

НАЁМ

Дискуссия

**Что лучше: наем готовых
сотрудников или обучение
специалистов без опыта**

Алена Истомина

Алена Истомина

Руководитель группы развития стажерских программ, Ozon



14 лет в сфере HR

- От массового подбора до Executive search
- От агентства до инхаус
- IT-подбор и бизнес-наем
- Graduate & Experience подбор

Любимые задачи

Проекты в области HR-бренда, работа с молодежью

Что такое Ozon Camp



Программа **оплачиваемых стажировок** на космических скоростях, где стажера ждут:

- ① 6 месяцев работы над реальными и челленджовыми задачами
- ② Гибкий график и возможность совмещать работу с учебой
- ③ Наставник, который знает ответ на любой вопрос
- ④ Офис в Москва Сити, кофемашина с лавандовым рафом, полезные завтраки и никакого дресс-кода
- ⑤ Скорость и драйв: возможность сделать за полгода то, что в других компаниях занимает несколько лет



**Зачем это
КОМПАНИИ**



Одни сплошные плюсы?

- ✧ Привлечение молодых специалистов в области, где ощущается дефицит кадров
- ✧ Подготовка узких специалистов
- ✧ Возможность разгрузить команды в «высокий» сезон
- ✧ Развитие текущих сотрудников
- ✧ Развитие HR-бренда компании

**Чуть
подробнее**



Привлечение молодых специалистов в области, где ощущается дефицит кадров

1

**Дефицит? Нет,
не слышали**

30% стажеров компании —
аналитики

2

А что по опытным?

На hh.ru сейчас на 10%
больше вакансий мидл-
и сениор-аналитиков по
сравнению с количеством
резюме таких специалистов

3

Другие вакансии

Продакты, проджекты,
финансисты и многие
другие

Подготовка узких специалистов

Любой каприз: специалист по параллельному импорту, промышленный инженер-архитектор, менеджер по развитию бондовых и таможенных складов за границей, инженер-технолог пищевого производства, дегустатор продуктов.

Кто следующий?



Развитие текущих сотрудников

①

Обучение наставничеству

②

Первый опыт руководства людьми

③

Развитие пула потенциальных
руководителей и тимлидов

Развитие HR-бренда компании

✧ 2020 год

69 место в студенческом рейтинге Changellenge
и 60 место в рейтинге Future today

✧ 2022 год

5 место в рейтинге Changellenge, 6 место в общем
рейтинге Future Today и 3 место по мнению самых
востребованных студентов

✧ 2023 год

Ваши ставки?

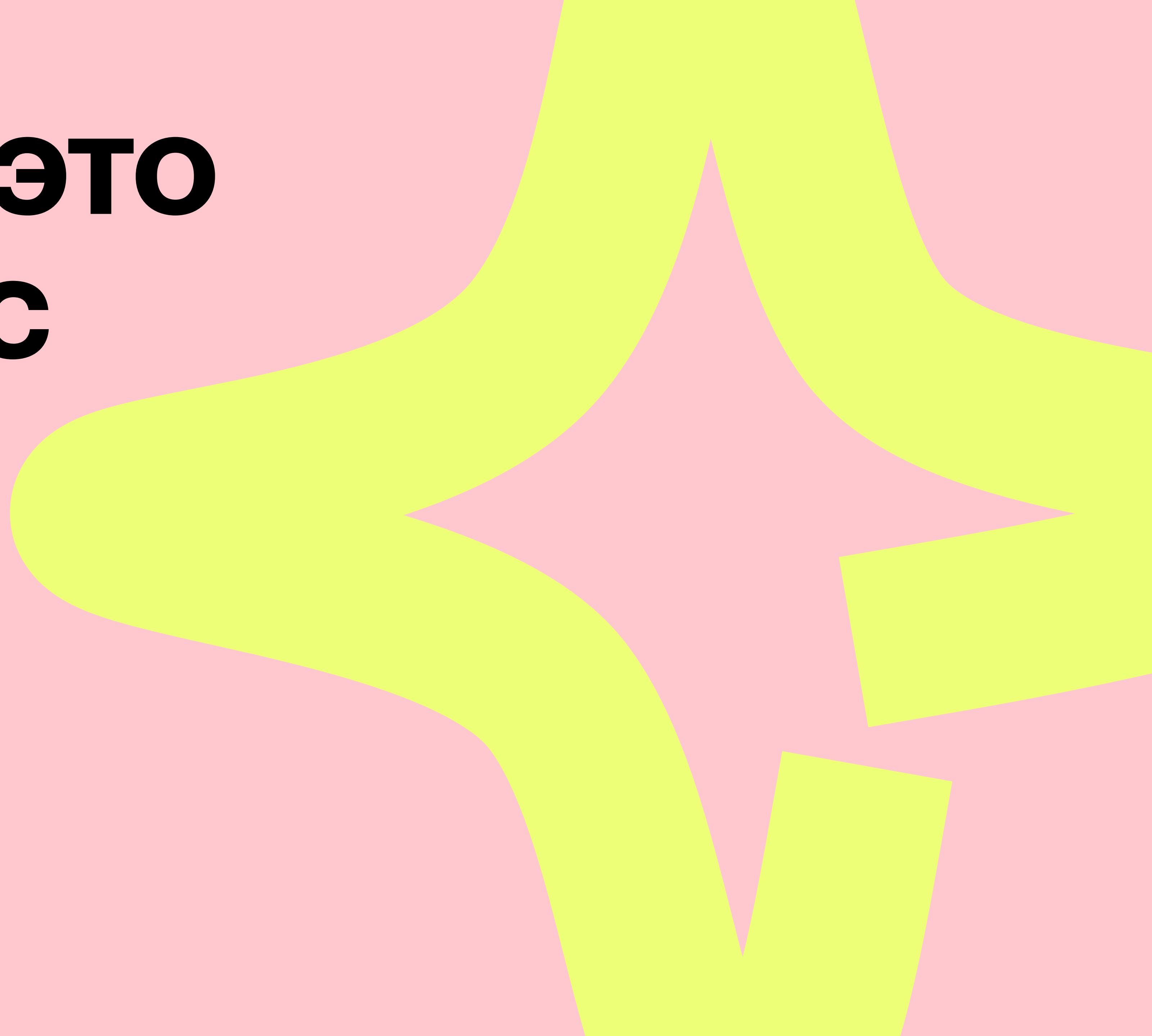


А что с другой стороны?



- ① Отдельная команда
- ② Наставник для каждого стажера
- ③ Длинный и сложный процесс отбора
- ④ Ограниченность по частоте (всего две волны в год)
- ⑤ Отдельные подходы к нескольким процессам

**Почему это
не минус**



Отдельная команда

①

Рекрутеры-универсалы

Могут помочь и с профессиональным подбором

②

Своя адаптация

Целевые программы, закрывающие необходимые потребности, и общие мероприятия

③

Свой SMM

Много коллабораций с другими командами, обмен опытом и идеями

Наставник для каждого стажера

То самое развитие текущих сотрудников,
о котором мы уже говорили



Длинный и сложный процесс отбора

- ✧ Многоэтапность дает возможность посмотреть на кандидата с разных сторон и выбрать лучших
- ✧ На работу выходят топ-кандидаты — 2% от подавших заявки
- ✧ Ассесмент-центр — дополнительный опыт для команды подбора, который они не получают в стандартном процессе

Ограничения по частоте

Всего две волны в год)

- ✧ Зато всегда есть стажеры на черную пятницу
- ✧ HR-аналитики, отдел кадров, закупки и техподдержка довольны. Они точно знают, когда и сколько людей выйдет, что нужно закупить и настроить

**Ozon Camp —
ЭТО ПО ЛЮБВИ**

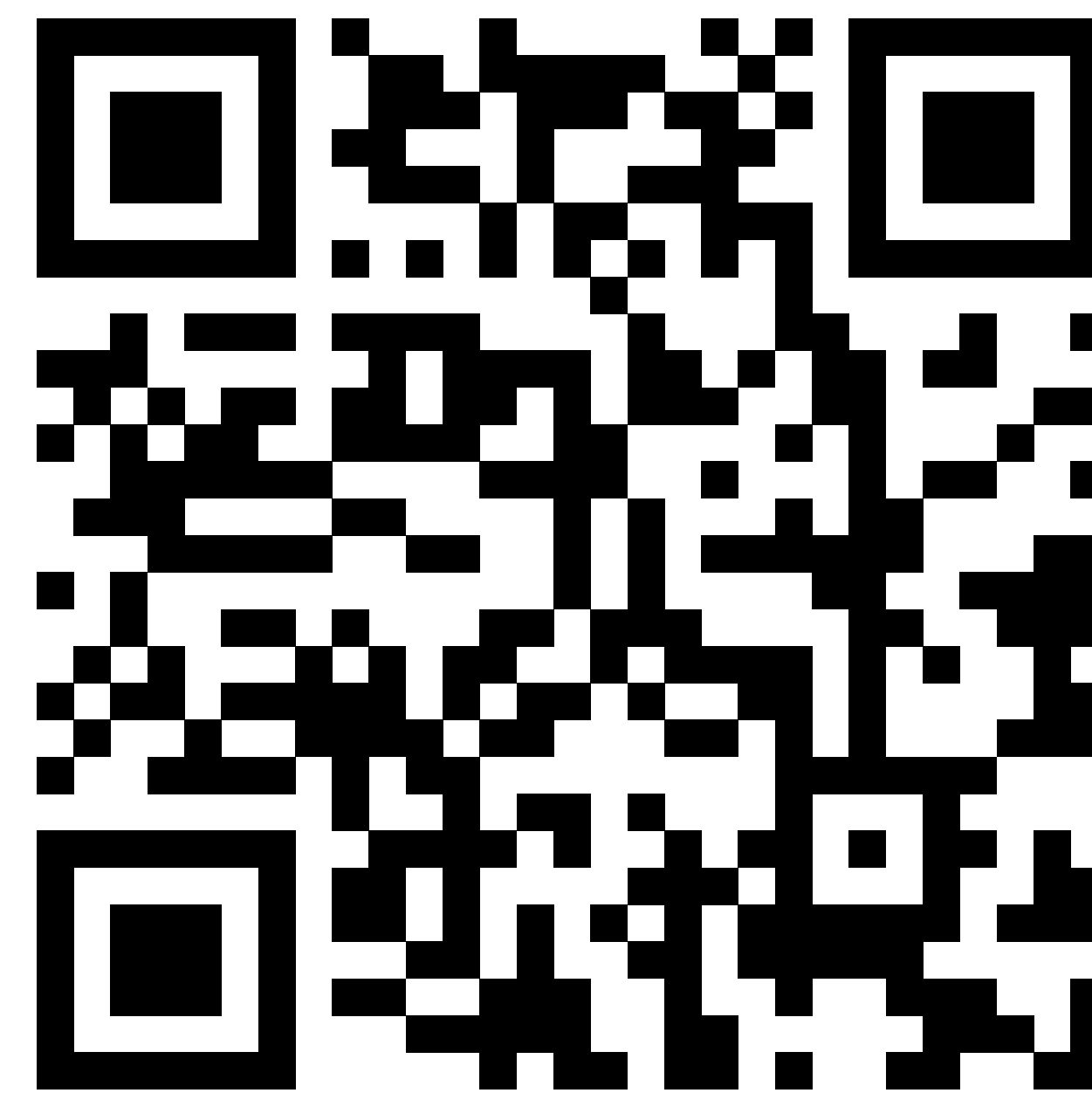


Ozon Camp

✦ t.me/ozoncamp

✦ ozoncamp.pro

✦ intern@ozoncamp.pro



 @ozoncamp

Вопросы

