



Практика удаленного подбора и адаптация новых сотрудников

Татьяна Коломеец

HR-Директор



Полевые сотрудники Къези

62% общей численности сотрудников

20-28 лет

3%

составляет от общей численности
Полевых сотрудников

28%



мужчины

72%



Женщины

Средний стаж
работы

3



40

Средний возраст



Найм Персонала. Подбор и тестирование



ЧТО: Vacancy Rate (VR), качество и мотивация финалистов, **квартальный HR dashboard для менеджеров**
Обновление профиля кандидата: digital skills, EQ



КАК: Видеоинтервью в любом удобном мессенджере для соискателя с 2012, полностью переход на видеоинтервью с ЛПР в TEAMS, WEBEX с марта 2020, включая защиту бизнес кейсов, отчеты по кандидатам (в формате online)



Один раз в год организуется сбор обратной связи и обсуждение с нанимающими менеджерами путей оптимизации фактических показателей (online)



Найм Персонала.

Роль электронной цифровой подписи и документооборота



Дистанционное ознакомление с кадровыми документами и ЛНА при приеме на работу. Использование облачной ЭЦП для всех дистанционных работников (Полевые команды) с 2014 года.



- ⚙️ Ознакомление всех вовлеченных о приеме нового сотрудника (внутренняя онлайн платформа)
- ⚙️ Предоставление защищенного ресурса для ознакомления с документами(облачная ЭЦП)
- ⚙️ Предоставление удаленного доступа на внутренний портал и ознакомление со всеми ЛНА (внутренняя онлайн платформа)
- ⚙️ Ознакомление с кадровыми документами (облачная ЭЦП)



Адаптация в дистанционном формате.

Вводный курс для новичка и прохождение испытательного срока



- 🔗 Недельный курс для новых сотрудников
 - 🔗 Обновленные разделы с информацией о функциональной деятельности компании на портале для самостоятельного изучения
-



- 🔗 Институт наставничества
 - 🔗 Цели и задачи на испытательный срок+программа адаптации
 - 🔗 **Къези Университет** (дистанционная платформа – Курс новичка: общие политики и процедуры (1), стратегия продвижения, препараты (4) с домашней подготовкой, тестированием и ассессментом по завершении)
-



- 🔗 В течение первых трех месяцев работы Наставник+Руководитель
- 🔗 Через 1.5 месяца – промежуточная обратная связь
- 🔗 Решение руководителя и обратная связь от Наставника через 3 месяца



Адаптация в дистанционном формате. Наставники

Команда наставников

11 Наставников Къези (средний стаж работы более 2х лет в Къези). Количество наставляемых не менее 3х в году

Результат в знаниях

Помощь в быстром освоении всех ресурсов
Придание уверенности

Обратная связь

100% положительная обратная связь от наставляемых и Наставников о проекте

Сплочение коллектива

Общаемся до сих пор, хотя и из разных регионов (прошло более 9 мес. после прихода в компанию)

Для Наставников – это опыт работы с людьми, статус, престиж, возможность реализовать желание делиться опытом, заслуженная похвала от новичков и их руководителей, дополнительное участие в различных проектах компании.



Следование ценностям – вне времени

Прозрачные и
своевременные
коммуникации про
наши планы

Даны
инструменты для
работы/общения

Сессия для всех по
Лайфхакам
удаленной работы



Подстройка бизнеса
к диджитал
формату

Все значимые проекты
продолжаются

В центре внимания - люди

Безопасность –
удаленная работа и
страхование по
программе Антивирус

Меряем «пульс» сотрудников
ежемесячно

Что у нас впереди?

Новая платформа для рекрутеров

Тестирование дополнительных навыков кандидата
(digital skills, EQ)

Активная поддержка новых сотрудников по снятию
напряжения и программы развития новых навыков
и инструментов для принятия решений.



Измерить и сравнить с
текущими
бенчмарками....

....измерить
жизнеспособность
....качество
выполнения

На выходе:
подробный план
действий с
рекомендациями и
выводами