



Как построить прозрачный процесс адаптации
и сократить потери бизнеса

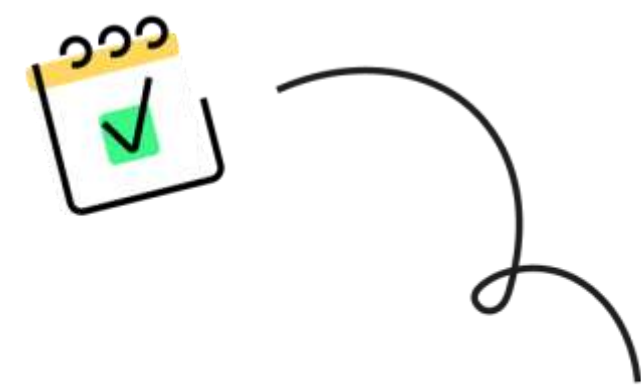
"Подбор персонала глазами бизнес-заказчика: Бизнесмены ищут часть команды, а не просто сотрудника"



О себе:

- Алена Терехова
- Директор по развитию бизнеса и продукта холдинга «АкадемСити» (более 1 000 сотрудников)
- За два года штат вырос с 10 человек до 34 человек (сложные руководящие позиции кросс-функций)
- Консультант по развитию бизнеса и продукта 8 лет (от ИТ решений в криптовалюте до Вентиляционных установок для B2G)
- Управляю удаленной командой через мемы с котиками





♥ Подбор
Бизнес



Главные хайлайты значения правильного подбора персонала для бизнеса (еще):

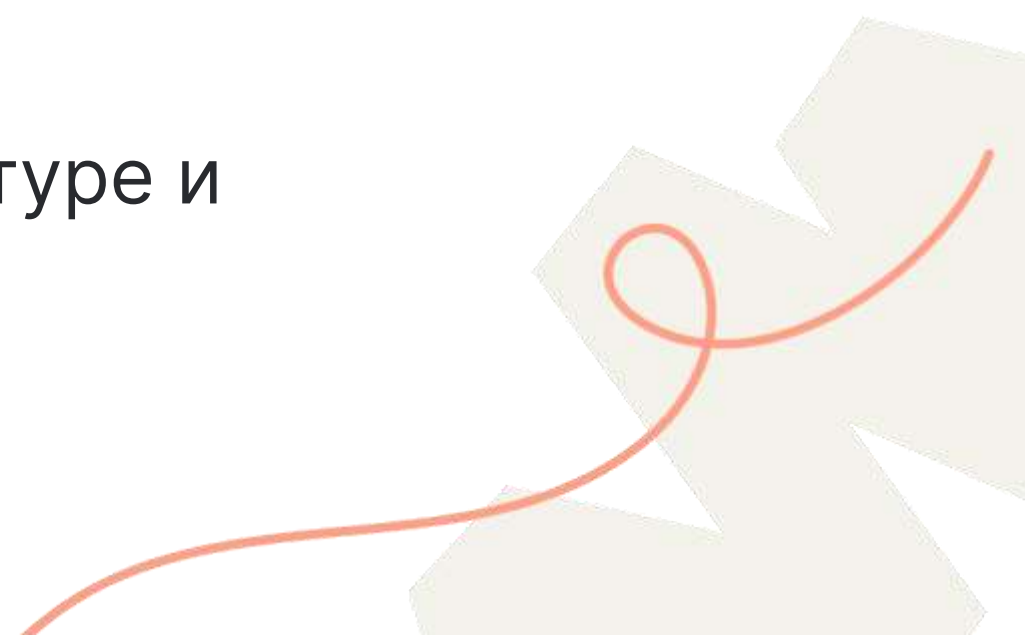
- 1. Снижение текучести кадров:** Подбор персонала, соответствующего корпоративным ценностям, помогает удерживать ценных сотрудников и снижает текучесть кадров.
- 2. Разносторонние навыки:** Сбалансированная команда с разнообразными навыками и качествами способствует эффективному решению задач и повышению инноваций.
- 3. Улучшение коммуникации и сотрудничества:** Правильный подбор персонала способствует хорошей коммуникации внутри команды и с другими отделами бизнеса.

Главные хайлайты значения правильного подбора персонала для бизнеса:

- 1. Повышение производительности:** Качественный подбор сотрудников, соответствующих требованиям и навыкам, способствует повышению производительности и результативности работы команды.
- 2. Улучшение качества работы:** Правильно подобранные сотрудники обладают нужными знаниями и опытом, что повышает качество работы и удовлетворенность клиентов.

Как бизнес видит правильно снятый запрос по сложным/руководящим позициям HR-специалистами?

- Уточнение требований к высококвалифицированным сотрудникам
- Постановка ясных и конкретных задач
- Предоставление и сопоставление информации о корпоративной культуре и ценностях компании



Пример как это рекомендую я:

Вопросы	Собственник/Бизнес (ответ)	Кандидат (ответ)
1. Расскажите о вашем опыте и достижениях в предыдущих ролях ведущего менеджера. Какие проекты вы успешно реализовали?		
2. Как вы строите и поддерживаете отношения с командой? Какую роль отношения играют в достижении бизнес-целей?		
3. Какие стратегические и тактические решения вы принимали в прошлых должностях и как они повлияли на успех компании?		
4. Как вы управляете переменами и решаете сложные ситуации? Есть ли у вас примеры, когда вы успешно справились с изменениями или кризисами?		
5. Расскажите о своем лидерском стиле. Как вы вдохновляете и мотивируете свою команду?		
6. Какую роль вы видите в коммуникации и управлении конфликтами в организации? Как вы решаете сложные ситуации, связанные с коммуникацией?		
7. Какие показатели успеха вы используете для оценки производительности своей команды и собственной работы?		
8. Какое значение вы придаете развитию своих подчиненных? Как вы обеспечиваете их профессиональный рост и развитие?		
9. Расскажите о последнем проекте или инициативе, где вы руководили. Какие вызовы вы столкнулись и как вы успешно справились с ними?		
10. В каких областях вы видите себя испытывающего сложности и ищите развития?		

Работа с профилями

А теперь чуть посложнее...



Профиль кандидата. Зачем?

- ◆ **1. Четкое определение требований:** Создание профиля кандидата позволяет определить конкретные требования и критерии поиска. Это позволяет сконцентрироваться на наиболее важных навыках, опыте и качествах, которые нужны для успешного выполнения работы.
- ◆ **2. Улучшение эффективности процесса:** Имея четкий профиль кандидата, можно ускорить и улучшить процесс отбора, фокусируясь на кандидатах, наиболее соответствующих требованиям. Это позволяет сэкономить время и ресурсы, а также снизить вероятность принятия неправильного решения.
- ◆ **3. Сравнение кандидатов:** Профиль кандидата позволяет провести сравнительный анализ между кандидатами, оценивая их соответствие требованиям. Это помогает выделить наиболее подходящих кандидатов и сузить список претендентов на позицию



Профиль кандидата. Зачем? (Дубль 2)

- ◆ **4. Предвидение успеха в работе:** Соответствующий профиль кандидата позволяет прогнозировать потенциальный успех сотрудника в конкретной роли. Он помогает идентифицировать кандидатов, чьи навыки, опыт и качества лучше всего соответствуют поставленным задачам и целям позиции.
- ◆ **5. Улучшение коммуникации:** Имея четко определенный профиль кандидата, HR-специалисты и руководители могут более эффективно общаться с кандидатами и задавать информативные вопросы во время собеседования. Это помогает лучше оценить соответствие кандидата требованиям позиции.



Пример профиля кандидата

4 SOFT (Единая система оценки)

Навык	Вакансия	Кандидат1
Проактивность	3	
Эффективные коммуникации	3	
Нацеленность на результат	4	
Лидерство	3	
Способность принимать решения	3	
Межличностные коммуникации	2	
Клиентоориентированность	2	
Системное мышление	3	
Самоорганизация	3	
Соответствие к должности		0%

Шкала	
Уровень ограниченной компетентности	1
Уровень базовой компетентности	2
Уровень высокой компетентности	3
Уровень мастерства	4



Продакт-менеджер

4 SOFT (Единая система оценки)

Навык	Вакансия	Кандидат1
Проактивность	2	
Эффективные коммуникации	4	
Нацеленность на результат	3	
Лидерство	3	
Личная ответственность	2	
Работа в команде	4	
Клиентоориентированность	3	
Системное мышление	2	
Планирование	4	
Соответствие к должности		0%

Шкала	
Уровень ограниченной компетентности	1
Уровень базовой компетентности	2
Уровень высокой компетентности	3
Уровень мастерства	4

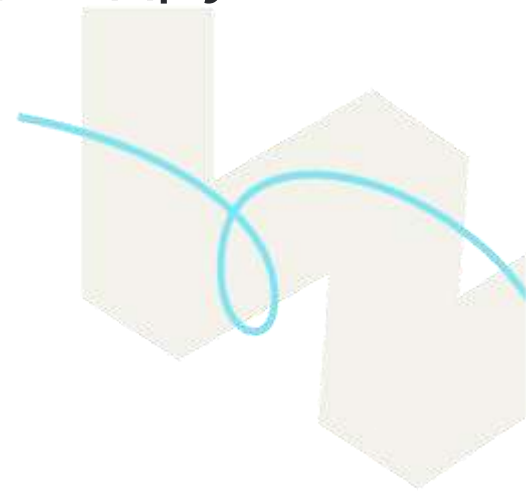


Проджект-менеджер

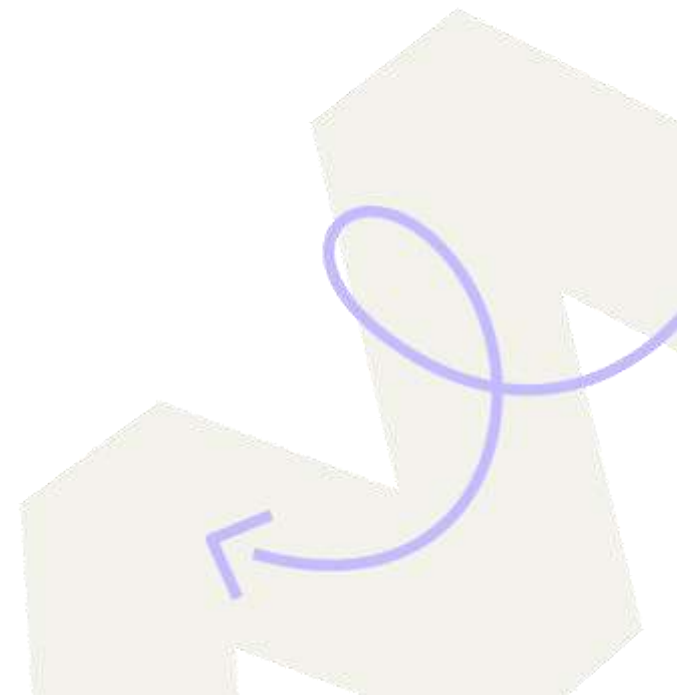


Зачем HR-менеджеру создавать профиль рабочей команды при подборе сотрудника для бизнеса?

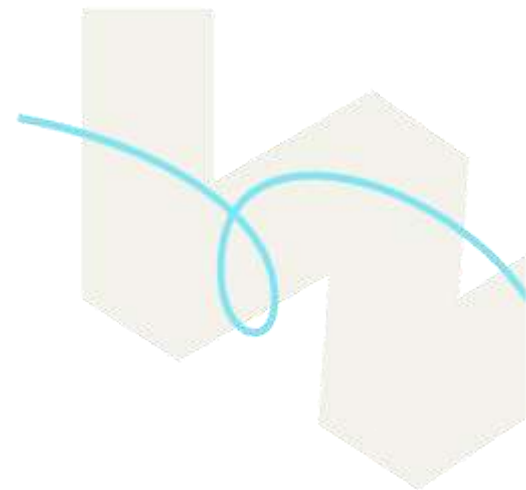
- Понимание существующего состава команды и ее потребностей (как HR так и самому бизнесу)
- Обнаружение пробелов в навыках и качествах сотрудников, и в команде в целом
- Создание сбалансированной команды, дополняющей друг друга, которая дает результат бизнесу
- Снижение текучки



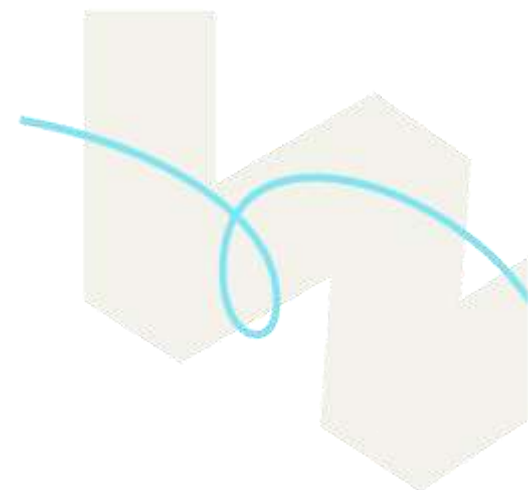
Успешная ли была команда?



Примеры подбора по профилю команды. Расшифровка по кандидату



Склейка, вы ничего не видели)



The background features a central word in blue, surrounded by three large, light beige arrows pointing towards it. Each arrow contains a purple question mark with a black outline. There are also two thin black curved lines, one on the left and one on the right, framing the central text.

Вопросы