

Готовность к глобальному найму

Систематическая проверка всех аспектов трансформации



ЮРИДИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ Изучены налоговые последствия найма в других юрисдикциях
- ☐ Выбрана схема оформления (прямой найм / аутстафф / EOR)
- ☐ Подготовлены шаблоны договоров для разных стран
- ☐ Настроена система валютных переводов
- ☐ Проконсультировались с юристом по международному праву
- ☐ Определены правила обработки персональных данных (GDPR и аналоги)



ОПЕРАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ Процессы адаптированы для удаленной работы
- ☐ Настроены инструменты коммуникации на разных языках
- ☐ Создан банк вопросов для кросс-культурного интервью
- ☐ Подготовлен протокол онбординга удаленных сотрудников
- ☐ Определены правила работы с разными временными зонами
- ☐ Разработана система контроля результатов (не присутствия)



ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ IT-инфраструктура поддерживает удаленную работу
- ☐ Настроены VPN и безопасный доступ к системам
- ☐ Инструменты найма работают в разных временных зонах
- ☐ Есть система контроля задач для распределенных команд
- ☐ Настроена видеосвязь с записью для асинхронных интервью
- ☐ Готовы корпоративные аккаунты для новых сотрудников



КУЛЬТУРНАЯ ГОТОВНОСТЬ

- ☐ Руководство поддерживает найм удаленных сотрудников
- ☐ Команда готова к работе с коллегами из других стран
- ☐ Есть понимание культурных различий в коммуникации
- ☐ Определен рабочий язык для международной команды
- ☐ Созданы ритуалы для поддержания командного духа

Контроль качества при масштабировании

«Светофорная» система мониторинга найма

КОГДА ИСПОЛЬЗОВАТЬ

При быстром росте компании критически важно не потерять качество найма. Эта система поможет вовремя заметить проблемы и принять меры.

«Светофор» качества найма

ЗЕЛЕНАЯ ЗОНА

Все хорошо

- Время закрытия вакансий в норме
- Качество кандидатов соответствует ожиданиям
- 85%+ новичков проходят испытательный срок

ЖЕЛТАЯ ЗОНА

Нужно внимание

- Время закрытия +15-30%
- Снижение качества на финальных этапах
- 70-85% проходят испытательный срок

КРАСНАЯ ЗОНА

Срочные меры

- Критическое увеличение сроков
- Системное снижение качества
- Менее 70% проходят испытательный срок

Чек-лист первых 30 дней трансформации

НЕДЕЛЯ 1 Диагностика

- ☐ Пройти экспресс-оценку системы 5П
- ☐ Определить 2-3 самые болевые точки в текущем найме
- ☐ Выбрать один элемент для улучшения
- ☐ Зафиксировать текущие метрики для сравнения

НЕДЕЛЯ 2 Быстрая победа

- ☐ Если проблема в текстах — переписать вакансии с ChatGPT
- ☐ Если проблема в хаосе — создать простую систему отслеживания
- ☐ Если проблема в оценке — структурировать интервью
- ☐ Измерить первые результаты изменений

НЕДЕЛЯ 3 Системное решение

- ☐ Выбрать инструмент под ваш размер и бюджет
- ☐ Настроить базовый процесс по системе 5П
- ☐ Обучить команду новому подходу
- ☐ Создать документацию для новых процессов

НЕДЕЛЯ 4 Измерение и коррекция

- ☐ Запустить первую вакансию по новой системе
- ☐ Измерить результаты и сравнить с предыдущими
- ☐ Скорректировать процесс на основе опыта
- ☐ Составить план на следующий месяц

ПРАВИЛО: При переходе в желтую зону — корректирующие меры. При переходе в красную — полная остановка для анализа. Не продолжайте масштабировать сломанные процессы!

Чек-листы для разных ролей

Персонализированные планы действий



Для ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ: ПЛАН НА ВЫХОДНЫЕ

За один уик-энд создайте работающую систему найма

СУББОТА: ПОДГОТОВКА

- ☐ Утро (2 ч): Описать идеального кандидата по системе Портрета
- ☐ День (2 ч): Создать привлекательную вакансию с ChatGPT
- ☐ Вечер (2 ч): Настроить анкету в Google Forms + тестовое задание

ВОСКРЕСЕНЬЕ: ЗАПУСК

- ☐ Утро (2 ч): Создать чек-лист первого дня и план онбординга
- ☐ День (2 ч): Разместить вакансию + настроить автоответы



Для HR-СПЕЦИАЛИСТА: ПУТЬ К СТРАТЕГУ

Трансформация из «подборщика» в бизнес-партнера за 3 месяца

МЕСЯЦ 1: ОТ ОПЕРАЦИЙ К АНАЛИТИКЕ

- ☐ Проанализировать все наймы за последний год
- ☐ Найти корреляции между характеристиками и успешностью
- ☐ Определить самые эффективные каналы поиска
- ☐ Рассчитать стоимость найма по каналам и позициям

МЕСЯЦ 2: ОТ ДАННЫХ К РЕШЕНИЯМ

- ☐ Представить руководству анализ эффективности
- ☐ Предложить 3-5 улучшений с расчетом ROI
- ☐ Получить бюджет на пилотные проекты
- ☐ Запустить эксперименты и измерить результаты

МЕСЯЦ 3: ОТ УЛУЧШЕНИЙ К СТРАТЕГИИ

- ☐ Разработать план развития талантов на год
- ☐ Интегрировать найм в бизнес-планирование
- ☐ Показать влияние инициатив на прибыль
- ☐ Стать участником стратегических сессий



Для РУКОВОДИТЕЛЯ: СТРАТЕГИЯ «МАГНИТА ТАЛАНТОВ»

Сделайте ваш отдел местом, куда хотят попасть лучшие

- ☐ Активно участвовать в профессиональных мероприятиях
- ☐ Вести корпоративный блог или YouTube-канал
- ☐ Делиться экспертизой в профессиональных сообществах
- ☐ Вести список интересных специалистов в отрасли
- ☐ Поддерживать отношения через LinkedIn
- ☐ Мотивировать сотрудников рекомендовать коллег (бонусы 50-100 тыс)
- ☐ Создать программу амбассадорства среди выпускников

