



Онлайн-конференция



Как и зачем возвращать сотрудников



Когда удерживать, как
увольнять и зачем
возвращать сотрудников



Знакомство



Опыт работы в качестве рекрутера/HR более 10 лет:

- ◆ HRTech
- ◆ Авиация
- ◆ Розница

Любимые задачи: адаптация, работа с сотрудниками, перфоманс ревью, аналитика

Что мы сегодня обсудим?

1. Почему возвращение сотрудников это выгодно?
2. Как выстроить процесс подбора и адаптации сотрудников?
3. Мой опыт

Почему возвращение сотрудников это выгодно?

Международный рынок:

- 20% трудоустроенных, уже ранее работали в компании
- золотой период – возвращение сотрудников спустя год – полтора после увольнения

Почему возвращение сотрудников это выгодно?

Российский рынок:

– пока мы в начале пути

Почему возвращение сотрудников это выгодно?

Плюсы для бизнеса:

- сокращение затрат на подбор и адаптацию
- быстрее получаем бизнес-результат
- положительная мотивация для команды

Почему возвращение сотрудников это выгодно?

Плюсы для сотрудника:

– мотивационные факторы, которые нужно отработать и подсветить

Почему возвращение сотрудников это выгодно?

Важно!

- проводить качественный exit-интервью, чтобы понимать, в чем были истинные причины ухода сотрудника и отработать их
- на основании данных из exit-интервью принять решение, точно ли стоит возвращать сотрудника, проанализировать все риски
- честная и прозрачная коммуникация с сотрудником

Как выстроить процесс подбора и адаптации сотрудников?

Важно!

- проанализировать, почему мы пропускаем определенные этапы подбора и нет ли рисков, хватит ли нам без них данных для принятия решения
- сделать процесс максимально прозрачным и понятным для всех участников процесса

Как выстроить процесс подбора и адаптации сотрудников?

Испытательный срок – да или нет?



Как выстроить процесс подбора и адаптации сотрудников?

Наш план:

- велком-встреча
- план на испытательный срок
- подведение итогов испытательного срока
- прозрачная обратная связь на всех этапах



Как выстроить процесс подбора и адаптации сотрудников?

Организационные моменты – не пропускаем

Всем привет!

У нас в 🐸 команде-2 🐸 долгожданное пополнение – []

[]

В нашей команде он будет заниматься бэкендом.

Многие из вас с ним уже знакомы, но традиции никто не отменял:)

[] welcome back 🐸

#whois

Привет. Сегодня в команде номер 1 долгожданное пополнение, к нам присоединился [].

[] мощнейше усилит бэкенд нашей команды, а я, наконец, перестану писать код и смогу ходить на еще большее количество созвонов.

p.s. лицо у него какое-то знакомое

#whois



Хантфлоу 10^{ЛЕТ} Конф

Мой опыт. Кейс 1

Дано:

сотрудник проработал в компании несколько лет, занимался рутинной, хотел роста и по обязанностям, и по деньгам.

В рамках компании не смог ничего найти интересного для него, поэтому принял решение уйти из компании.

Результат:

Успешное прохождение испытательного срока и дальнейшее развитие внутри компании.



Мой опыт. Кейс 2

Дано:

сотрудник проработал в компании больше 3 лет, пробовал себя в разных ролях, и как линейный сотрудник, и как руководитель.

Со временем устал от процессов.

Хотел изучать новые инструменты.

Результат:

Успешное прохождение испытательного срока, сотрудник работает до сих пор.

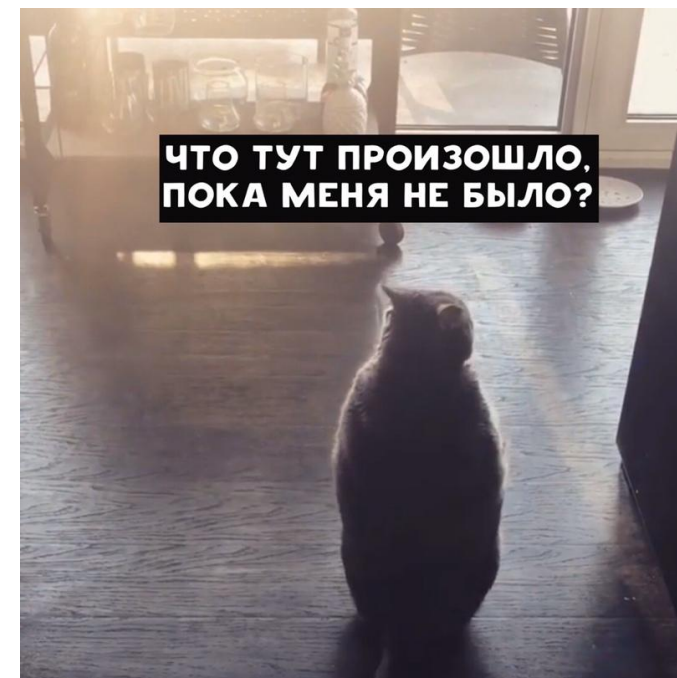


Итог

Возвращение сотрудников – это интересный тренд, который сейчас активно развивается.

Может быть выгодно и для компании, и для сотрудника.

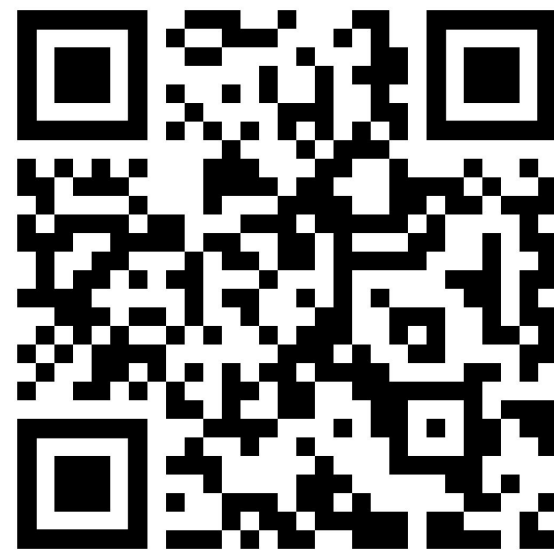
Но важно, чтобы на входе и сотрудник и компания общались максимально честно и прозрачно.



Юлия Тарасова

✦ tg @IuliiaTarasova

✦ [LinkedIn](#)





Вопросы

