

Трансформация системы найма за 90 дней

Пошаговый план модернизации с учетом трендов будущего

ЦЕЛЬ ЗАДАНИЯ

Создать план модернизации найма с учетом трех сил трансформации: AI и автоматизация, глобализация рынка труда, новое поколение сотрудников. Результат — конкретная дорожная карта на 12 недель.

5 недель на планирование + 12 недель на реализацию

1 Стратегический аудит готовности к будущему

Неделя 1-2

Оцените готовность вашей компании по 4 направлениям. Честная оценка — основа успешной трансформации.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ Есть долгосрочная стратегия управления талантами (на 2-3 года)
- ☐ HR-метрики связаны с бизнес-результатами
- ☐ Найм участвует в стратегическом планировании компании
- ☐ Есть система прогнозирования потребностей в талантах

Оценка: / 4

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ Автоматизированы рутинные процессы (отклики, уведомления)
- ☐ Инфраструктура готова к интеграции AI-решений
- ☐ Есть система сбора и анализа данных о найме
- ☐ Технологии поддерживают удаленный/гибридный найм

Оценка: / 4

КОМПЕТЕНЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ Команда умеет анализировать данные о найме
- ☐ Рекрутеры эффективно используют современные инструменты
- ☐ Менеджеры обучены современным методикам оценки
- ☐ Существует система развития рекрутинговых навыков

Оценка: / 4

КУЛЬТУРНАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ Найм воспринимается как стратегическая функция
- ☐ Организация готова к экспериментам в найме
- ☐ Есть культура принятия решений на основе данных
- ☐ Качество найма — общая ответственность всей команды

Оценка: / 4

Общая оценка	Интерпретация	Рекомендация
13-16	Готовы к будущему	Фокус на оптимизации и масштабировании
9-12	Хорошая база	Нужны точечные улучшения

5-8	Требуется системная работа	План модернизации на 90 дней
0-4	Критическое отставание	Нужна полная трансформация

Выбор технологической стратегии

Определите уровень автоматизации под ваш размер и бюджет

2 Выбор технологического уровня

Неделя 3

Выберите уровень автоматизации, соответствующий размеру вашей команды и бюджету.

БАЗОВЫЙ Команда 1-20 человек

10-30 тыс руб/мес

- Telegram-боты, WhatsApp Business для первичного скрининга
- Buffer, Zapier для автоматизации публикации вакансий
- HubSpot, Airtable как CRM для кандидатов
- Zoom, Google Meet с записью для видео-интервью

ПРОДВИНУТЫЙ Команда 20-100 человек

50-150 тыс руб/мес

- Huntflow, BambooHR как ATS-система
- Resume Parser, CV matching для AI-анализа резюме
- Mailchimp, SendGrid для автоматических email-цепочек
- Codility, TestGorilla для онлайн-тестирования навыков

ЭКСПЕРТНЫЙ Команда 100+ человек

200-500 тыс руб/мес

- Workday, SuccessFactors как полноценная HR-платформа
- LinkedIn Talent Insights для предиктивной аналитики
- HireVue, Pymetrics для AI-собеседований
- Полная интеграция всех HR-процессов

3 План работы с глобальными талантами

Неделя 4

Оцените потенциал удаленного найма и выберите географическую стратегию.

Анализ должностей на «удаленность»

Параметр	Заполните для вашей должности
Должность	
Можно ли удаленно?	Да / Частично / Нет
Причины	
Экономия	
Риски	
Решение	Локально / Гибридно / Глобально

Географическая стратегия

Стратегия	Охват	Преимущества	Сложности
Локальная	Город/регион	Простота	Ограниченный выбор
Национальная	Вся страна	Компромисс	Часовые пояса
Региональная	СНГ, Европа	Больше талантов	Языки, право
Глобальная	Весь мир	Максимум возможностей	Максимум сложностей

Чек-лист инфраструктуры для удаленщиков

- ☐ Юридическое оформление (самозанятость, ИП, аутстафф)
- ☐ Инструменты коммуникации (Slack, Telegram, Zoom)
- ☐ Системы контроля задач (Asana, Trello, Monday)
- ☐ Безопасность данных (VPN, корпоративные аккаунты)
- ☐ Протоколы онбординга удаленных сотрудников

Дорожная карта трансформации на 12 недель

Понедельный план внедрения изменений

4 Дорожная карта трансформации

Неделя 5-12

Следуйте этому плану для систематической трансформации найма.

НЕДЕЛИ 1-4: ФУНДАМЕНТ

Неделя	Задачи	Результат
Неделя 1	Аудит текущего состояния, выбор приоритетов	Понимание точки старта
Неделя 2	Закупка и настройка базовых инструментов	Инструменты готовы
Неделя 3	Обучение команды новым технологиям	Команда обучена
Неделя 4	Пилотный запуск автоматизации на 1-2 вакансиях	Первый опыт

НЕДЕЛИ 5-8: АВТОМАТИЗАЦИЯ

Неделя	Задачи	Результат
Неделя 5	Настройка чат-ботов и авто-ответов	Первичный контакт автоматизирован
Неделя 6	Запуск системы видео-интервью	Асинхронные интервью
Неделя 7	Внедрение CRM для кандидатов	Все данные в одном месте
Неделя 8	Анализ эффективности, корректировка процессов	Оптимизированные процессы

НЕДЕЛИ 9-12: ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

Неделя	Задачи	Результат
Неделя 9	Подготовка к удаленному найму (юридика, процессы)	Инфраструктура готова
Неделя 10	Запуск поиска в новых географических зонах	Расширенный пул талантов
Неделя 11	Первые удаленные наймы, протокол онбординга	Удаленные сотрудники в команде
Неделя 12	Анализ результатов, планирование масштабирования	План на следующий квартал

Финальная проверка готовности плана

- ☐ Выбрана технологическая стратегия под бюджет и размер команды?
- ☐ Определена географическая стратегия поиска талантов?
- ☐ Подготовлена инфраструктура для удаленной работы?
- ☐ Создан детальный план трансформации на 12 недель?
- ☐ Назначены ответственные и выделены ресурсы?

ИТОГ ЗАДАНИЯ

После выполнения всех шагов у вас будет: (1) честная оценка текущего состояния, (2) выбранная технологическая стратегия, (3) план глобализации найма, (4) понедельная дорожная карта на 12 недель. Это ваша инструкция к действию!