

Ключевые убеждения и Чек-лист нанимающего

Дополнительный материал к Главе 2: «Правильные убеждения нанимающего»

РАЗДЕЛ I

Роль убеждений: Ключ к успешному найму

Убеждения, которые вы используете в процессе найма, напрямую определяют ваши действия и решения. Если у вас сформированы правильные убеждения, вы принимаете правильные решения, что неизбежно ведет к успешному найму.

Важно помнить: Неправильные убеждения, например, навязчивый поиск "идеального кандидата" (который может привести к отсеву хороших специалистов из-за незначительных недостатков), ведут к неудачам, неэффективности и потере значительных ресурсов компании.

7 Ключевых убеждений успешного нанимающего

Эти убеждения подходят абсолютно всем, независимо от размера вашей команды.

№	Убеждение	Суть и практический результат
1	Найм — это системный процесс	Найм — это часть общей стратегии компании, а не единичное событие. Системный подход обеспечивает прозрачность, контроль и позволяет отслеживать каждый этап, повышая качество процесса.
2	Найм — это алгоритм действий	Системный процесс можно и нужно алгоритмизировать. Алгоритм представляет собой четкую, поэтапную систему процессов, которую можно легко передать другим участникам команды. Выражаясь проще: «Делай раз, два, три — в команде сотрудник».
3	Количество кандидатов на входе = качество на выходе	Если кандидатов много, у вас есть возможность сравнить и выбрать лучшего из лучших. Малое количество кандидатов вынуждает идти на компромиссы, что повышает риск ошибки.
4	Непрерывный найм на стратегические позиции	Самые интересные люди обычно уже где-то работают. Непрерывный найм гарантирует, что ваши «сети» расставлены постоянно, и вы всегда готовы к возможностям, когда крутой специалист появляется на рынке.

№	Убеждение	Суть и практический результат
5	Ответственность за удачный и неудачный найм всегда на нанимающем	Вы подбираете критерии, организуете фильтрацию и принимаете финальное решение. Нанимающий несет ответственность за ресурсы, потраченные на найм, а также за потенциальные убытки.
6	Комплексная оценка кандидата	Принятие решения должно базироваться не на одном факторе («нравится/не нравится»), а на комплексном анализе по 7 факторам (Продуктивность, Личностные качества, Вовлеченность, Ценности, Твердые/Мягкие навыки, Мотивация).
7	Адаптация — ключевой элемент процесса найма	Важно не просто найти и нанять, но и обеспечить плавное включение сотрудника в работу и команду. Нельзя «бросать человека в океан». Успешная адаптация повышает продуктивность и снижает вероятность быстрого ухода.

10 Ключевых мыслей Главы 2 (Резюме)

Быстрый список для фиксации самых важных выводов:

1. **Убеждения определяют решения в найме.** Формирование правильных убеждений критически важно для успешного отбора кандидатов.
2. **Найм — это системный процесс,** который требует планирования, последовательности и гибкости (адаптивности).
3. **Алгоритм найма** облегчает отбор, ускоряет его и уменьшает вероятность ошибки.
4. **Создание алгоритма найма** всегда включает четыре основных принципа: понять, кто нужен, создать поток, отобрать по критериям, сделать обучение и адаптацию.
5. **Большое количество кандидатов** на входе увеличивает ваши шансы найти лучшего специалиста.
6. **Непрерывный найм** (с использованием ATS или CRM) обеспечивает постоянный поиск талантов на стратегические позиции.
7. **На нанимающем и компании** лежит полная ответственность за итоговый результат найма.
8. **Комплексная оценка** должна включать такие важные факторы, как продуктивность, личные качества, вовлеченность, ценности, твердые/мягкие навыки, а также внутреннюю и внешнюю мотивацию.

9. **Адаптация нового сотрудника** критически важна для его успешной интеграции и повышения производительности.
10. **Важно заранее говорить кандидату** о процессе адаптации (прозрачность процесса) и обязательно использовать систему контрольных точек для оценки прогресса в первые месяцы работы.

Чек-лист «Аудит убеждений нанимающего»

Используйте этот чек-лист для быстрой проверки ваших текущих убеждений перед началом найма. Если вы не можете отметить какой-либо пункт, это сигнал к пересмотру ваших подходов.

Проверьте себя:

☐

Я понимаю найм как систему, а не как случайное событие.

1/1

☐

Я могу алгоритмизировать процесс найма так, чтобы его мог повторить коллега.

1/1

☐

Я стремлюсь к большому количеству кандидатов на входе для увеличения выбора.

1/1

☐

Я веду непрерывный поиск на ключевые (стратегические) позиции.

1/1

☐

Я принимаю полную ответственность за результат найма (и за успех, и за провал).

1/1

☐

Я оцениваю кандидатов комплексно по 7 факторам (а не только «нравится/не нравится»).

1/1

☐

Я планирую адаптацию как обязательную часть найма.

1/1

Результат: Вы — системный нанимающий
→ [СУММА БАЛЛОВ]/7