



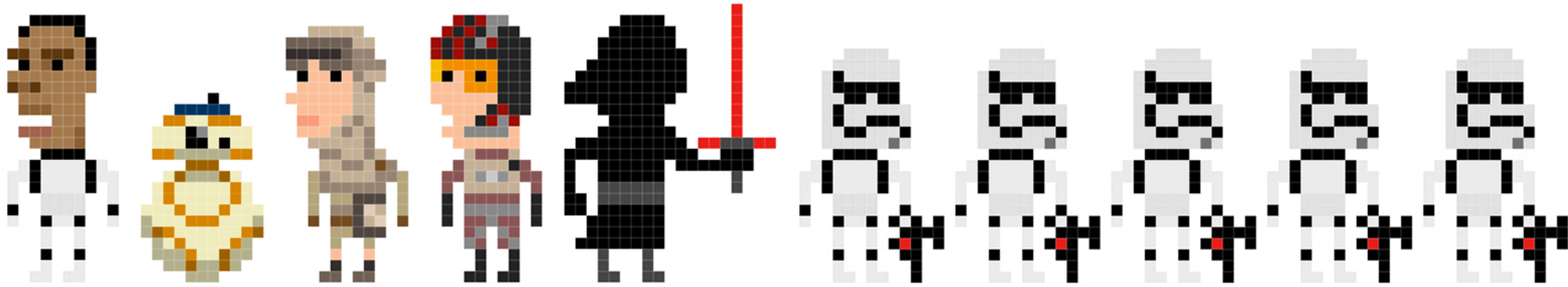
[**ВЕБИНАР**]

ОСОБЕННОСТИ НАЙМА СОТРУДНИКОВ В СФЕРЕ DIGITAL

ВЕДУЩИЙ: ЮРИЙ ПЯТАКОВ

HR-менеджер агентства Texterra

ОСОБЕННОСТИ DIGITAL-АГЕНТСТВ:



- общая сложность выполняемых задач;
- важность предоставляемых ими услуг для бизнеса;
- высокая стоимость этих услуг;
- влияние каждого задействованного сотрудника, независимо от должности, на успех клиентского проекта.

СПЕЦИФИКА ПОДБОРА DIGITAL-СПЕЦИАЛИСТОВ:



- на это практически нигде не учат, тяжело найти готовых специалистов;

Вывод, который сделали мы: если никто не учит, будем учить сами.

- трудности диагностики компетенций якобы опытного сотрудника на старте при отсутствии сертификатов, портфолио;
- распространено удаленное сотрудничество.

**3 ВИДА СОИСКАТЕЛЕЙ, КОТОРЫЕ
ОТКЛИКАЮТСЯ НА НАШИ ВАКАНСИИ
ЧАЩЕ ВСЕГО:**



Матерые специалисты
с нужными нам компетенциями

3 ВИДА СОИСКАТЕЛЕЙ, КОТОРЫЕ

ОТКЛИКАЮТСЯ НА НАШИ ВАКАНСИИ

ЧАЩЕ ВСЕГО:



Молодые соискатели
с минимальным опытом или
вообще без него

3 ВИДА СОИСКАТЕЛЕЙ, КОТОРЫЕ ОТКЛИКАЮТСЯ НА НАШИ ВАКАНСИИ ЧАЩЕ ВСЕГО:



Соискатели с непрофильным опытом работы (зачастую продолжительным)

КТО ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЕ?



МАТЕРЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ – ВОЗМОЖНЫЕ

РИСКИ ПРИ НАЙМЕ :



фриланс как фактор снижения эффективности;

возможная нелояльность;

потенциальные сложности при интеграции в коллектив;

«пассажирство».

МАТЕРЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ – ВОЗМОЖНЫЕ

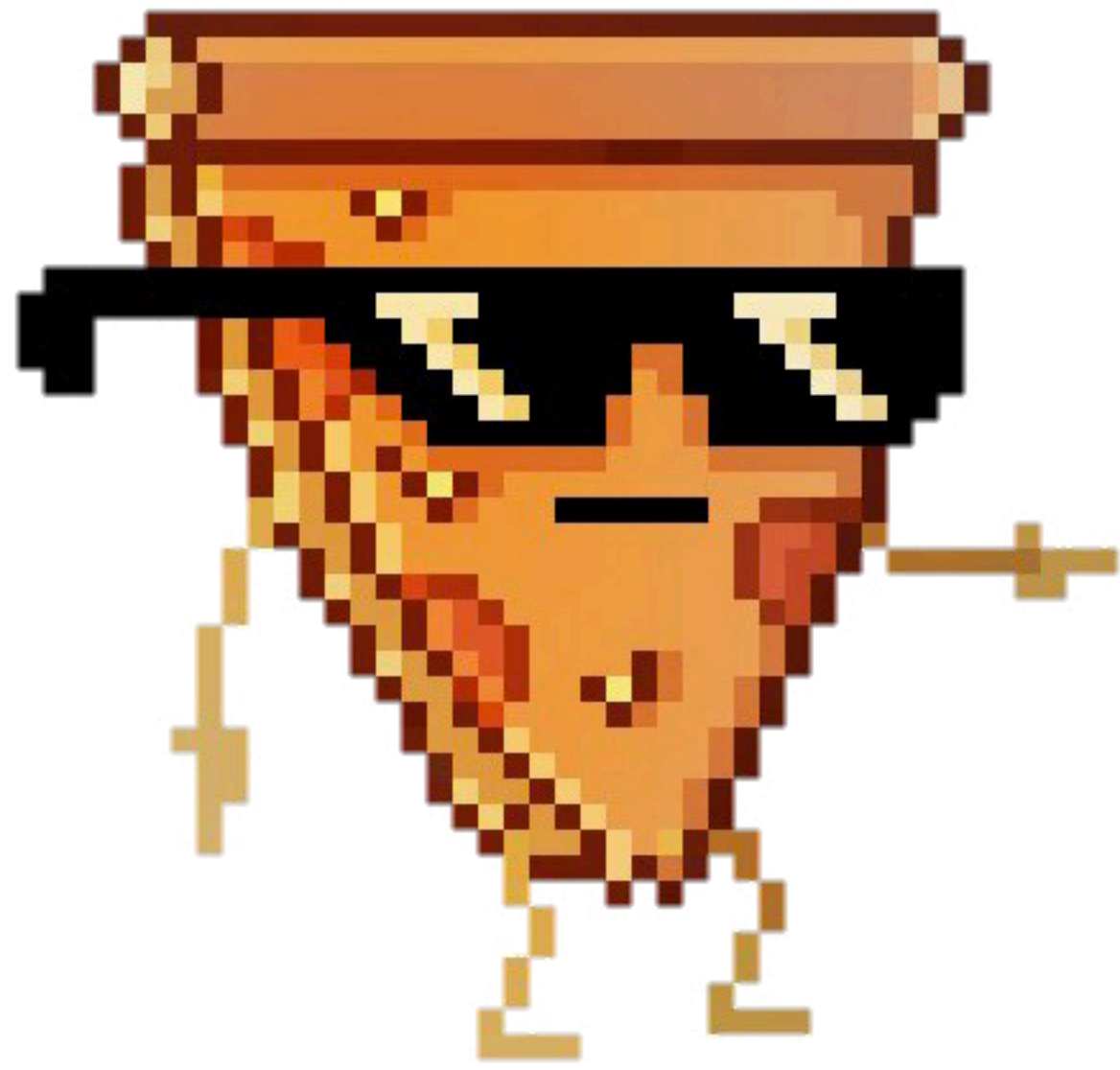
РИСКИ ПРИ НАЙМЕ :



Исключения:

- евангелисты бренда,
- те, кто растет в этой сфере сам, и хочет расти вместе с компанией,
- те, кто готов переехать из отдаленных регионов;

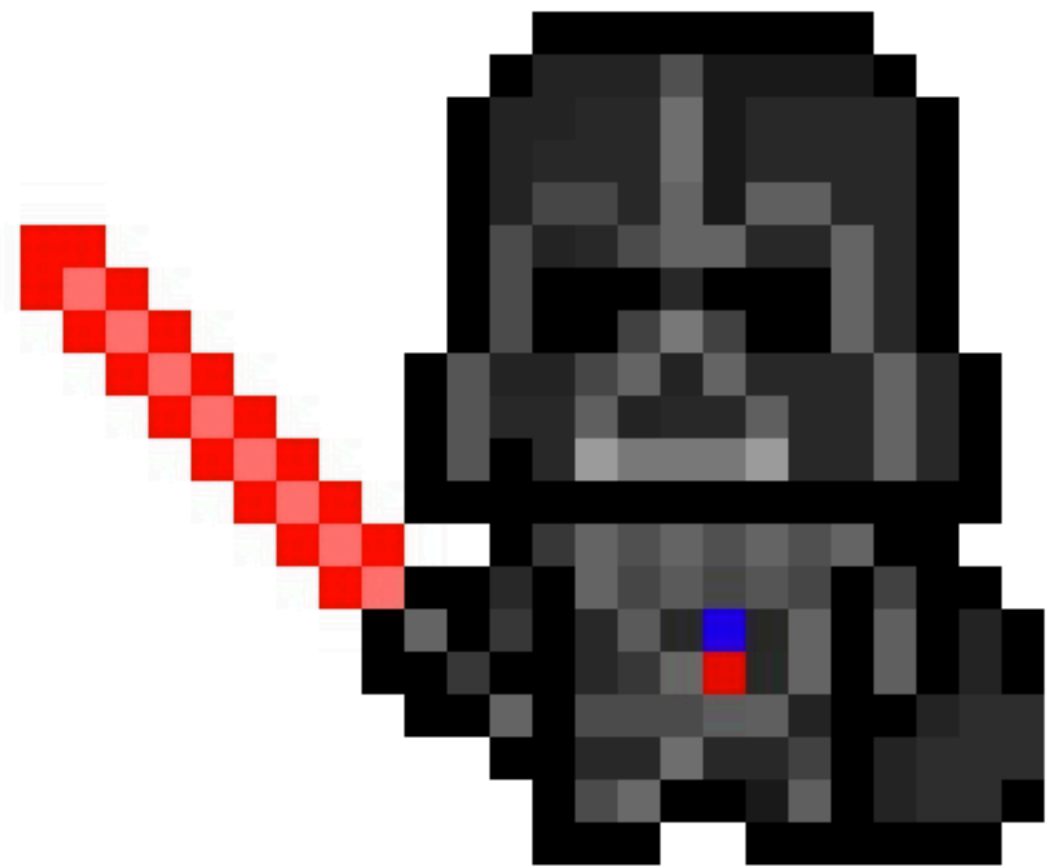
МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ:



Плюсы:

- Возможность вырастить уникального специалиста под задачи конкретной организации (знание внутренней кухни, ваших стандартов работы, развитие необходимых именно вам «скиллов»)
- Энергия и желание реализовать свой потенциал
- Лояльность и благодарность в дальнейшем
- Возможность сформировать уникальный по духу коллектив внутри компании

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ:



Минусы:

- «Кот в мешке»
- Отсутствие жизненного опыта
- Частая пассивность (нежелание брать на себя ответственность и отсутствие смелости в работе и по жизни)
- Личные цели, идущие в разрез с целями компании (например, люди, ищущие спокойную работу, «пассажиры»)

СОИСКАТЕЛИ С НЕПРОФИЛЬНЫМ

ОПЫТОМ РАБОТЫ:



- Возможно, отношение к работе, уровень ответственности у них уже сформировались (особенно вероятно при опыте от 2 лет на 1 месте работы)
- Зачатую уже привыкли к более низким темпам работы или к низкой нагрузке
- Часто с трудом погружаются в новую специфику и формат работы
- Риск «пассажирства» или перехода на знакомую должность при столкновении с серьезными трудностями или при получении подходящего предложения

СОИСКАТЕЛИ С НЕПРОФИЛЬНЫМ

ОПЫТОМ РАБОТЫ:



Важно: всегда бывают исключения. Их помогают выявить общий интерес к соответствующей сфере (подкрепленный конкретными знаниями, сертификатами и т. п.) и успешно выполненные тестовые задания.

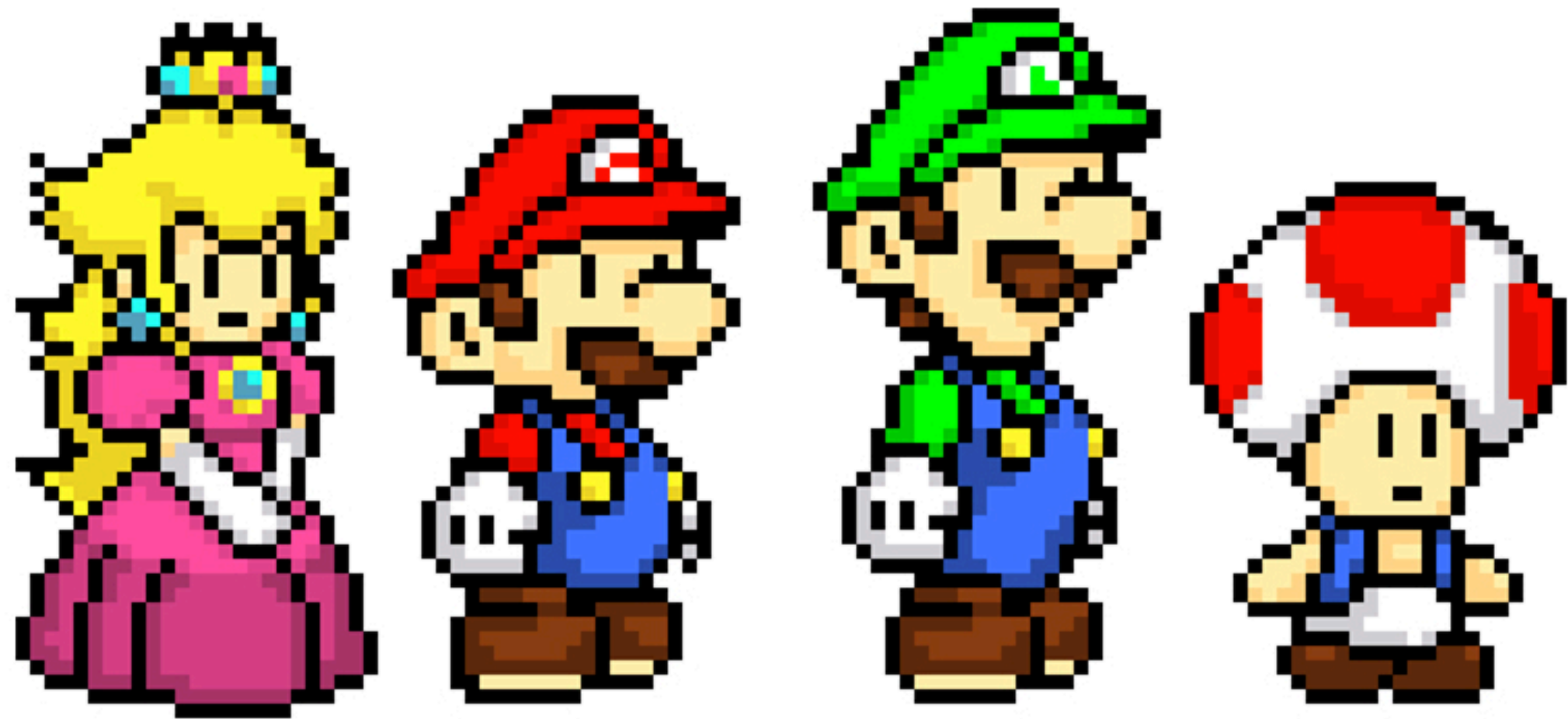
НЕСКОЛЬКО ВАЖНЫХ АСПЕКТОВ

В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА



- Поиск
- Работа с резюме
- Общение по телефону
- Тестовые задания
- Принятие решения по кандидату
- Обратная связь
- Алгоритм трудоустройства и принятие окончательного решения по соискателю

ГДЕ ИСКАТЬ КАНДИДАТОВ?



- Профильные сайты по поиску работы
- Социальные сети
- Учебные заведения
- Объявления в печатных изданиях
- Читатели вашего блога
- Биржи фриланса

ГДЕ ИСКАТЬ КАНДИДАТОВ?



На наш взгляд, хорошо работают:

- Профильные сайты по поиску работы (HeadHunter, Superjob, Job-MO и др.)
- Социальные сети (расшаривание постов про вакансии, рекламные посты в профильных группах, таргетированная реклама)
- Сотрудничество с учебными заведениями (профориентация студентов, лекции по теме, круглые столы и т. п.)

ГДЕ ИСКАТЬ КАНДИДАТОВ?

Плохо работают:

- Объявления в печатных изданиях
- Реклама на маленьких или недавно работающих ресурсах по подбору персонала



HR-СПЕЦИАЛИСТ В DIGITAL-АГЕНТСТВЕ

ДОЛЖЕН РАБОТАТЬ НАД ФОРМИРОВАНИЕМ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА КОМПАНИИ КАК РАБОТОДАТЕЛЯ



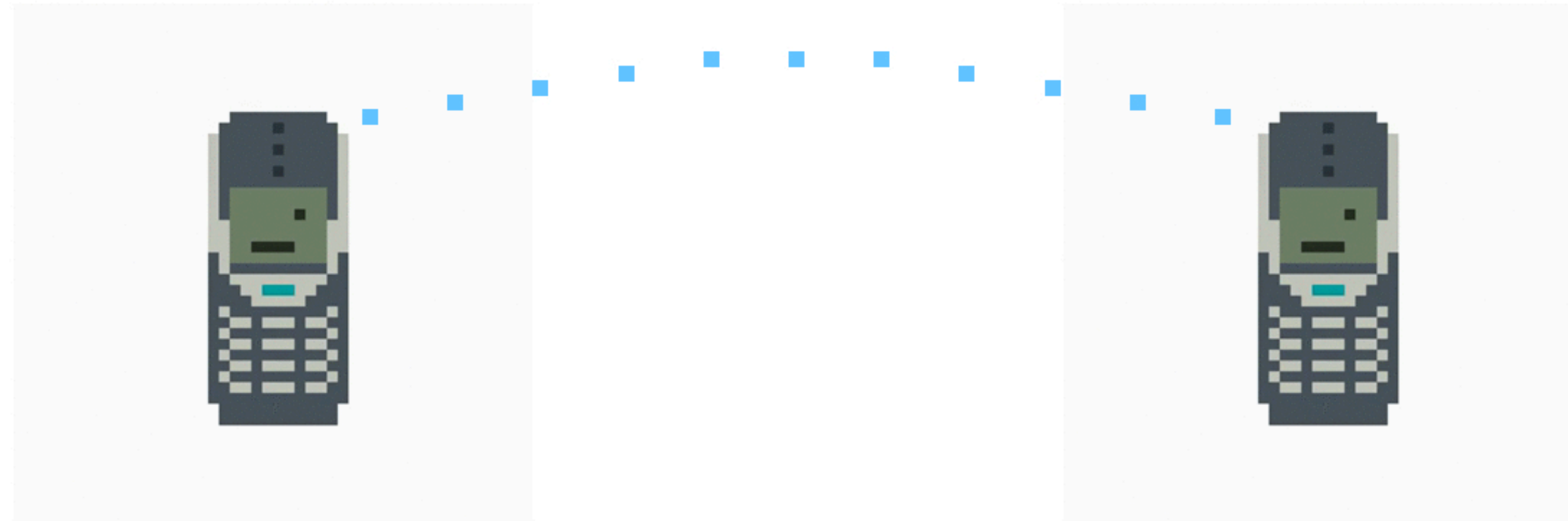
- Повышение узнаваемости бренда компании среди соискателей
- Работа с негативными отзывами и комментариями от соискателей или бывших сотрудников в интернете
- Сотрудничество с учебными заведениями, обучающими потенциально подходящих специалистов

РАБОТА С РЕЗЮМЕ:



- Сразу оцениваем общую адекватность в составлении резюме – фото, указанную информацию, навыки – сразу намечаем вопросы для дальнейшего общения. Многие из них помогают выделять неподходящих кандидатов очень быстро.
- Письменная грамотность – один из основных критериев при оценке на некоторые должности.
- Хобби и увлечения – важная часть портрета кандидата.

ОБЩЕНИЕ ПО ТЕЛЕФОНУ:



- Вопрос «Где узнали о нашей вакансии?» – Сразу оцениваем эффективность разных каналов поиска
- Причина интереса к вакансии – обязательно выяснить, почему именно она
- Вопросы от соискателя (задает ли, если спрашивает, то что)

НАПРАВЛЕНИЕ ТЕСТОВОГО ЗАДАНИЯ



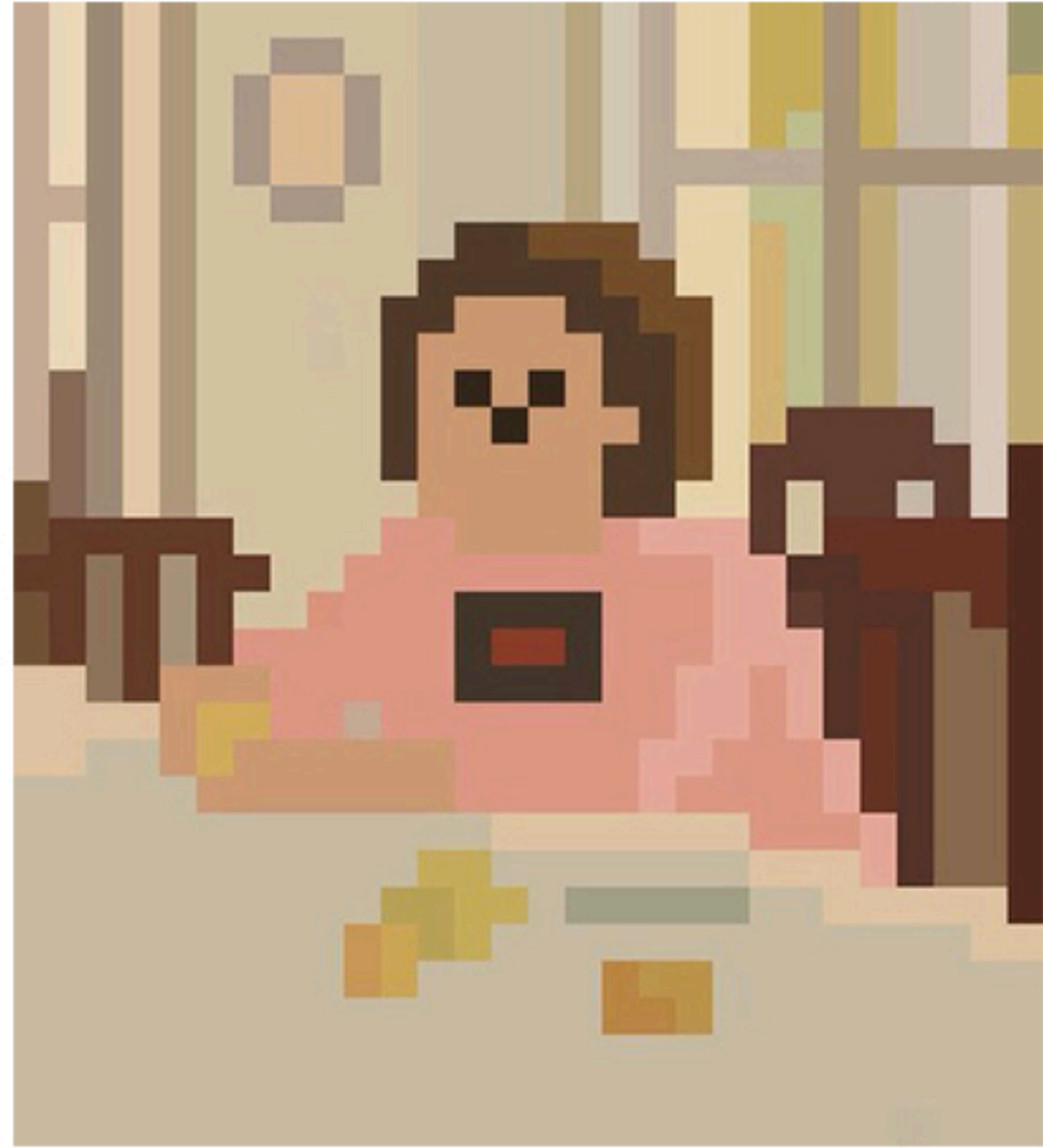
- Выполнение ТЗ – возможность понять самому соискателю, интересна ли ему эта сфера
- Выявление смекалистости, заинтересованности и умения работать в режиме ограниченного времени
- Диагностика соискателя по самым важным критериям для конкретной вакансии
- Обязательна обратная связь для соискателей, приславших ТЗ. Вне зависимости от качества их работы

КАК ГРАМОТНО СОСТАВИТЬ ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ



- В идеале от 2 до 4 небольших заданий разного характера (лучше взять что-то из обязанностей, описанных в самой вакансии).
- Не давать слишком сложные задания (большинство откликов, скорее всего, поступят от людей без компетенций).
- Заранее установить срок на выполнение тестового задания совместно с руководителем отдела (обычно это 1-2 рабочих дня).
- ТЗ направляем заинтересованным кандидатам на почту, указанную в их резюме.

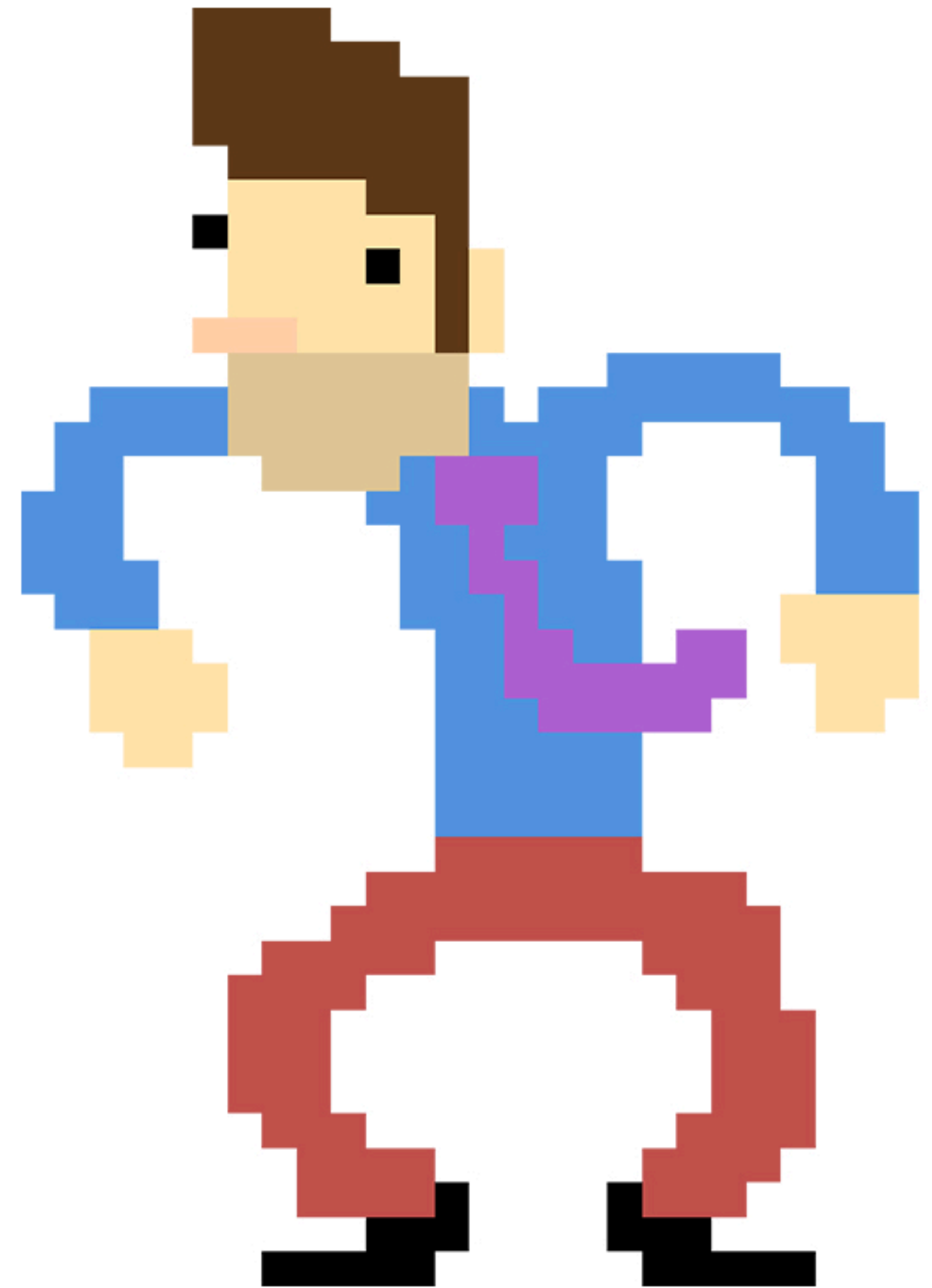
СОБЕСЕДОВАНИЕ:



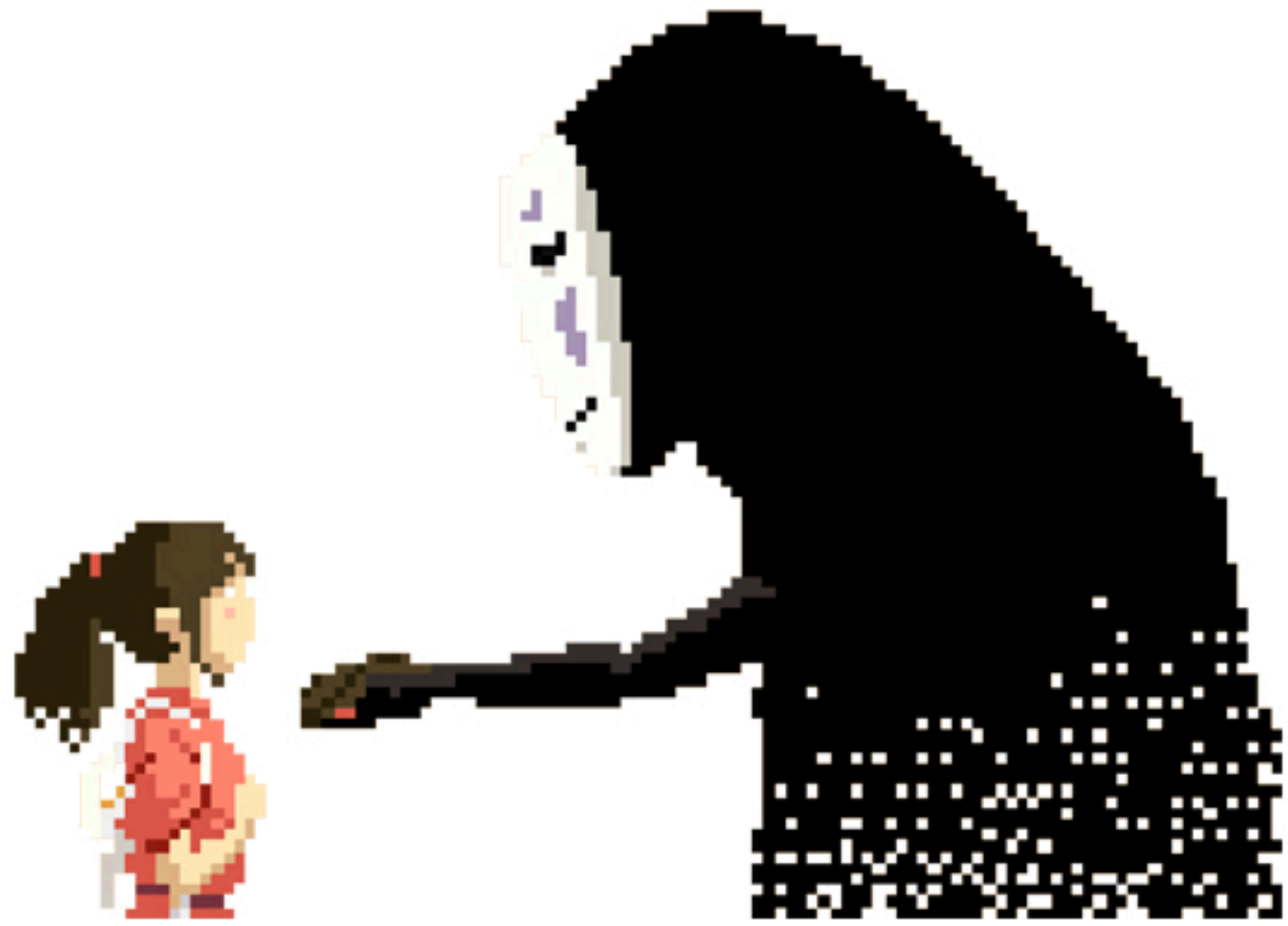
- Очевидные вещи рассматривать не будем
 - Переход с 1 места работы на другое – здесь можно услышать много интересного;
 - Вопрос про самую большую «косяк\ошибку» – неожиданно и диагностично.
- Обязательно проводим презентацию компании для соискателя. Это вопрос банальной вежливости и работы с HR-брендингом
- Обратная связь всем соискателям, приезжающим на интервью

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ ПО КАНДИДАТУ:

- Если есть сомнения – возьмите тайм-аут минимум на сутки, прежде чем принимать по нему окончательное решение.
- Коллегиальное обсуждение кандидата. В идеале должны участвовать HR, непосредственный руководитель, вышестоящий руководитель.



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ



- Всем соискателям, приезжающим на собеседование ее нужно давать в любом случае, независимо от вашего решения.
Это:
 - Проявление уважения к человеку.
 - Формирование положительного имиджа компании-работодателя.
- Обратную связь лучше давать по телефону: у соискателя могут возникнуть вопросы или желание попробоваться на другую позицию.

АЛГОРИТМ ТРУДОУСТРОЙСТВА – НАШ ОПЫТ.

ШАГ ПЕРВЫЙ: ТРЕХДНЕВНАЯ НЕОПЛАЧИВАЕМАЯ СТАЖИРОВКА.



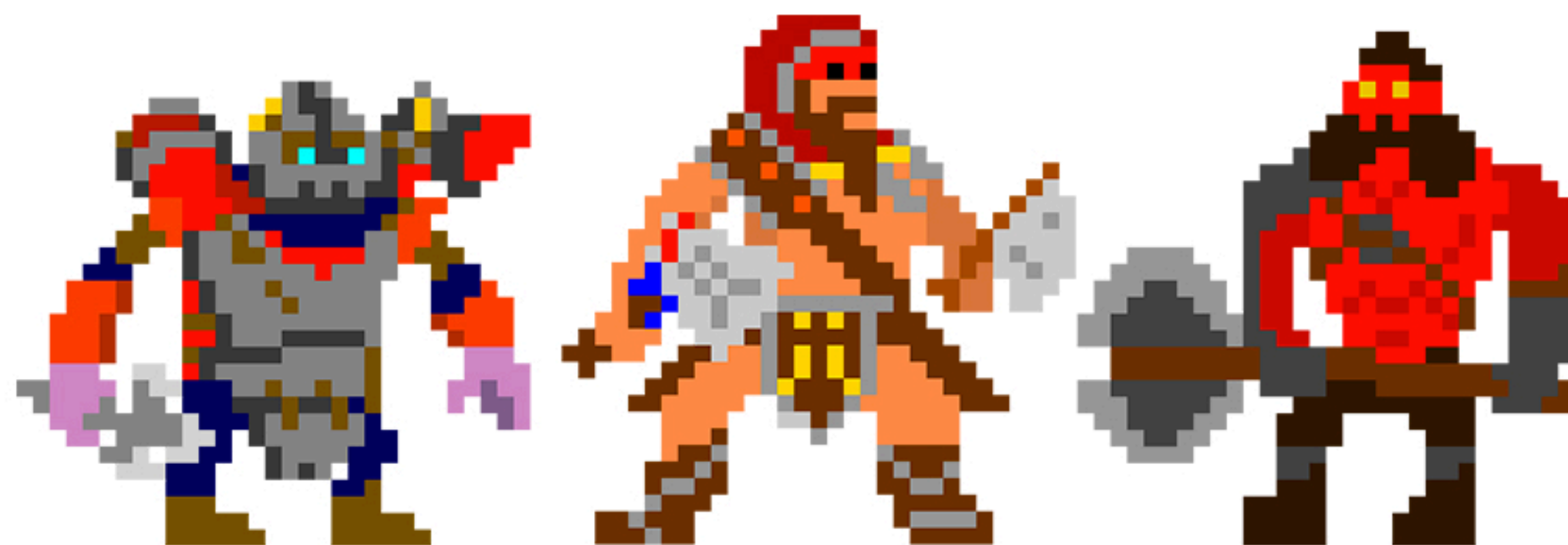
- Соискателю: возможность оценить формат работы, ее специфику, темп, условия труда и т. п.
- Работодателю: выявление некомпетентных, неадекватных, ленивых, неподходящих соискателей. Диагностика коммуникативных навыков, скорости обучения и адаптации в коллективе, умения принимать критику и другое.



АЛГОРИТМ ТРУДОУСТРОЙСТВА – НАШ ОПЫТ.

ШАГ ПЕРВЫЙ: ТРЕХДНЕВНАЯ НЕОПЛАЧИВАЕМАЯ СТАЖИРОВКА.

Принятие решения по итогам стажировки следует принимать коллегиально на основе фидбека от коллег: руководителя, постановщиков задач, коллег по отделу.



ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

- *оптимальная продолжительность,*
- *критерии принятия решения по сотруднику,*
- *обратная связь в ходе испытательного срока задает вектор развития для молодого специалиста.*



Что делать, если человек не прошел ИС:

- Пост-интервью: итоговая форма обратной связи, дающая интересные результаты (уместно, если человек отработал более 2 недель).
- «Звонок вежливости».

УДАЛЕННОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО С ИСПОЛНИТЕЛЯМИ



- Немного нашего личного опыта
- Опыты тимбилдинга команды удаленных специалистов
- Пару слов о работе из дома для штатных сотрудников

УДАЛЕННОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

С ИСПОЛНИТЕЛЯМИ



- Немного нашего личного опыта
 - Только авторы (блога компании или отдела контента).
 - Почему мы в «Текстере» не приветствуем сотрудничество с техническими специалистами на удаленной основе.

НАШ ОПЫТ КОРПОРАТИВНОГО ТИМБИЛДИНГА

УДАЛЕННОЙ КОМАНДЫ



Пример – работа с постоянными авторами нашего блога:

- Общение в общем чате (мы используем VK);
- Общая система статистики – все видят результаты друг друга. Это полезно для аналитики и создания соревновательного момента.
Важно: Авторы не должны видеть гонорары друг друга.
- Добавление проверенных и давно работающих с нами авторов на сайт как штатных сотрудников.
- Проведение общих скайпов – убираем обезличивание, добавляем живое общение.
- Посвящение всех авторов в ход общего проекта (успех и, неудачи, интересные новости) – это дает чувство причастности к общему делу.

НАШ ОПЫТ КОРПОРАТИВНОГО ТИМБИЛДИНГА УДАЛЕННОЙ КОМАНДЫ

Что нам дает все вышеперечисленное?

- Активную, замотивированную на работу команду, сплоченную между собой, знающую сильные и слабые стороны каждого.
- Возможность проводить эффективные мозговые штурмы, и разборы сложных или проблемных моментов в работе.
- Оперативную взаимопомощь, поддержку, обмен экспертизой.
- Возможность использования такой команды для реализации сложных совместных проектов, где авторы в комплексе работают над общей глобальной задачей.



О РАБОТЕ ИЗ ДОМА



Это обычно работа с гораздо более низкой эффективностью по сравнению с работой в офисе (общий рабочий настрой, долгая обратная связь от коллег и т. п.)

На наш взгляд, штатный сотрудник может поработать из дома, если:

- Он заболел, но есть срочные задачи, которые ему надо выполнить (при условии, если сам сотрудник изъявляет такое желание)
- Если у него есть важная уважительная причина, чтобы поработать из дома
- В качестве поощрения за рабочие успехи (например за досрочное выполнение плана продаж)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ



Подбор персонала в сфере digital – это работа в пока еще непривычной для рынка труда специфике. Нужно использовать разные каналы для привлечения сотрудников и быть открытым новым возможностям, которые точно будет подбрасывать эта сфера.

Теперь – ответы на вопросы.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Свои вопросы и отзывы
присылайте мне на почту

pyatakov@texterra.ru

