

Прокачай свой бизнес

Люди. Процессы. Технологии

15 июня 2017, Москва



Как создать эффективную команду и привлечь молодых специалистов?

Иван Кузнецов

Superjob



6 признаков глобальных перемен

Совместная
работа

Частая «смена
ролей»

Неформальные
коммуникации

Работа в
проектных
командах

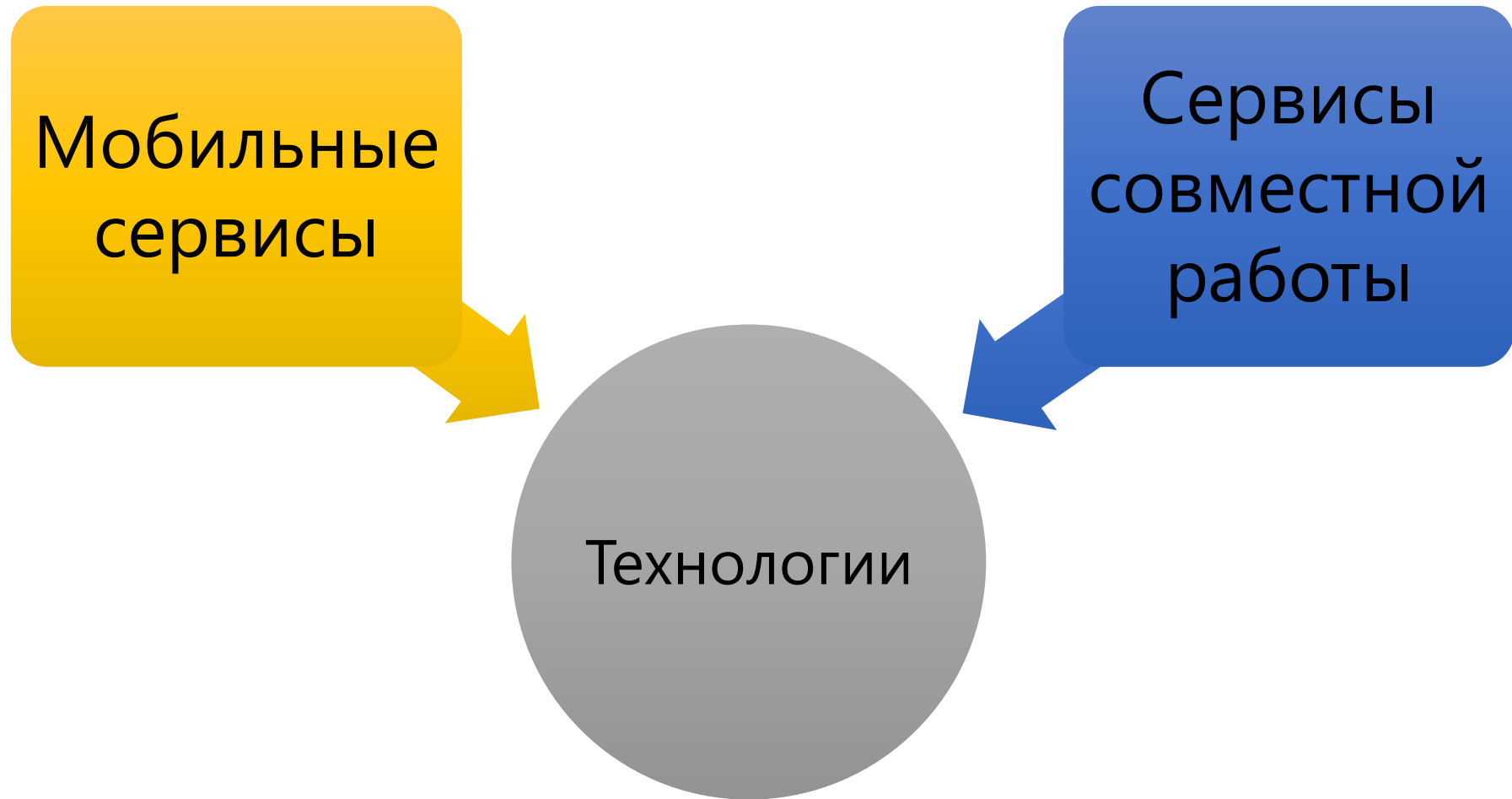
Отказ от строгих
политик и
процедур

Формирование
команд по
принципу
разнородности

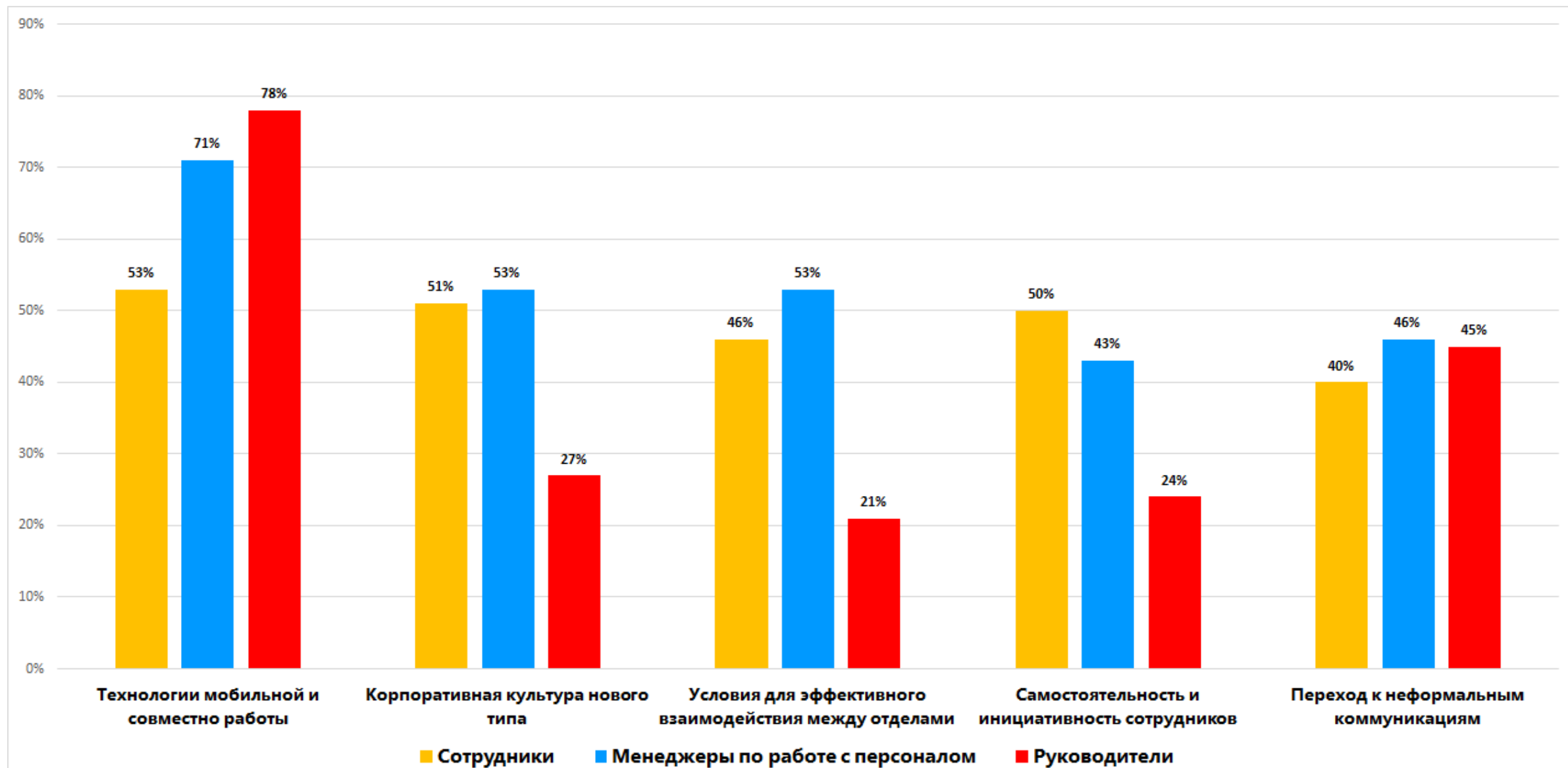
Трансформация корпоративной культуры



Технологические изменения



Оценка максимальной полезности изменений респондентами



Молодые, активные, недовольные

25-34 года – наибольшая потребность новой модели труда

Реже всех испытывают проблемы поиска работы

Не видят перемен – считают компанию отсталой

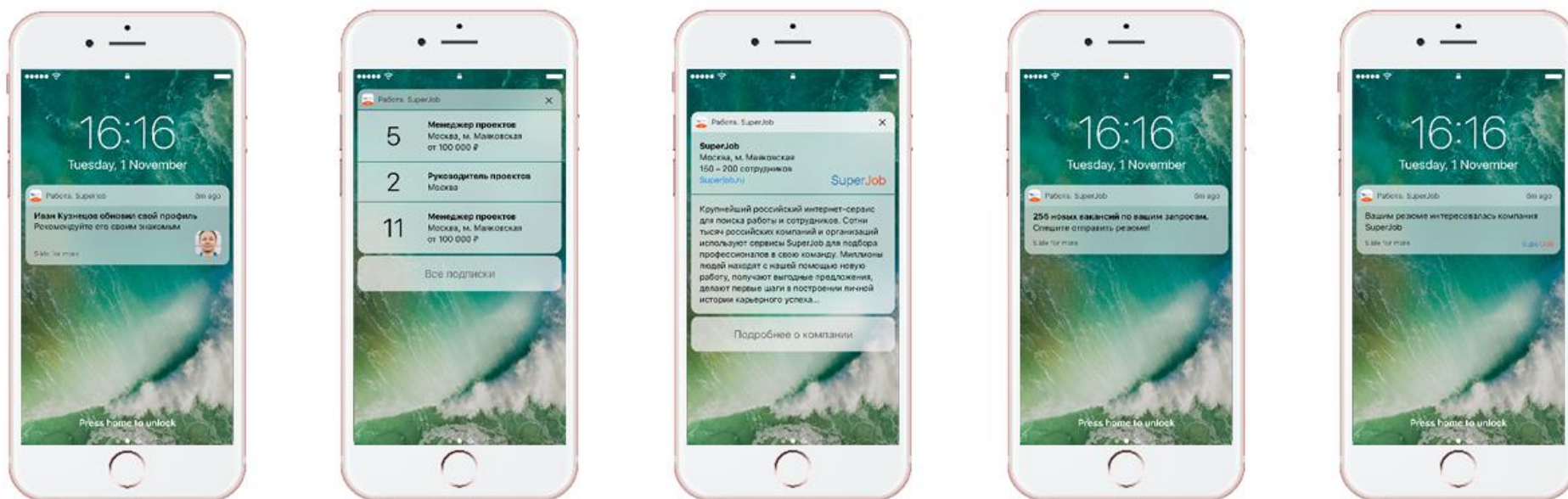
Ценят технологии – страдают от должностных барьеров

Готовы учиться

Руководителю: расставлять приоритеты



Руководителю: говорить на одном языке



Руководителю: говорить о работе важное

Описание компании:

представляем, говорим, кто мы такие. Нормальные люди так начинают разговор с другими нормальными людьми.

Правильно: Superjob — IT-компания, которая 17 лет успешно создает технологии для подбора персонала и поиска работы. Ежегодно мы помогаем найти работу миллионам специалистов. Все крупнейшие российские компании пользуются нашими услугами. Новый офис Superjob расположен в центре Москвы, в 5 минутах пешком от станций метро «Пушкинская», «Чеховская», «Маяковская». В компании работает 250 человек.

Неправильно:

ООО «СуперДжоб»

Руководителю: говорить важное

Условия работы: где работать, на чем, с кем, во сколько приходить.

Правильно:

- современный дизайнерский лофт-офис 2000+ кв. метров. Малая Дмитровка, д. 20. 5—8 минут пешком от метро Пушкинская, Чеховская, Тверская, Маяковская, Новослободская;
- кофейные уголки, уютные переговорные, настольный теннис, турник и шведская стенка;
- рабочий день с 9 до 18 часов (понедельник—пятница);
- завтраки, обеды, фрукты, чай-кофе за счет компании с первого дня работы;
- медицинское страхование, оплата проезда или другие приятности по выбору из списка корпоративных привилегий после испытательного срока;
- подчинение руководителю отдела.

Неправильно:

- оформление по ТК РФ;
- хорошие условия;
- высокая оплата, бонусы;
- молодой дружный коллектив.

Руководителю: говорить важное

Должностные обязанности: что конкретно надо делать.	Правильно: <ul style="list-style-type: none">• хозяйственное обслуживание служебных и офисных помещений класса «А» площадью 2000 м2 с численностью персонала до 250 чел. и поддержание комфортных условий в офисе: замена ламп, организация ремонта мебели, еженедельной чистки парогенераторов, выноса мусора до 15 мешков в день, утилизации картона, передвижение мебели;• еженедельное обеспечение сотрудников канцтоварами до 50 позиций и более;• еженедельный заказ воды и контроль за доставкой, учет тары. Ежедневный осмотр кулеров (3 шт.) на предмет наличия воды, отсутствия протечек и неисправностей;• ежемесячное проведение инвентаризаций хозяйственных и канцелярских товаров, составление планов по закупкам на текущий и будущий месяц.	Неправильно: <ul style="list-style-type: none">• хозяйственное обслуживание служебных и офисных помещений;• обеспечение сотрудников канцтоварами;• заказ воды;• проведение инвентаризаций;• поддержание комфортных условий в офисе.
---	--	--

Спрашивайте как сотрудник

Название должности — это ответ на вопрос «Кому вы предлагаете работу?».

Заработная плата — ответ на вопрос «Сколько я смогу заработать, решая ваши задачи?».

Условия работы — ответ на вопросы «Каково мне будет работать у вас? Насколько удобно, приятно, полезно?».

Должностные обязанности — ответ на вопросы «Что точно мне предстоит делать? Каких вы от меня ждете действий и результатов?».

Требования — ответ на вопросы «Что я должен знать и уметь? Каким опытом обладать?».

Найти баланс и выиграть

Цифровая трансформация – не только технологические изменения

Конкуренция на уровне моделей организации труда, управления

«Готовых» профессионалов, способных менять модели, нет

Использовать практики ИТ-компаний

Менять корпоративную культуру

Спасибо!

