

Кадровый вопрос

Как снизить текучку и собрать
сильную команду

Гарри Мурадян

Сегодня обсудим

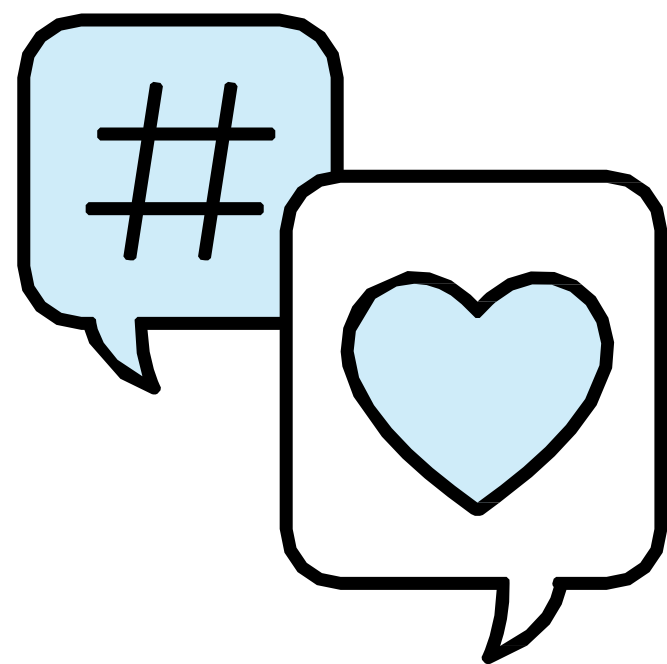
Люди - один из главных активов
компании

- ✓ Как работает система кадрового обеспечения
- ✓ Кто такие HR и зачем они нужны
- ✓ Где и как искать сотрудников и волонтеров
- ✓ Как правильно вести отбор
- ✓ Снижаем текучку команды

А ещё

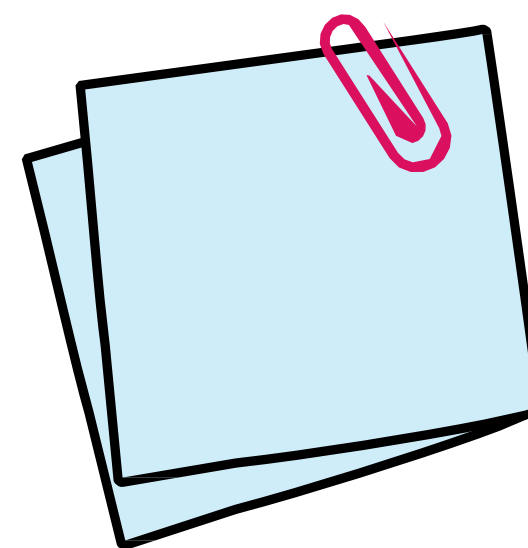
Но в то же время самый
нестабильный

- ✓ Удержание и развитие сотрудников
- ✓ Мотивация и создание ДНК компании
- ✓ Как прощаться с людьми. Alumni club.



Задавайте вопросы

Не стесняйтесь спрашивать.
Не бывает глупых вопросов.
Это нормально что-то не
знать.



Делайте заметки

Важные мысли и идеи
лучше записать на бумагу.
Так откладывается больше
информации.



Держим связь

ПРЕЖДЕ ЧЕМ НАЧНЕМ

1

Набор

Поиск сотрудников,
собеседования,
формирование
кадрового резерва

2

Интеграция

Ввод сотрудника
в рабочие задачи.
Сделать его частью
команды

3

Развитие

Больше знаний
и функционала,
чтобы раскрыть
сотрудника на
100%

4

Выбытие

Попрощаться так,
чтобы потом не
стыдно было
смотреть в глаза

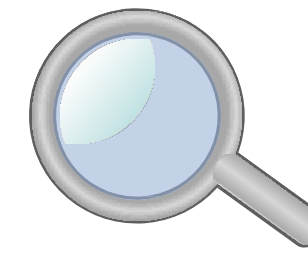
Нормальных кандидатов на рынке нет

Говорит почти каждый руководитель

Основные проблемы



На рынке нет кандидатов



Где их искать



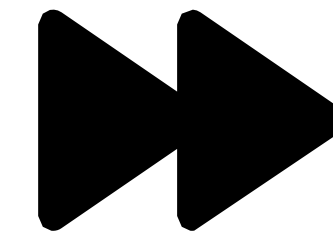
Как правильно вести отбор



Сколько им платить (если вообще платим)



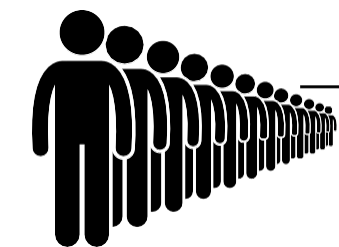
Некому их искать



Они не приживаются



Их требования завышены



Людей нужно много и срочно



Начинаем искать, когда уже поздно

Что нужно сделать

1. **Штатное расписание**
Поймите кто вам нужен сейчас и кто будет нужен потом. Опишите каждую вакансию и пропишите образ сотрудника.
2. **Команда профессионалов**
Собирать команду - сложная задача. Руководитель не должен заниматься микроконтролем. Нужно создать инфраструктуру и делегировать процесс экспертам
3. **Кадровый резерв**
Незаменимых людей нет, если вам есть кем его заменить. На каждую позицию у вас должны быть 2-3 запасных кандидата

Кто такие HR?

Откройте для себя волшебство и веселье с презентациями Canva. Нажмите на следующие клавиши во время режима презентации!

Рекрутинг

Поиск и подбор персонала

Тренинги и развитие

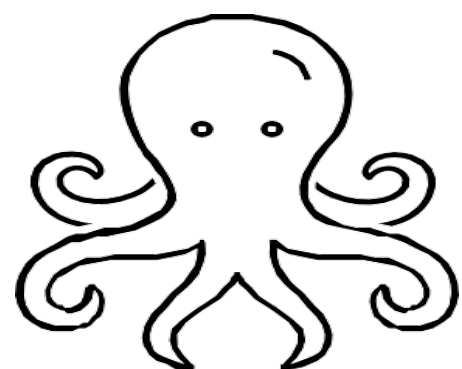
Работа с текущими сотрудниками

Кадровики

Работа с документами

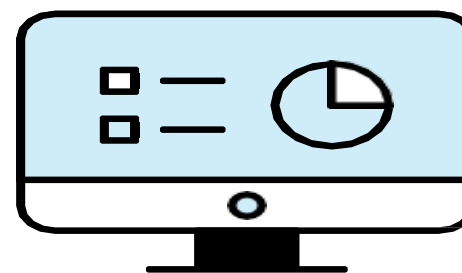
Создатель и грейдов

Мотивации и должности



HR Generalist

Занимается всеми процессами в единственном числе. Актуально, когда компания небольшая.



HRD | CHRO

Руководит всеми департаментами HR. Сфокусирован на стратегических процессах



HRBP | HR бизнес-партнёр

Работает с высшим руководством организации или компании, помогает разработать программу управления талантами и достичь корпоративных целей

Странные названия HR

Где и как искать сотрудников

*Организация растёт ровно
с такой скоростью, с которой
она способна набирать нужных
сотрудников*

Свои связи

87%

вакансий в России закрываются
с помощью рекомендаций
от знакомых

В любом случае кандидат по рекомендации обязан пройти все стандартные этапы отбора

Джобборды

3 120 375

соискателей сейчас активно ищут работу на карьерных сайтах hh.ru и superjob.ru

Эти каналы являются способом лидогенерации кандидатов, однако являются не самым быстрым способом закрытия вакансии

Сайт организации

42%

лишь дублируют
информацию о наличии
вакансии у себя на сайте

Бесплатный метод
размещения. Соискатель
также прогревается
просмотром информации о
бренде

Социальные сети

TenChat



Размещение вакансии
в проф. сообществах,
прямой поиск
и вакансия на личной
странице

Социальные сети дают
широкий резонанс
и показывают политику
открытости компании

Всё большее количество
молодежи при получении
работы сидит в проф.
сообществах.

Прямой поиск (хантинг)



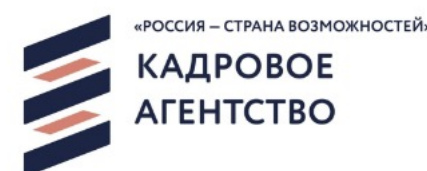
Переманить целевого кандидата у прямого конкурента или смежного игрока по рынку

Выходит дороже, но зато ты получаешь того, кто тебе нужен.

Центры занятости



Моя карьера



ВРаботе

Организации, который за вас сделают полный цикл подбора и анализа рынка труда.

Взаимное закрытие КРІ

Следует уже сейчас выстраивать с ними работу и дать в работу первые вакансии

Вузы

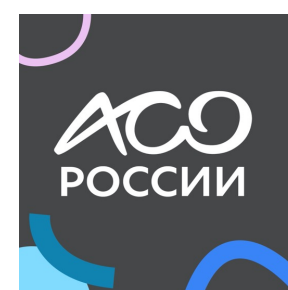
800 000

студентов ежегодно заканчивают университет и находятся в поиске работы

Выстраивание программы практик и стажировок позволит воспитать лояльность к бренду с молодости.

А ещё это отличный способ формировать свой кадровый резерв.

Общественные организации



Бесплатная лидогенерация кадров внутри страны и за ее пределами

Усиливает HR бренд работодателя

Нет ТЗ - результат ХЗ

Чем точнее, вы опишете функционал вашего будущего сотрудника, тем проще и быстрее будет его нанять

Как оформить вакансию

О себе

Коротко расскажите о вашей компании. Основные факты

Обязанности

Над какими задачами он будет работать

Призыв к действию

Куда писать, куда переходить, чтобы сделать шаг

Требования

Какие навыки должны быть у потенциального кандидата

Условия

Что он за это получит. Это не только про зарплату.

Этапы отбора волонтеров и сотрудников

ТЕЛЕФОН	ВИДЕО	ГРУППОВОЕ	HR	РУКОВОДИТЕЛЬ
2-3 минуты	30-60 мин	45-60 мин	45-90 мин	8-60 мин
Тест на адекватность. Отсев нецелевых кандидатов. Проговаривание основных моментов	Интервью с видеороботом или лично (зависит от потока)	Для массовых позиций. Анализ поведения, логики и принятия решений	Подходит ли человек по культуре, ценностям. Базовое соответствие требованиям	Опционально. От теста на профпригодность до теста на ценности и общее видение



ДНК Компании

Основа выживания и развития

Зачем это нужно

В отсутствии денежной мотивации крайне сложно мотивировать волонтеров на продуктивную работу. ДНК компании помогает создать атмосферу второго дома.
1/3 жизни человек проводит на работе

МИССИЯ

Ради чего существует компания. Высокие ценности. Дайте почувствовать сотрудника творцом чего-то великого

ЦЕННОСТИ

Основные заповеди нашего подхода работы
Примеры:
- забота об экологии
- клиент всегда прав
- принцип открытых дверей

КОРП. КУЛЬТУРА

Модели поведения компании
Примеры:
- как мы решаем конфликты
- как мы ведем коммуникацию
- как мы относимся к человеку
- отношение к м/ж,

Держи, не отпускай

Привлечь сотрудника, это лишь 50% успеха, нужно ещё его удержать

Хороший отбор

Чем строже отбор, тем ниже текучка.
Проверено

Прозрачный путь

Сотрудник должен четко понимать свои перспективы. Тогда он останется надолго

Инструктаж и наставник

У каждого сотрудника должен быть наставник, который тянет его вверх

Здоровая культура

У каждого сотрудника должно быть чувство безопасности и понимание, что все сложности можно и нужно решать. Не надо держать в себе

HR бренд

Недостаточно быть
хорошей командой.
Нужно, чтобы об этом
знали все

PR СНАРУЖИ

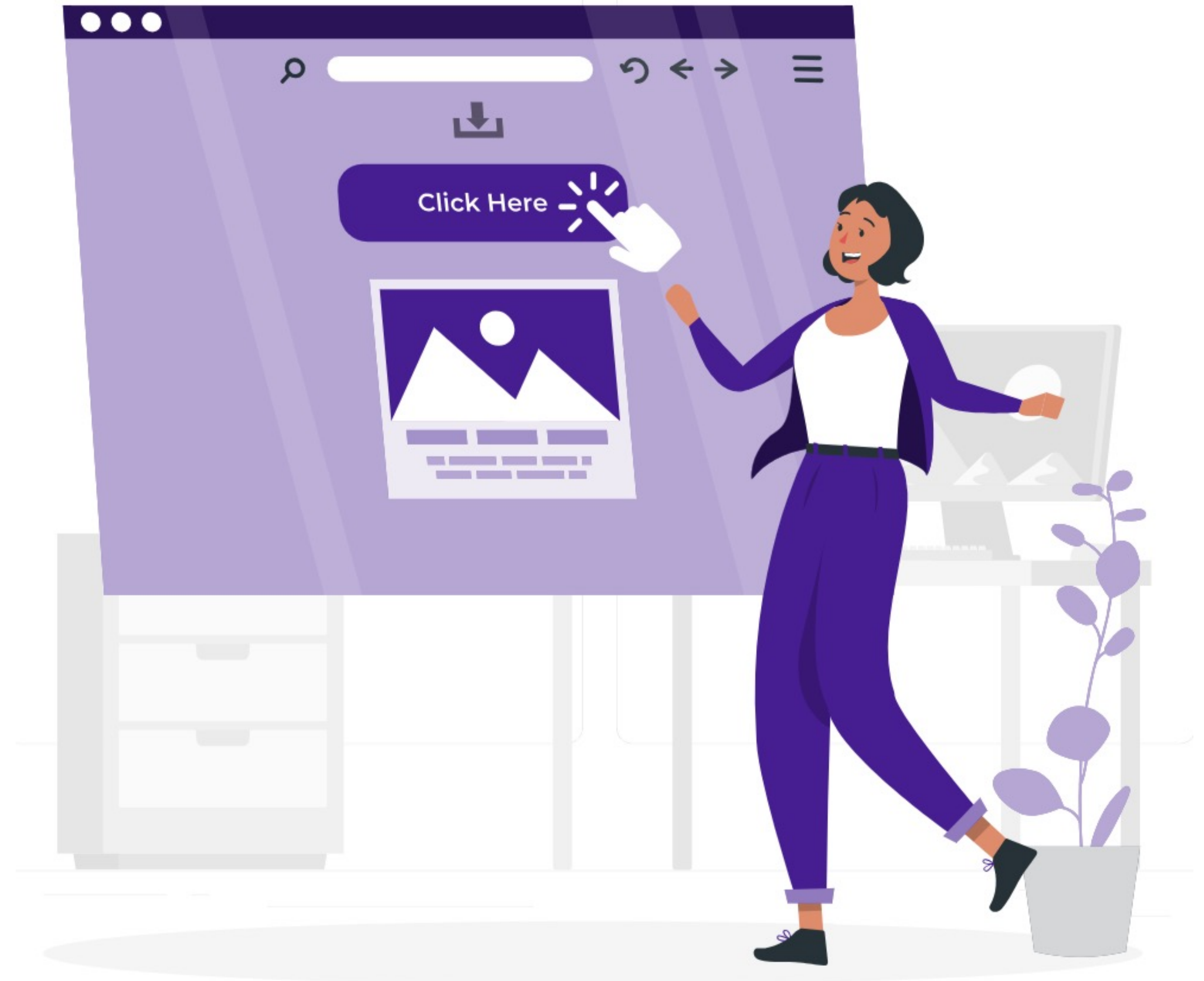
Рассказывайте обществу о вашей компании, ценностях и успехах. Помимо форумов и выставок, ведите социальные сети и помимо проф. контента рассказывайте о жизни внутри

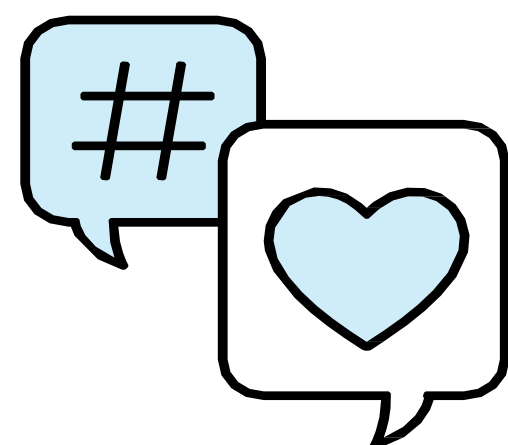
PR ВНУТРИ

Менеджер по внутренним коммуникациям должен поддерживать атмосферу сплоченности и единства. Корпоративная рассылка, новости и внутренние мероприятия заставят сотрудников продвигать вас лучше любой рекламы

Прощание

Рано или поздно они уйдут от вас.
Смиритесь с этим





Прощайтесь на хорошей ноте

Выходцы из компании становятся амбассадорами вашего бренда.



Дай хорошую рекомендацию

Это шанс помочь человеку устроиться в приличную компанию и расти дальше.

В дальнейшем весьма вероятно, что он может вернуться к тебе.



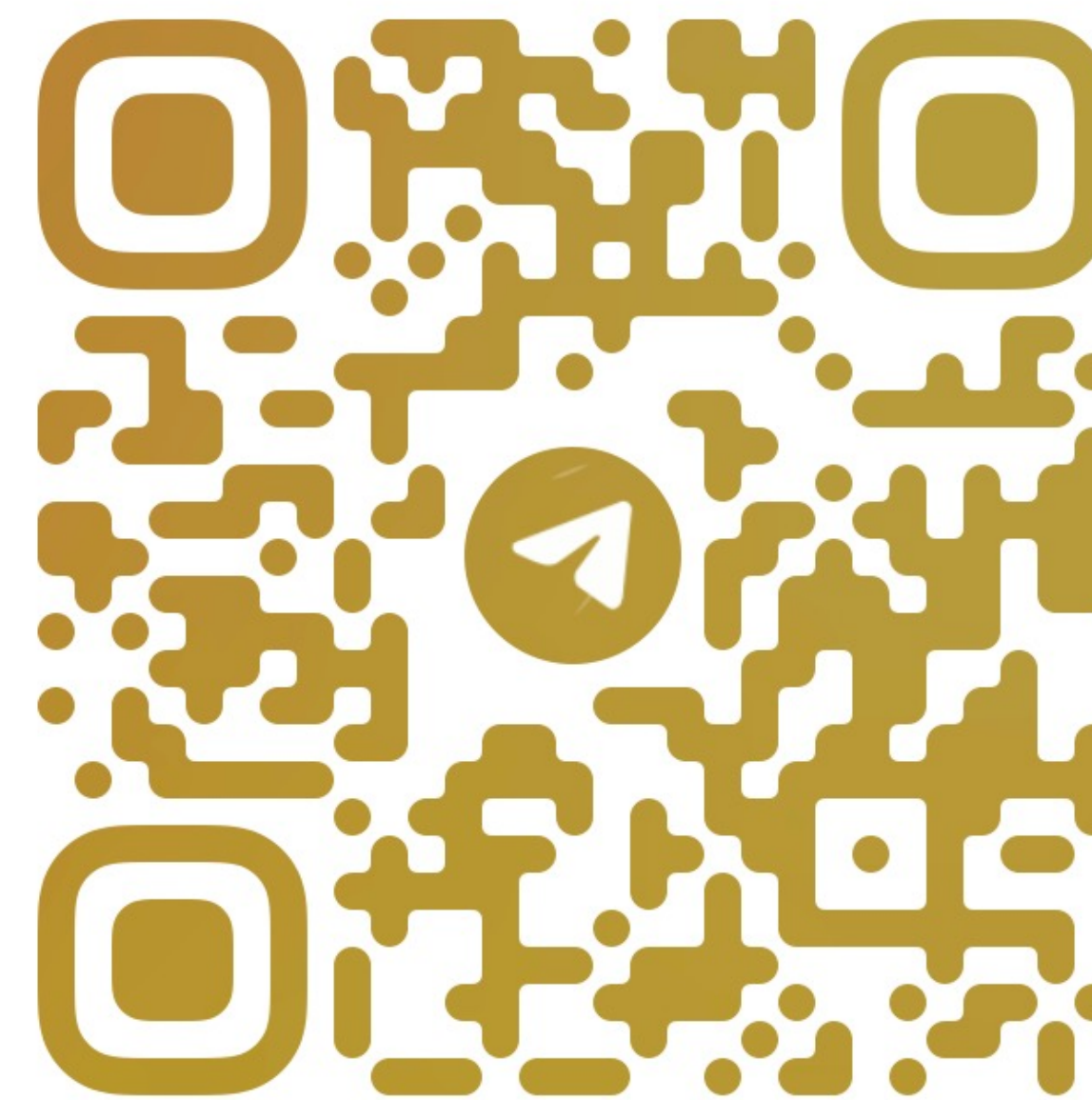
Создайте Alumni Club

Клуб выпускников вашей компании создаст ощущение единства. Эти люди потом разбегутся по разным компаниям и могут стать вашими клиентами или могут помочь решить разные проблемы

Как правильно прощаться

Будем на связи

*Задавайте вопросы, получайте
свежий контент*



@GARRY_JOB