

Наняли человека,
а он ушел на второй
день/месяц,
не оправдав
инвестиций
компании





Ирина Хафизова

Teamlead Recruitment

Более 5 лет в направлении recruitment

Более 3 лет в роли teamlead
recruitment в кадровых агентствах
и in-house



**LOOV — клуб заботы
о зрении и очках**

Регионы присутствия:

Якутск, Москва, Санкт-
Петербург,
Казань, Калининград

Процесс найма в команде

L V

X Хантфлоу 10 ЛЕТ

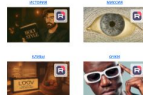


Здесь ты узнаешь, как устроен
процесс найма в деталях.

КАК НАНЯТЬ КЛЕВЫХ РЕБЯТ В УПРАВЛЯЮЩУЮ КОМПАНИЮ



ВОРОНКА НАЙМА В УПРАВЛЯЮЩУЮ КОМПАНИЮ



L V
EYECARE
ECOSYSTEM



КАК НАНЯТЬ КЛЕВЫХ РЕБЯТ В КЛУБ ЗАБОТЫ О ЗРЕНИИ



ВОРОНКА НАЙМА КЛУБА



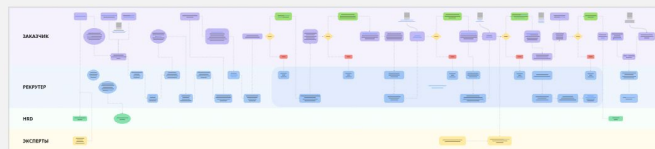
Найм back office

КАК НАНЯТЬ КЛЕВЫХ РЕБЯТ В УПРАВЛЯЮЩУЮ КОМПАНИЮ

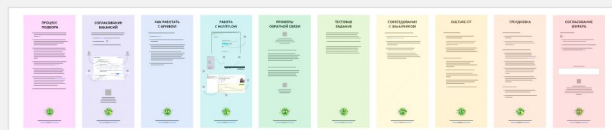


Поддержка
Наемные работники входят в составы отделов и управлений
компаний – в основном в отделы продаж, маркетинга и административные
отделы. Также они могут работать в сфере обслуживания
клиентов, в сфере работы с партнерами.

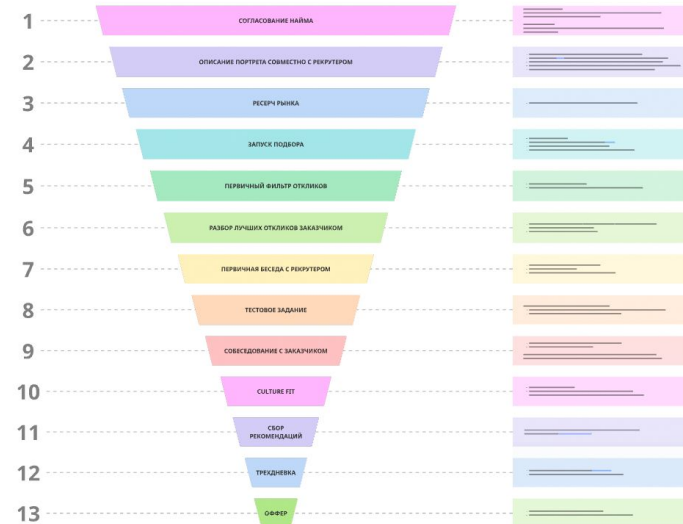
СХЕМА НАЙМА УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ



ОБУЧЕНИЕ ПРОЦЕССУ ПОДБОРА



ВОРОНКА НАЙМА В УПРАВЛЯЮЩУЮ КОМПАНИЮ

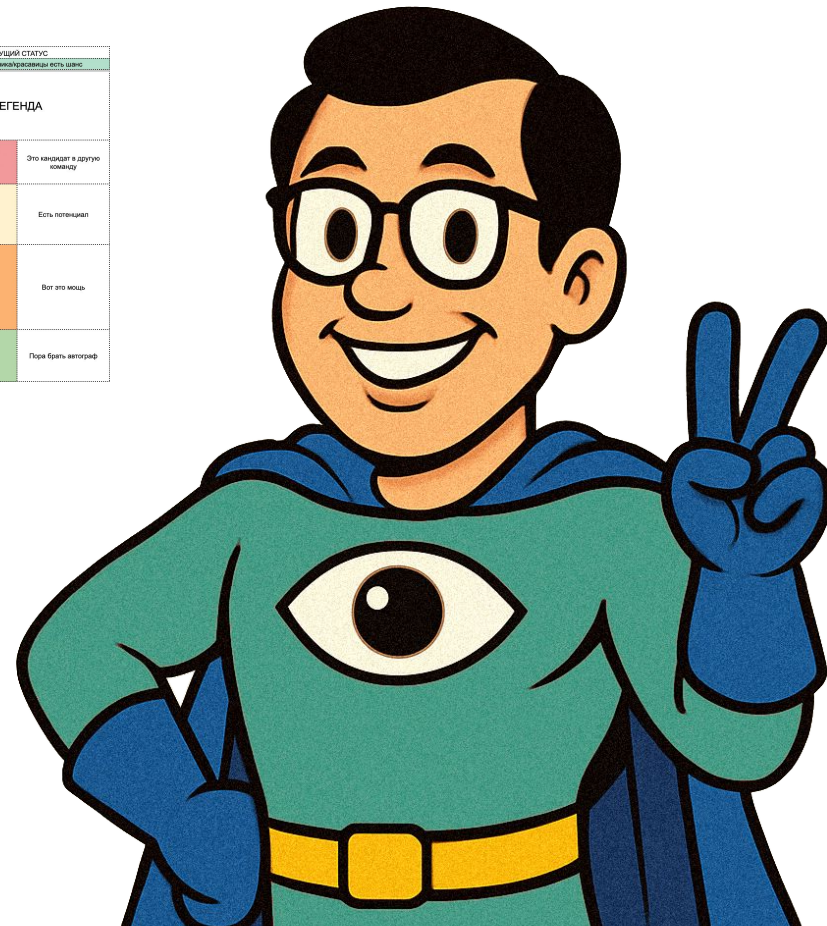


КТО ТЫ, ВОИН?

Cultural Fit

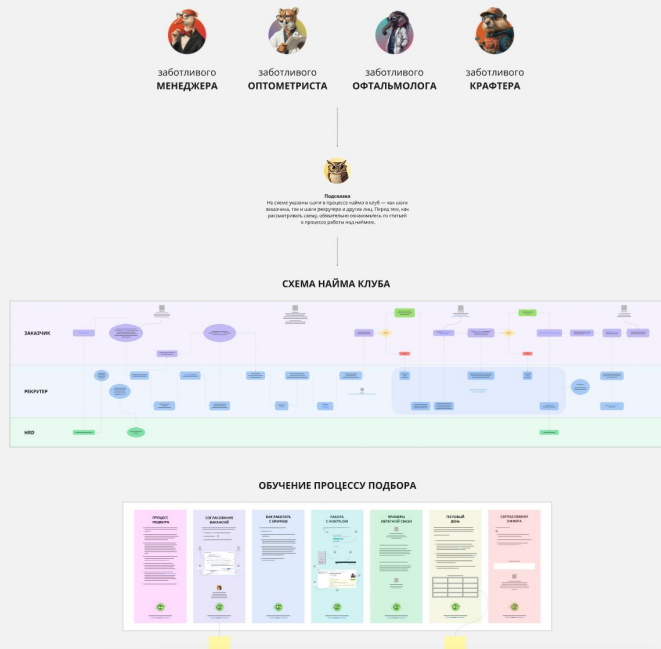
Скоринг Для заполнения документа создай копию					
Что оцениваем	Вопросы	Ответы	ИМЯ 1	ИМЯ 2	ИМЯ 3
МОТИВАЦИЯ - Оценить драйвер исследования - - Оценить выходы в работу и желание "уделить время" - Уровень амбиций	Вопросы - Каков у тебя мент? Миссия? - Топ-3 вещи, которые горели из прошлого опыта последнего места работы - Что для тебя важно при выборе новой работы? По каким критериям сейчас выбираешь? - Почему ушел/ушла с предыдущего места работы?				
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ - Умение работать в условиях высокой неопределенности - Умение решать задачи, с которыми раньше не сталкивался	Вопросы - Вспомни ситуацию, в которой тебе было непонятно, как решить задачу? Что это была за ситуация? Что ты делал?				
ПРОАКТИВНОСТЬ - Ориентация на результат, а не "что мое личное пространство, а что нет" - Прогнозируемая личная позиция	Вопросы - Каков у тебя зона роста? Как с нею работаешь? - Расскажи про свой фидбэк? Что было за ситуацией? Чья это была фидбэк? Поощряли ли твою ситуацию в дальнейшем? Что можно было изменить, чтобы такого не случилось? А выдают ли ты это потом?				
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ Умение принимать и давать ОС	Вопросы - Расскажи про ритуалы работы с командой, как даешь ОС, в каком формате? Т.е. ситуация и т.д. - Было ли такое, что сотрудник обиделся на твою ОС? Что это было за ситуация? - Приведи пример положительной обратной связи о тебе, кто и что сказал? - Приведи пример корректирующей обратной связи тебе, кто и что сказал? Что ты почувствовал? Что делал/делала?				
СИСТЕМОСТЬ - Системность и структурированность мышления - Zoom kickstart out мышления, любой кейс	Вопросы - Расскажи как именно ты выбираешь, какую задачу решать? (особенности и своего отдела) - Какие инструменты используешь? - Расскажи о себе за 1 минуту в формате самопрезентации				
DATA DRIVEN Ориентация на "цифры" при принятии решений	Вопросы - По каким критериям ты определяешь успешность выполненной задачи? - Какому метрику считаешь своей важной в своей предыдущей работе? - Какие топ-3 KPI метрики ты измеряешь? - Есть ли опыт построения дашборда?				
УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ Умение оставлять свое место времени	Вопросы - Вспомни ситуацию, когда тебе нужно было оставить свое место времени. Что это была ситуация? Почему тебе пришлось оставить свое место? - Как ты это делал?				
FLEXIBILITY Умение меняться, учиться и развиваться	Вопросы - Вспомни ситуацию, когда в компании произошло глобальное изменение, например, новый вектор стратегии или новый руководитель. Что это была за ситуация? Что ты чувствовал? Как ты действовал? - Как ты справлялся с ситуацией, для которой не существует стандартной схемы действий? И что это было за ситуация? - Что ты делал, когда переходил на новую работу? Следи свои действия?				
ОСОЗНАННОСТЬ Личная осознанность	Вопросы - В 30 лет осознал, что это произошло 3-5 лет? Какой карьерный трек рассматривал? Какие выбирал/ушел? - Как тебе не нравилось заниматься, что бисит? - Много работало - это осознание, что я делаю это тебе? Согласно твоей эволюционной модели? - Каковы у тебя личные ценности "выпаривание"? Что делал, если было "перепрограммирование", след за производительностью? Был ли такой опыт ранее, и как ты это реализовал? - Что дает тебе энергию, какие образы восстанавливающие опыт? - В какой период ты чувствовал максимальное удовлетворение жизнью? (именно не один момент счастья, а длительное удовлетворение)				
ДЛЯ РУКОВОДЯЩИХ ПОЗИЦИЙ	Вопросы - Расскажи, как ты наставлял людей? - Расскажи, как ты мотивировал и вдохновлял команду своим худшим сотрудником, и объяснишь почему? - Что тебе нужно как руководителю от фидбэка? - Как и за что ты увольнял людей, рассказывай кейсы - Как ты подбирался к новому руководителю? - Расскажи последний пример найма нового сотрудника в твою команду - Расскажи про конфликтную ситуацию в коллективе? Как решал?				
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЗРЕЛОСТЬ Зрелость и успешный опыт в роли руководителя	Вопросы - Расскажи, как ты наставлял людей? - Расскажи, как ты мотивировал и вдохновлял команду своим худшим сотрудником, и объяснишь почему? - Что тебе нужно как руководителю от фидбэка? - Как и за что ты увольнял людей, рассказывай кейсы - Как ты подбирался к новому руководителю? - Расскажи последний пример найма нового сотрудника в твою команду - Расскажи про конфликтную ситуацию в коллективе? Как решал?				
CULTURE FIT Насколько подходит по культуре (субкультурная оценка)	Вопросы - Какими компаниями вдохновляешься и почему? - Какой контент потребляешь и почему (YouTube, книги, музыка и проч.)? - В каких ситуациях оправданно полет?				
TOTAL			0	0	0

ТЕКУЩИЙ СТАТУС	
У этого красненького/зеленького есть шанс	
ЛЕГЕНДА	
< 8	Это кандидат в другую команду
8 < X < 9	Есть потенциал
9 < X < 10	Вот это мощь
10 < X < 11	Пора брать автограф

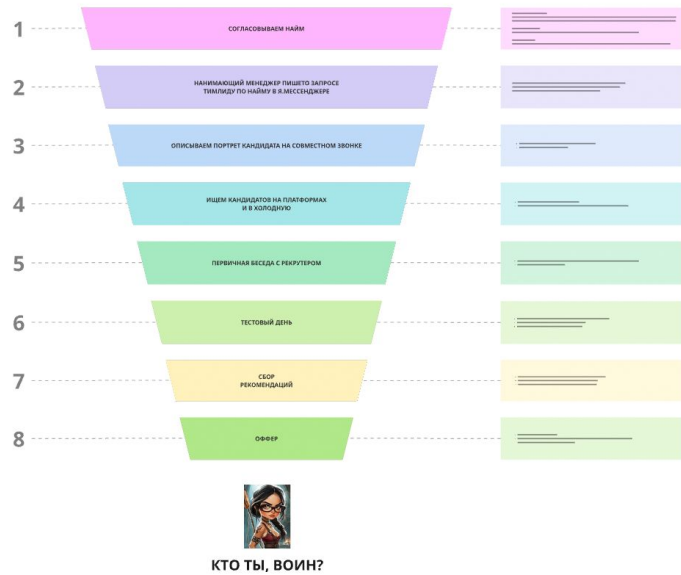


Найм front office

КАК НАНЯТЬ КЛЕВЫХ РЕБЯТ В КЛУБ ЗАБОТЫ О ЗРЕНИИ



ВОРОНКА НАЙМА КЛУБА



Тестовый день менеджера заботы

ТЕСТОВЫЙ ДЕНЬ

Этап, на котором кандидат приходит в филиал. Наниматель менеджер проводит небольшую экскурсию по клубу, проводит короткое собеседование, а также дает практическое задание.

Шаблоны ТД по ролям:

1. Процесс взаимный — важно отвечать кандидату не спеша.
2. Тестовый день не оплачивается, поэтому он не должен занимать больше 2-х часов. Дайте задачу, которая похожа на его ежедневный функционал. [Здесь](#) можно найти информацию о тестовом дне на разные роли.
3. Узнать всю необходимую информацию об опыте кандидата, его мотивации, а также оценить его софты, умение общаться. [Здесь](#) есть шпаргалка по собеседованию заказчика с кандидатом.
4. Уточни мнение команды о кандидате, это поможет быть более объективными в оценке.
5. Сразу после окончания тестового дня передай информацию рекрутеру в чате в Я.Мессенджере.

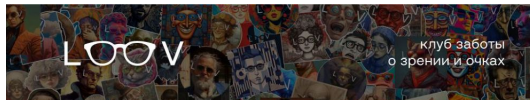
ШАБЛОН ТЕСТОВОГО ДНЯ

МЕНЕДЖЕР ЗАБОТЫ	ОПТОМЕТРИСТ ИЛИ ОПТАЛЬМОЛОГ	КРАФТЕР
Нанимательный менеджер	Нанимательный менеджер	Нанимательный менеджер
Кандидат	Кандидат	Кандидат
Рекрутер	Рекрутер	Рекрутер



ТЕЛЕПОРТИРОВАТЬСЯ ОБРАТНО
[К СХЕМЕ](#) ИЛИ [К ВОРОНКЕ](#)

Файл для кандидата



Привет!

Сегодня твой тестовый день, на котором мы сможем познакомиться ближе, а у тебя еще появится возможность узнать команду и изучить наших клиентов (мы их называем луттянами), поблагодарить за то, как все устроено на самом деле и выполнить небольшие задания. Ты готов? Показали!

Компетент
LOOV – клубы заботы о зрении и очках. С 2024 года мы ввели курс на борьбу с мигренью у детей, не забывая о качественном и клиентоориентированном сервисе. Луттяне бывают самыми разнообразными, но мы заботимся о каждом. Наша эволюционная цель – сделать так, чтобы благодаря заботе о зрении с детства каждое новое поколение видело лучше предыдущего.

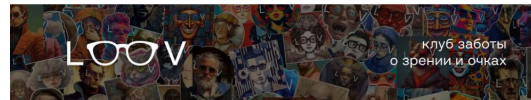
Задача 1 – 1 час
Познакомься с клубом заботы, пройди экскурсию, изучи ассортимент, поблагодари за то, как наша команда общается с луттянами, пообщайся с командой и задай все интересующие тебя вопросы, чтоб составить свое мнение и определить те зоны, которые можно улучшить. Составь список из 5-10 пунктов, которые ты бы улучшил в нашем сервисе, а также список наших преимуществ. Поделись с нами своим честным мнением, оно очень поможет нам и является крайне ценным.

Возможные опции – взять фидбек у луттянина/команды

Задача 2 – 1 час
Мы работаем с уникальным товаром, это линзы для детей "stillest" от производителя Essilor. Разумеется, мы не преследуем задачу агрессивно продать то, что луттянину не нужно, но мы точно знаем, почему этот продукт один из лучших на рынке. Даже если зрение упадет хотя бы на 1 диоптрию в течение года, то компании Essilor бесплатно заменит линзы на новые, с актуальными диоптриями, поэтому важно распространять о нем информацию, чтоб продолжить нашу борьбу с мигренью.

Найди описание продукта в любых доступных источниках. Подготовь презентацию этого продукта для луттянина, подчеркни его особенности и конкурентные преимущества. Презентация продаж – разыгрывай с нанимателем менеджером (он будет играть роль луттянина) ситуацию продаж, в которой ты представляешь наш продукт потенциальному луттянину. Опции – подготовить стратегию перекрестной продажи к этому продукту, а также вариации по обработке возражений. Мы не ждем, что ты "продашь нам руку", мы просто хотим узнать твою позицию.

Файл для нанимającego менеджера



Привет!

Скоро к тебе придет потенциальный член команды, чтобы попробовать свои силы на практике. Нам важно оценить – на сколько ему комфортно с нами, каковы его навыки в продажах и как он проявляет заботу о луттянине.

Помни, что в этот момент не только мы оцениваем его, но и он нас! ❤️

Структура документа

1. [Что важно сделать до старта тестового дня](#)
2. [Что важно сделать на тестовом дне](#)
3. [Описание заданий кандидата](#)
4. [Приложение для задания 2 \(обязательно прочти его, это для тебя!\)](#)
5. [Критерии оценки](#)
6. [Как принять решение](#)

До старта тестового дня:

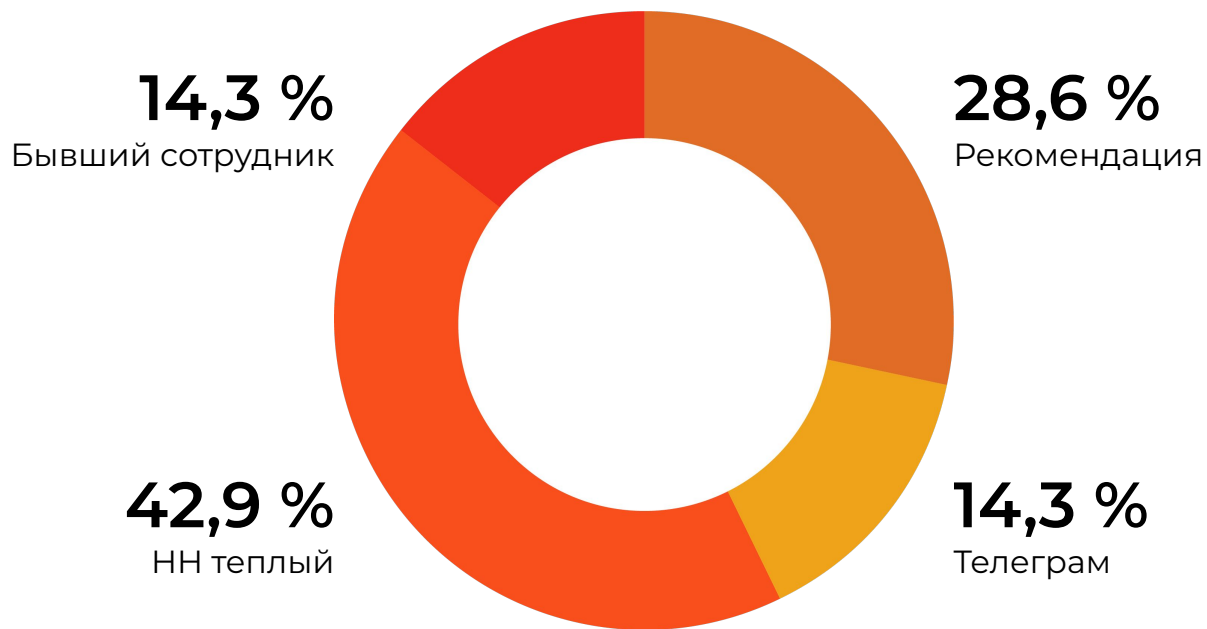
- ☐ Убедись, что у тебя есть резюме кандидата
- ☐ Прочти заметки рекрутера к кандидату
- ☐ Сформируй список вопросов, которые у тебя остались к кандидату
- ☐ Прочти его [заявление](#) и подготовься играть роль луттянина, ответить на вопросы кандидата 🤖
- ☐ Предупреди команду, что к нам скоро придет кандидат
- ☐ Подготовь пространство для того, чтобы кандидат мог расположиться: проверь, что в зале все в порядке, а в комнате команды есть место, где он может сесть и оставить свои вещи
- ☐ Убедись, что у тебя есть контактный номер и telegram кандидата. Их можно взять у рекрутера
- ☐ Распечатан [заявление](#) для кандидата на принтере (или будь готов отправить документ кандидату)

Источники найма

L  V



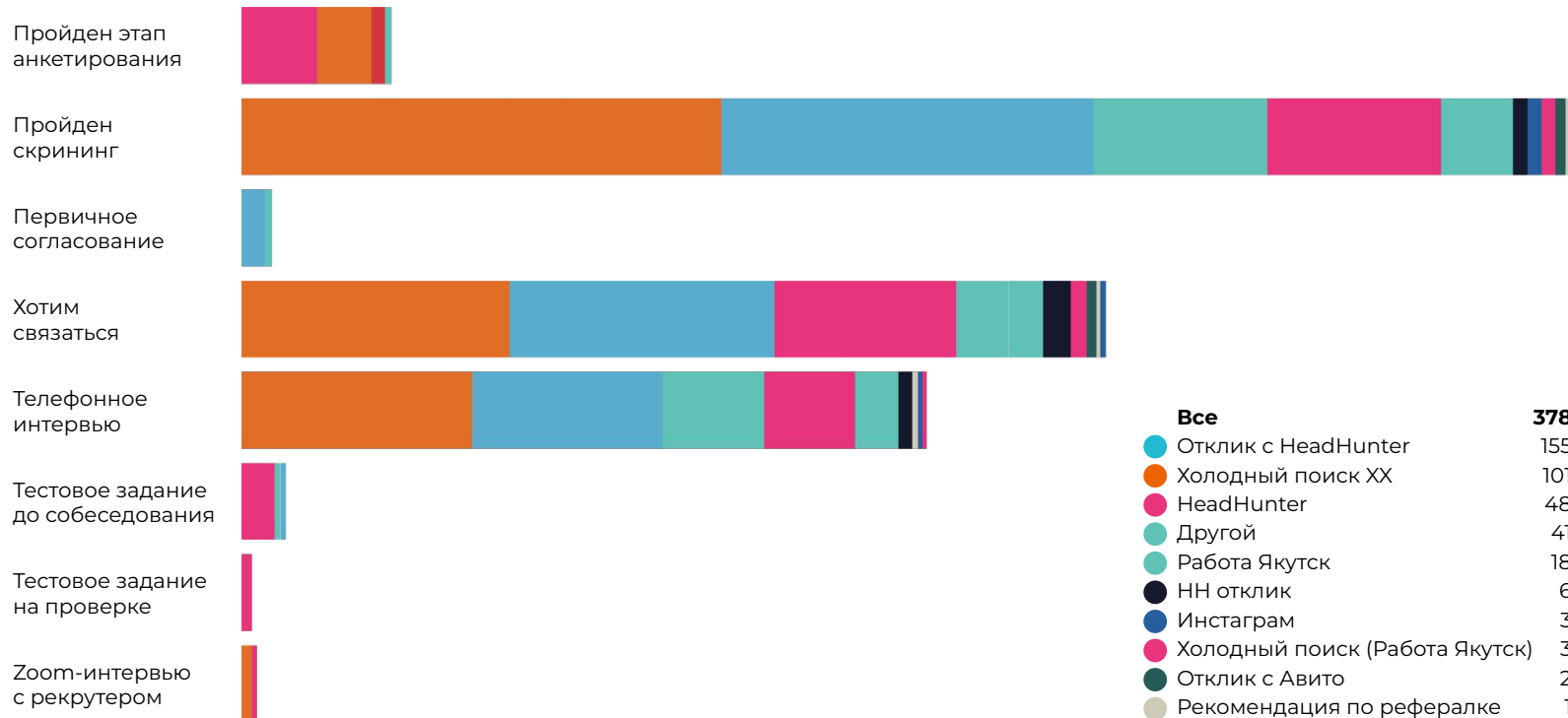
Аналитика по каналам закрытия вакансий



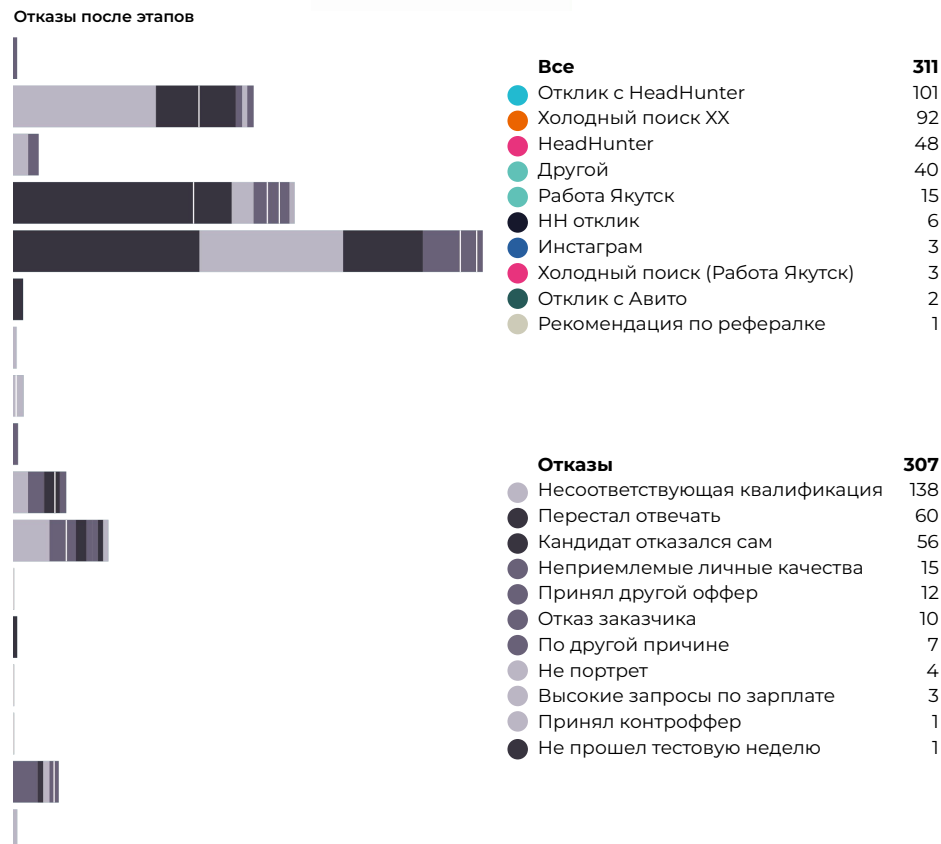
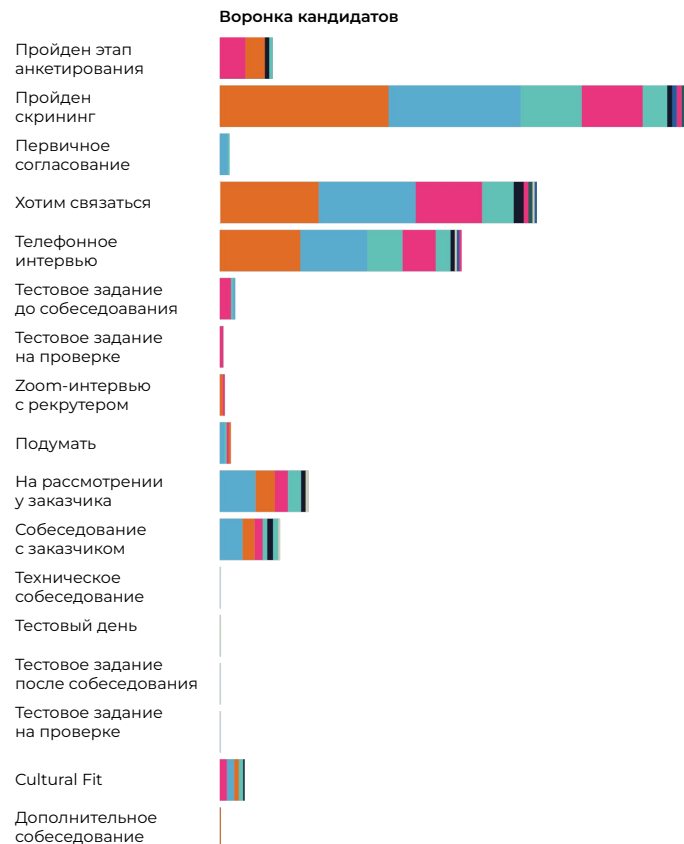
L V



Воронка кандидатов



Внутренняя аналитика



Важные итоги по внедрению системной аналитики

46,09 ₽

Была стоимость
одного отклика

18,15 ₽

Стала стоимость
одного отклика

на 60,6 %

Снизили стоимость
одного отклика



Статистика увольнений в период адаптации

Причины увольнения: по собственному (период до месяца - 19 человек)



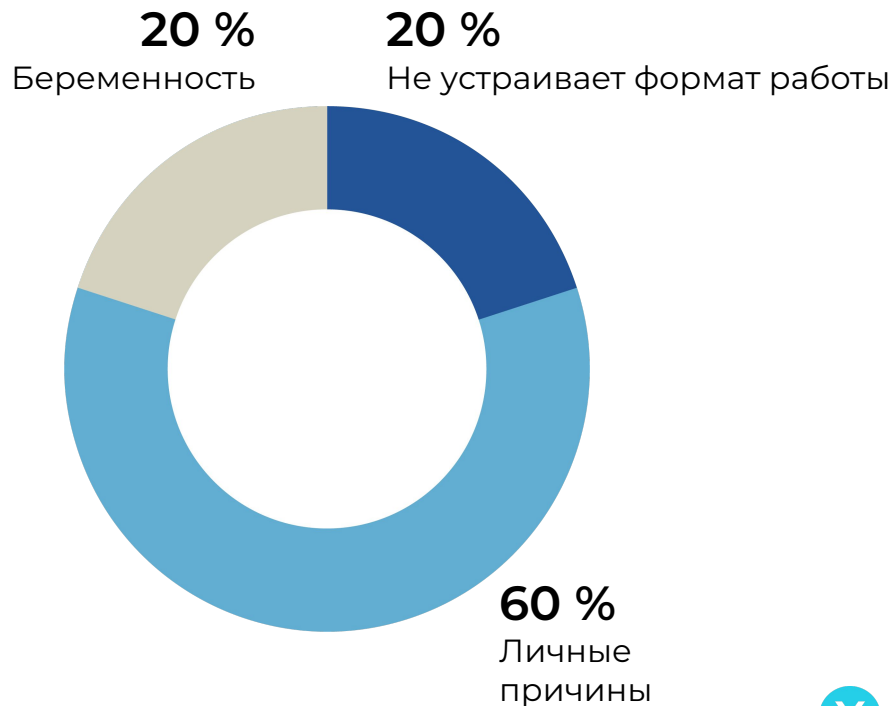
Статистика увольнений в период адаптации

Причины увольнения: по собственному + 1 по инициативе компании (до двух месяцев - 5 человек)



Статистика увольнений в период адаптации

Причины увольнения: по собственному (до трех месяцев - 2 человека)



Работа над ошибками

- Перевод информации в удобный формат
- Стажировка в клубах
- Внедрение института наставничества

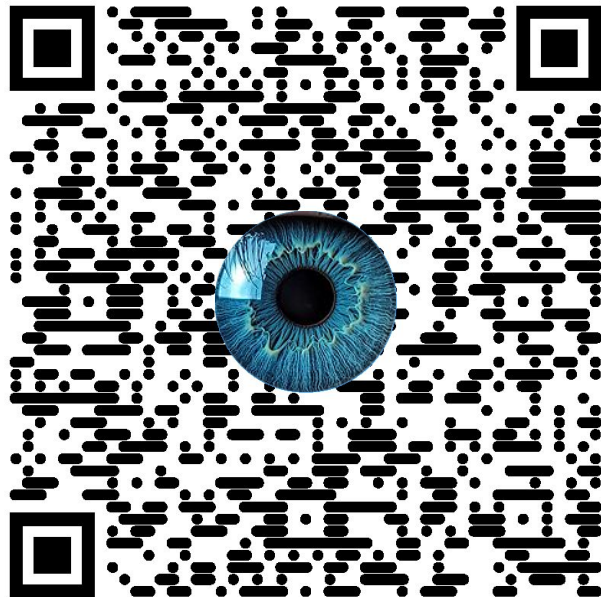


Итоги работы над ошибками

- Поддержка нужна не только новичкам, но и наставникам
- Руководитель — ключевой человек для новичка
- Своевременная реакция на ошибки или проблемы в адаптации
- HR-поддержка — важная часть адаптации

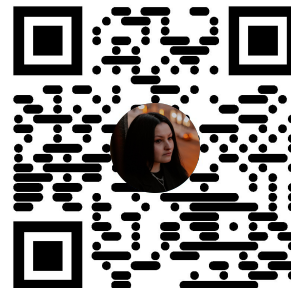


Подарок от команды



L V

Ирина
Teamlead
Recruitment



Татьяна
HR

