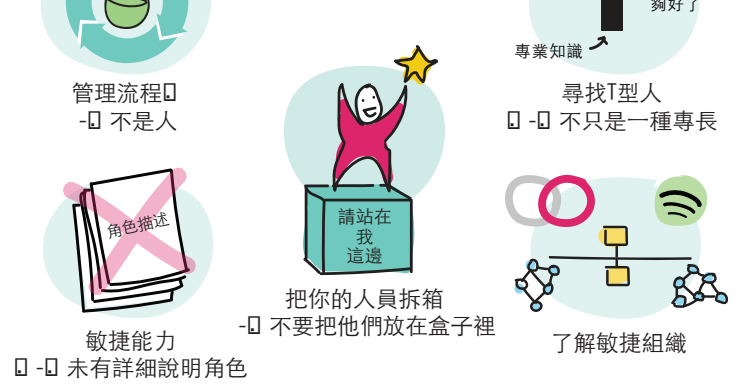
用於敏捷的招聘

共同交付



由專家包辦所有招聘事宜 → 到流程的協調員

釋放腦力



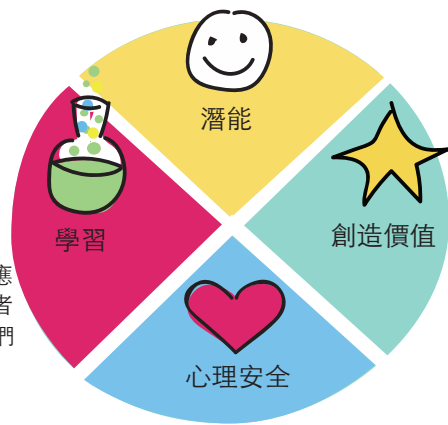
從詳細的角色描述 → 充分利用每個人的潛力

現代敏捷招聘原則

現代敏捷的調整版本

學習
敢於嘗試! □ 測試新想法、收集數據、學習和改進! 要注意的是你依然需要平等對待應聘者以維持一個可靠的流程。

心理安全
人際關係先於流程和工具。考慮如何創造一個讓應聘者體驗心理安全的环境。這樣有助於評估應聘者在正常情況下的表現, 否則, 你只能冒險去評估他們在壓力下的行為。



潛能
潛在的早餐進食體驗! 潛力對你未來的成功至關重要。與其尋找準備就緒的情況, 即之前的經驗, 不如尋找合適的特質、動力、能力和行為。

創造價值
採取動態思維進行招聘。□ 通過不斷改進你自己和你的流程來改善你的招聘工作方式。



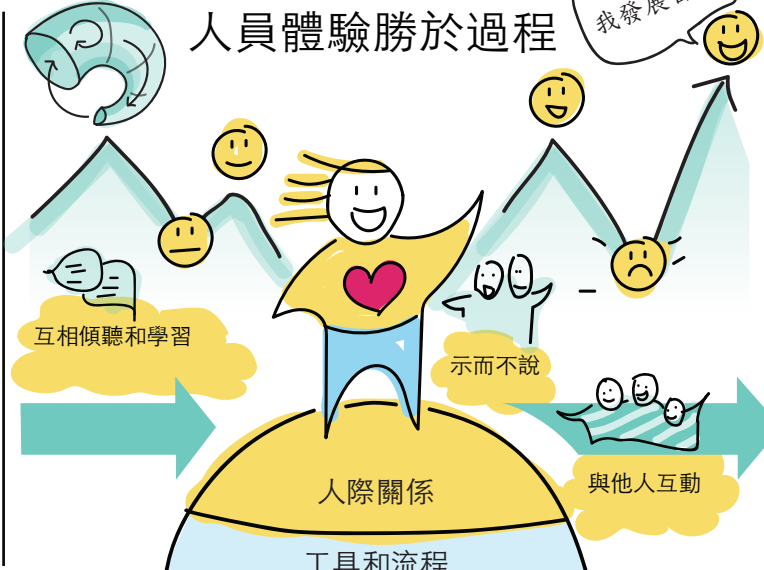
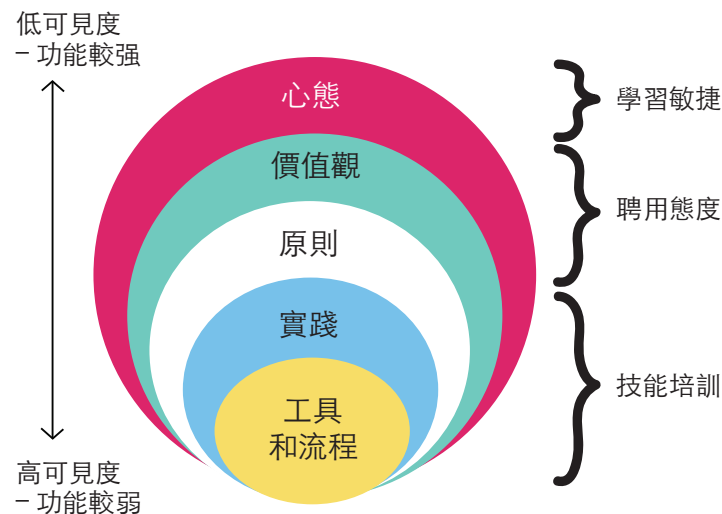
評估這些學習敏捷性的能力

學習敏捷性是從經驗中學習的能力。□ 由Korn Ferry進行的研究發現了五種對VUCA環境中的領導者至關重要的敏捷學習能力。

精神敏捷	批判性地思考, 通過建立新的聯繫來理解複雜的問題並擴大可能性。
人員敏捷	了解並與他人建立聯繫, 以及在艱難情況下可駕馭和提高集體績效。
改變敏捷	享受實驗、有好奇心並能有效應對變化帶來的不適感。
結果敏捷	通過激勵團隊在第一時間情況下交付成果, 並展現出一種對自己和他人建立信心的存在感。
自我意識	善於反思並很認識自己、了解自己的能力和自己對他人的影響力。

從評估過去的能力 → 到評估敏捷學習的能力

學習型組織



根據上下文調整方法

使用能夠衡量你真正想要評估的內容的方法

VUCA

- 良好實踐的4個關鍵
- 授予心理安全
 - 客觀方法
 - 非歧視
 - 循證

採用VUCA的循證方法並不多。□ 應用成長思維, 確保你以循證方式工作, 並採用檢查和調整方法, 使其目前夠好了, 且夠安全去嘗試。

視覺資訊畫報:
mia.kolmodin@dandypeople.com
bjorn.sandbeg@dandypeople.com



thomas@thomaseklhof.se
agilahropodden@gmail.com
Chinese translation: agilizing.com

