

ЧЕК-ЛИСТ HR'А

КАК ВЫРАСТИТЬ КОМПАНИЮ С 40 ДО 170 ЧЕЛОВЕК

// Purrweb



Марина Пайч
HRD

ОБО МНЕ

Привет, я Марина — омичка,
HR-директор Purrweb
и сертифицированный коуч

Веду свой [телеграм-канал](#), танцую
дэнсхол и воспитываю
корги Бусинку



ОБ PURRWEB

React / React Native

Node. JS / ruby

Mongo DB / Postgre SQL

GraphQL

AWS / Google Cloud

MVP



Unicorns

Startup

А также

Firebase
Next.js
Electron

КОНТЕКСТ



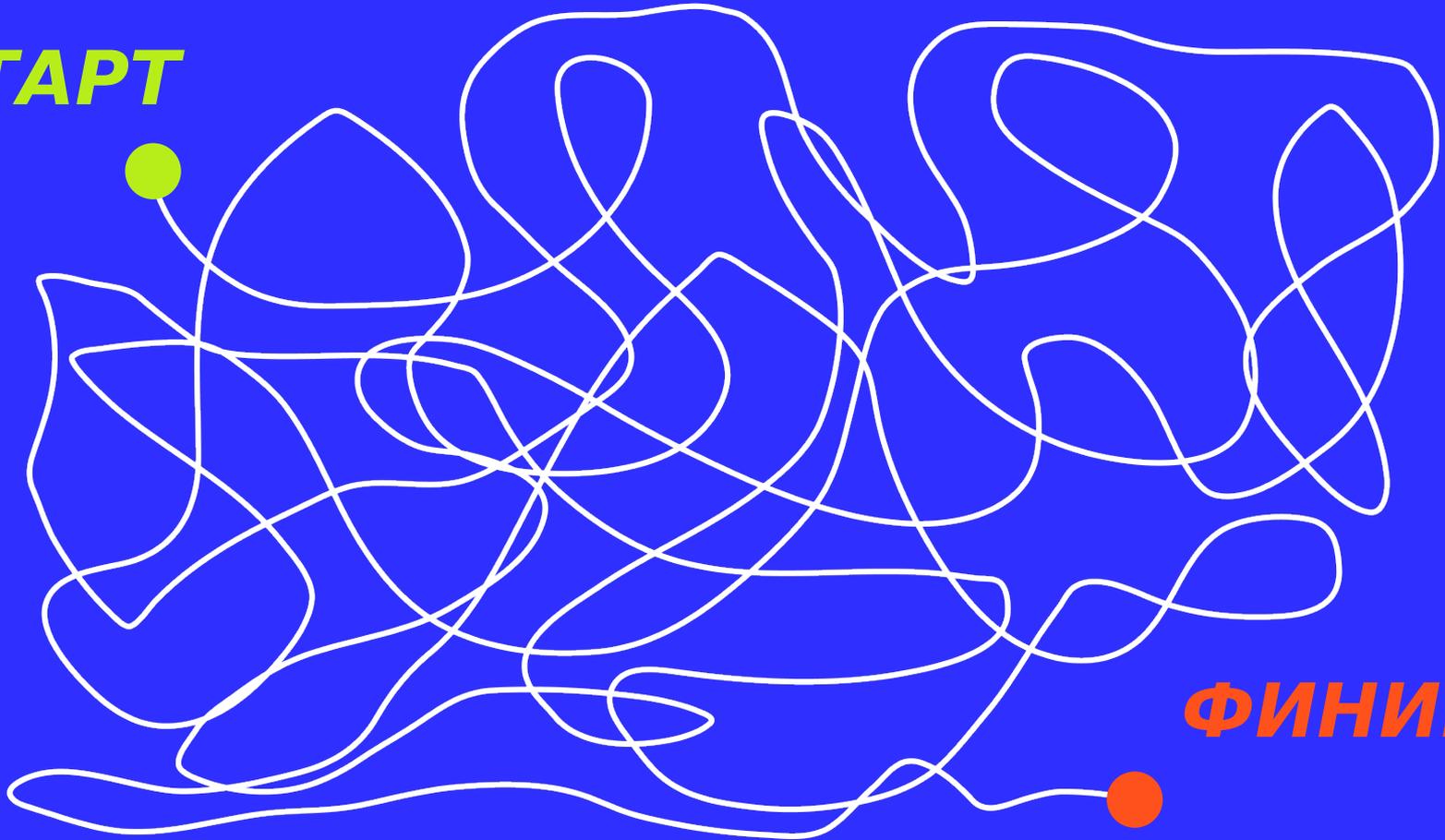
//

А ЧТО СЕЙЧАС?



//

СТАРТ



ФИНИШ



СТАРТ



ФИНИШ



КАК ВЫ ДУМАЕТЕ,
ЧТО ЭТО?



НЕДОСТАТОК HR'ОВ И РЕКРУТЕРОВ



ЧТО ЕЩЕ ПОЛОМАЛОСЬ

1

Адаптация и обучение
НОВИЧКОВ

2

Корпоративная
культура

3

Качество
собеседований

+

4

Структура
компании

//

5 УРОКОВ ИЗ БЫСТРОГО РОСТА КОМПАНИИ

1

Качественная адаптация — это важно

4

Отточенный процесс конвертации джунов в миддлов — залог устойчивого масштабирования

2

Обучать HR процессам нужно не только эйчаров

5

Нет корпоративной культуры — нет компании

3

HR бренд нужно было начать усиливать еще вчера

//

5 УРОКОВ ИЗ БЫСТРОГО РОСТА КОМПАНИИ

З В 1

1

Качественная адаптация — это важно

2

Обучать HR процессам нужно не только эйчаров

3

HR бренд нужно было начать усиливать еще вчера

4

Отточенный процесс Конвертации джунов в миддлов — залог устойчивого масштабирования

5

Нет корпоративной культуры — нет компании



УРОК 0

КОЛИЧЕСТВО HR'ОВ



//

КАК ВЫ ДУМАЕТЕ,
СКОЛЬКО НУЖНО HR'ОВ
ДЛЯ КОМАНДЫ
170 ЧЕЛОВЕК?

КАК РОСЛА HR-КОМАНДА

2



	< 60 чел.	60-80 чел.	80-120 чел.	> 120 чел.
	3-5 вак.	5-10 вак.	15-20 вак.	20-25 вак.
HR	1	1	2	2
Рекрутер		0,5	1,5	5
Офис-менеджер		0,5	0,5	1
SMM				1
Event-менеджер				2

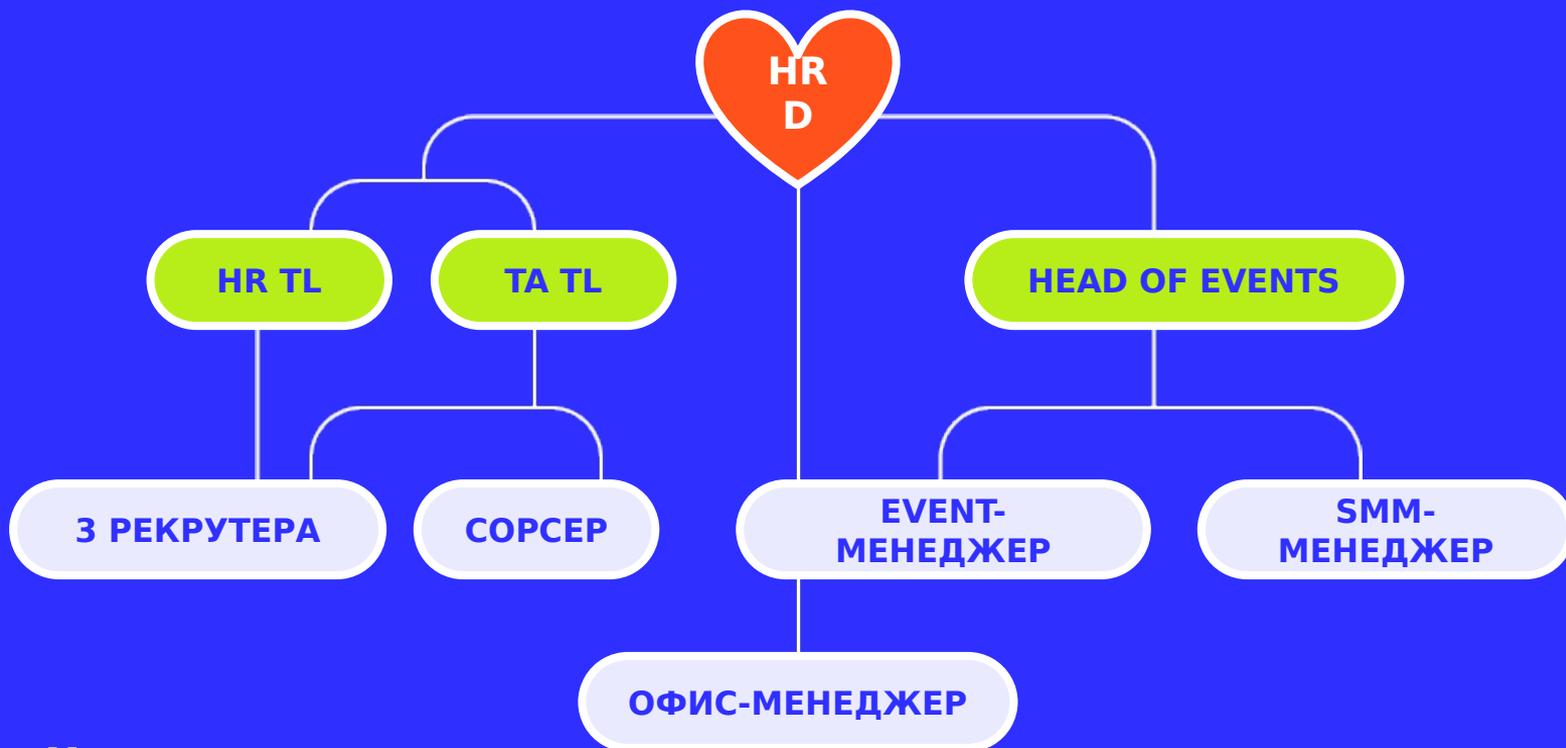


4

КАК ХОТЕОСЬ БЫ, ЧТОБЫ РОСЛА HR-КОМАНДА

	< 60 чел.	60-80 чел.	80-120 чел.	> 120 чел.
	3-5 вак.	5-10 вак.	15-20 вак.	20-25 вак.
HR	1	1	2	2
Рекрутер		1	3	5
Офис-менеджер		1	1	1
SMM	1	1	1	1
Event-менеджер			1	2

СТРУКТУРА HR-ОТДЕЛА СЕЙЧАС





ЧЕК-ЛИСТ



Определить, сколько вакансий тянет 1 рекрутер



Понять, какие процессы, кроме рекрутмента нужно обязательно поддерживать



Посчитать, сколько нужно каких сотрудников для этого объема работы



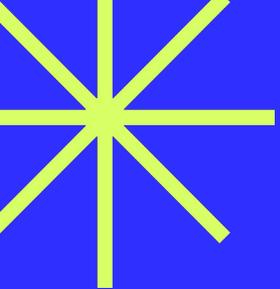
Обсудить, какие вакансии можно захолдить, чтобы нанять HR'ов и рекрутеров



НАНЯТЬ HR'ОВ И РЕКРУТЕРОВ :)

Тір! Если компания нацелена на рост — берите с запасом

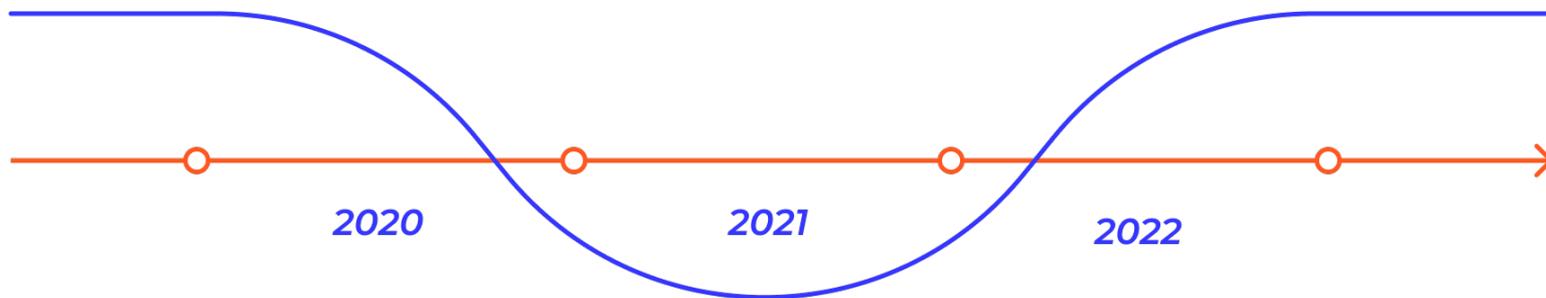
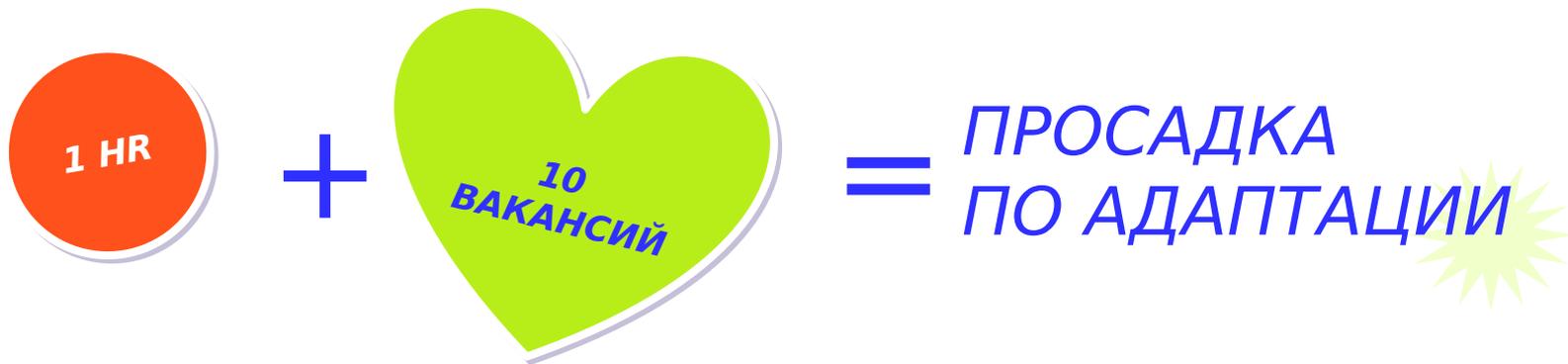




К-К-
КОМБО

УРОКИ





//

10 ВАКАНСИЙ



МНОГО
СОБЕСЕДОВАНИЙ



10 ВАКАНСИЙ
МНОГО
СОБЕСЕДОВАНИЙ



МНОГО
СОБЕСЕДОВАНИЙ
НОВЫЕ НАНИМАЮЩИЕ
МЕНЕДЖЕРЫ



10 ВАКАНСИЙ
МНОГО СОБЕСЕДОВАНИЙ



МНОГО СОБЕСЕДОВАНИЙ
НОВЫЕ НАНИМАЮЩИЕ МЕНЕДЖЕРЫ



НОВЫЕ НАНИМАЮЩИЕ МЕНЕДЖЕРЫ



СНИЖЕНИЕ КАЧЕСТВА СОБЕСЕДОВАНИЯ

(пусть и временное)



10 ВАКАНСИЙ
МНОГО СОБЕСЕДОВАНИЙ



МНОГО СОБЕСЕДОВАНИЙ
НОВЫЕ НАНИМАЮЩИЕ МЕНЕДЖЕРЫ



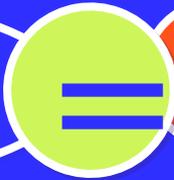
НОВЫЕ НАНИМАЮЩИЕ МЕНЕДЖЕРЫ



СНИЖЕНИЕ КАЧЕСТВА СОБЕСЕДОВАНИЯ

(пусть и временное)

НЕТ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ КАНАЛОВ ПРОДВИЖЕНИЯ



НЕДОСТАТОЧНЫЙ ВХОДЯЩИЙ ПОТОК КАНДИДАТОВ



ПРОСАДКА
ПО АДАПТАЦИИ



КАДРОВЫЙ
ГОЛОД



НЕТ
HR-БРЕНДА

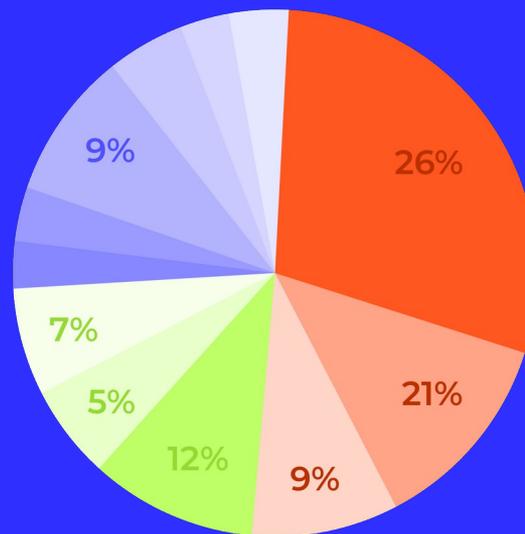


СНИЖЕНИЕ КАЧЕСТВА
СОБЕСЕДОВАНИЙ

== ТЕКУЧКА

//

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ



КАК ВЫГРЕБАЛИ



Как чинили
адаптацию



Как обучали
менеджеров



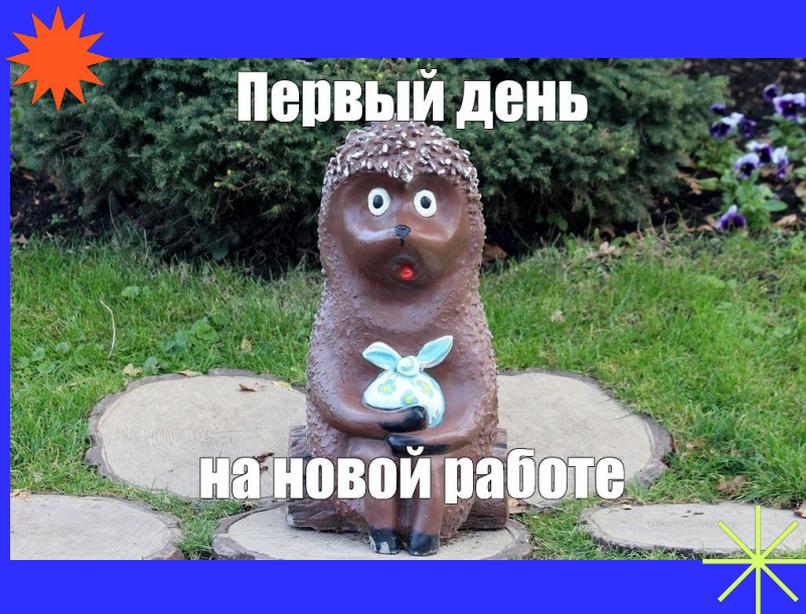
Как работали
с HR брендом



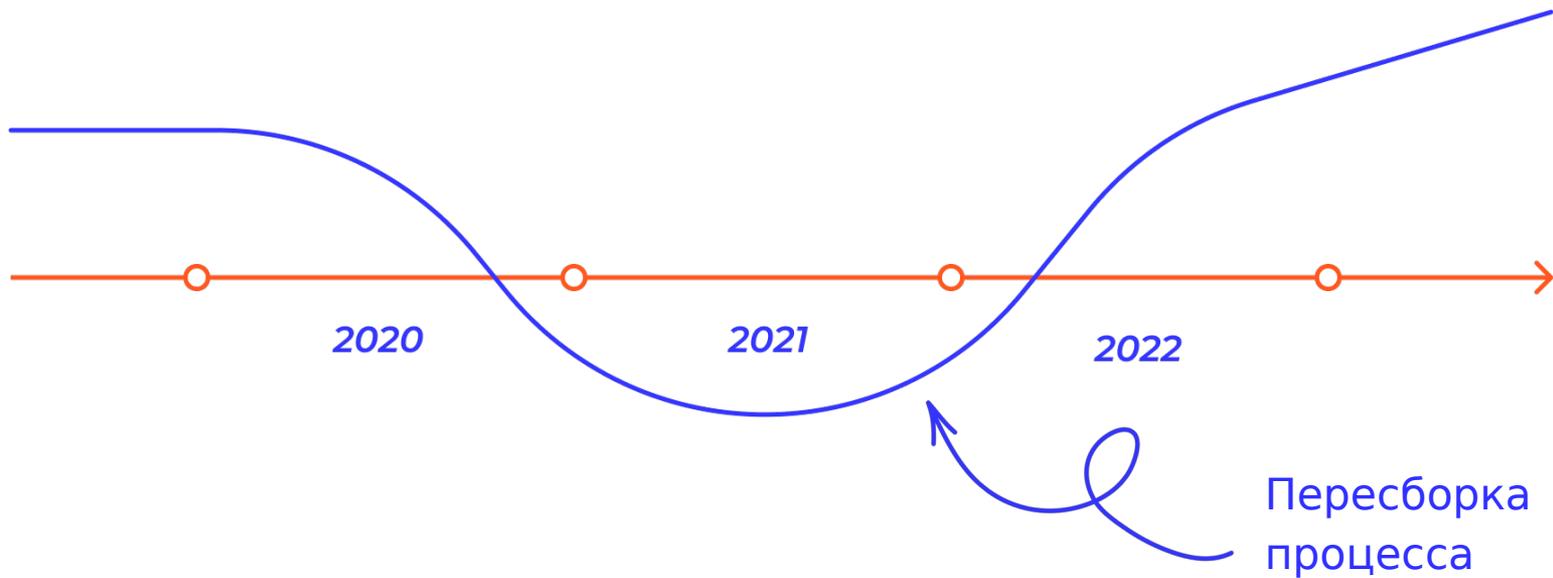
УРОК 1

АДАПТАЦИЯ

//



КАК ЧИНИЛИ АДАПТАЦИЮ



//

КАК ЧИНИЛИ АДАПТАЦИЮ

1

Назначили
ответственного за процесс

3

Выбрали
инструмент

2

Пересобрали
процесс

4

Наладили
контроль

//

АДАПТАЦИОННАЯ БОРДА

The image displays an adaptive board with five columns, each representing a stage in a recruitment or onboarding process. Each card in the columns includes a title, a progress indicator (checkbox or clock icon), and a date. The cards are color-coded by role or department.

- Принял оффер**: 2/18, 5/18, 8/18, 8/18, 4/18
- Первый день на работе**: 18/18
- Переквалификация/тестовые дни**: 11/11, 11/11, 11/11, 11/11, 11/11, 11/11, 2/8, 2/19
- 1:1 через неделю**: 8/8, 15/15, 13/13, 17/18, 17/18
- Тестовый период**: 18/18, 10/11, 19/19, 18/18, 9/9, 13/13, 19/19, 18/18, 18/18
- Ретро**: (empty)

Roles/Departments mentioned: стажёр ш/ух, QA, системный аналитик, ассистент пм, Frontend.





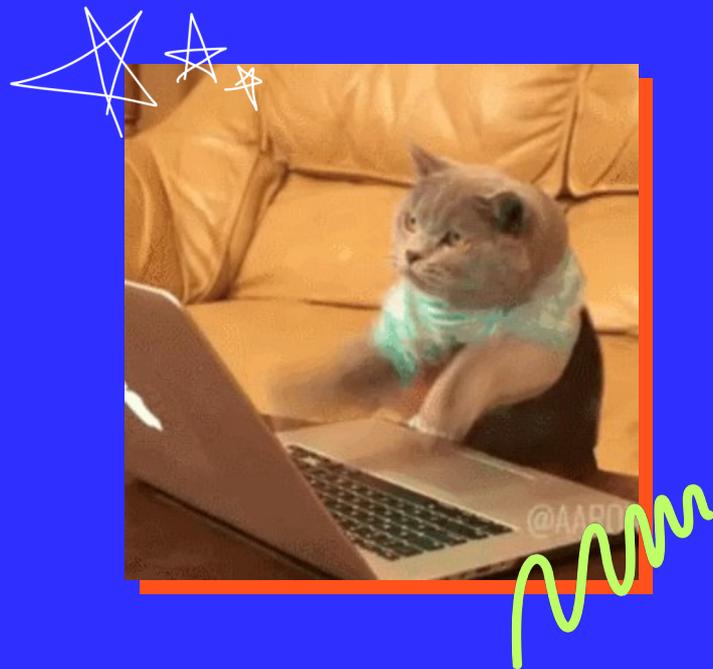
ЧЕК-ЛИСТ

- Выделить **ключевые** аспекты процесса адаптации
- Разработать простую систему **контроля**
- Подумать, как его оптимизировать и ускорить
- Назначить **ответственного**



УРОК 2

ОБУЧЕНИЕ НАНИМАЮЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ



ОБУЧЕНИЕ НАНИМАЮЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

КАК БЫЛО

- 1** Проводили
общую встречу:
 - ★ как оценивать тестовые задания
 - ★ что спрашивать на собеседовании
 - ★ на что опираться в принятии решения
- 2** Отпускали
в плавание

ОБУЧЕНИЕ НАНИМАЮЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ



КАК БЫЛО

- 1** Проводили общую встречу:
 - ★ как оценивать тестовые задания
 - ★ что спрашивать на собеседовании
 - ★ на что опираться в принятии решения
- 2** Отпускали в плавание

КАК СТАЛО

- 1** Общая встреча
- 2** Профили кандидатов
- 3** Опытный нанимающий менеджер обучает
- 4** Свободное плавание

★ ЧЕК-ЛИСТ



Опишите процесс найма и зоны ответственности рекрутера и нанимающего менеджера



Сделайте профили кандидатов / чеклисты для собеседований



Сделайте пул потенциальных нанимающих менеджеров



Систематически отправляйте их слушать, как проводят собеседования опытные нанимающие менеджеры



УРОК 3

HR БРЕНД



//

HR-БРЕНД:

СОЦ. СЕТИ, ИВЕНТЫ, ВУЗЫ, РАССЫЛКИ

Количество участников
(уникальных)

975

Количество
собеседований

3

5

Количество
офферов

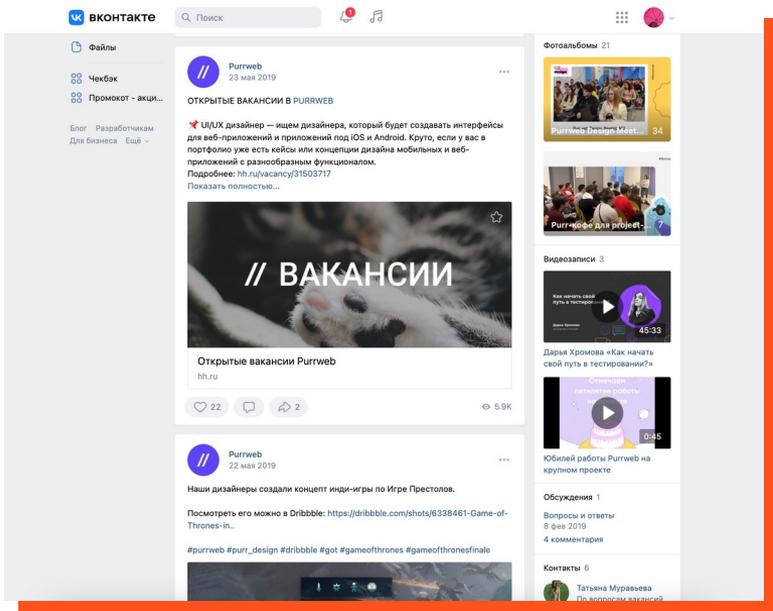
16



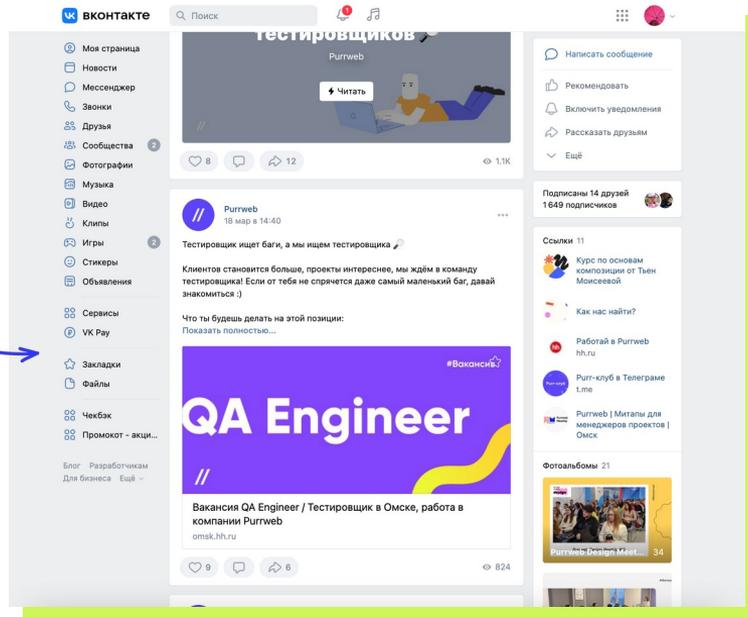
	Рекрутмент	Ивенты
Собеседование -> оффер	30%	45%



БЫЛО



СТАЛО



Purrweb
20 апр в 15:49

Мы ищем SMM-специалиста к нам в команду!

Стать голосом Purrweb. Мы ждем человека, который будет отвечать за создание креативного контента как на внешних площадках, так и внутри нашей движимой компании.

Что нужно делать:
Показать полностью...



10 likes, 2 comments, 4 shares

86 views

Purrweb
20 мая в 14:43

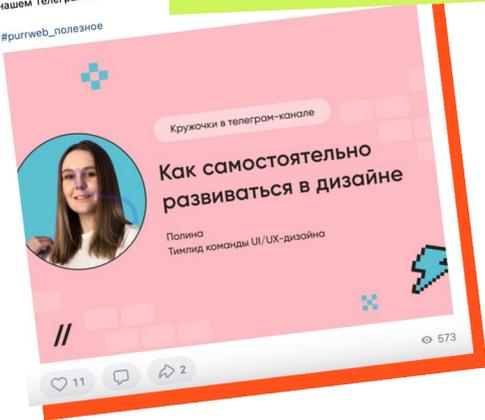
Хочешь начать свой путь в UI хочешь сильнее сфокусироваться

Тимлид команды UI/UX-дизайна как сфокусироваться в обучении

Подписывайся и смотри кружо

Остались вопросы? Скорее за нашим Телеграм-канале

#purrweb_полезное



11 likes, 2 shares

573 views

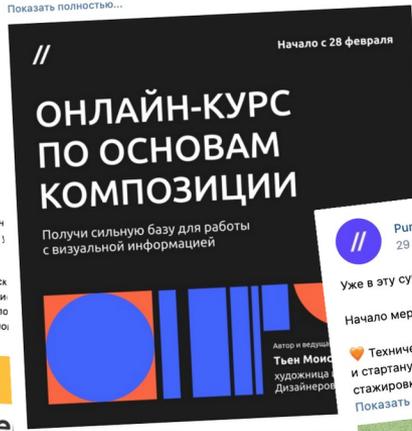
Purrweb
11 фев в 13:53

Делимся отличной новостью! Совместно с художником, дизайнером и преподавателем Тьен Моисеевой мы запускаем онлайн-курс по Основам композиции.

Композиция — это важный аспект любого визуального произведения. Будь то картина, иллюстрация, интерфейс мобильного или веб-приложения, фотография или кинофильм.

На курсе вы научитесь композиционному мышлению и познакомитесь с элементами, средствами и принципами построения композиции.

Показать полностью...



3 likes, 3 comments, 22 shares

941 views

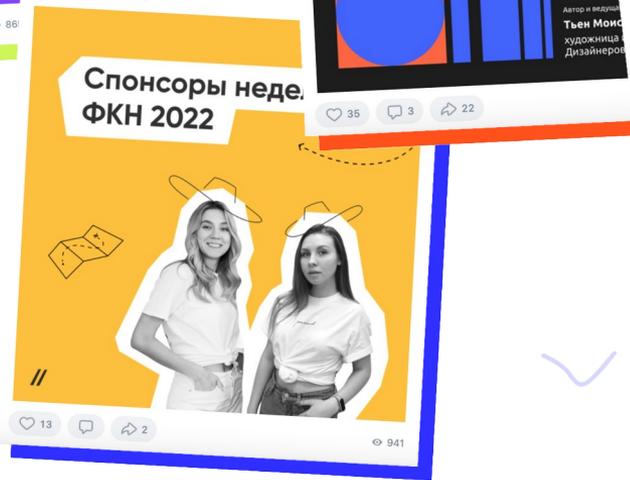
Purrweb
22 апр в 12:14

Ищи нас среди студентов

На неделю с 23 по 30 апреля затесались в студен спонсоров. Кстати, среди наших сотрудников есть

Мы рады поддерживать ребят во всех их студенческих. Поэтому 29 апреля проведём мероприятие друзьями и одногруппниками ты создашь MVP прило Судьями станут наши специалисты из разных отдело

Показать полностью...



13 likes, 2 shares

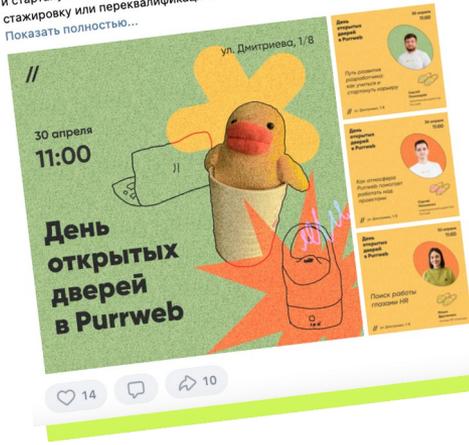
Purrweb
29 апр в 12:00

Уже в эту субботу ждем вас на Дне открытых дверей в Purrweb!

Начало мероприятия в 11:00.

Технический директор Сергей Пономарёв расскажет, как начать обучение и стартануть карьеру в разработке. Также вы узнаете, как попасть к нам на стажировку или переквалификацию.

Показать полностью...



14 likes, 10 shares

1.4K views

Purrweb
14 фев в 15:20

Высокая концентрация сердечки в атмосфере! Добавим сюда — всей командой сердечно поздравляем с Днём святого Валентина! Желаем любить и быть любимыми, важными и нужными. Дарите любовь всегда будет в вашем сердце и поможет добиваться новых высот! Делимся ригт-валентинкой с теми, кто дорожит. Пусть это чувство А с нами историчнее вашей любви. Ждём их в комментариях под этим постом

#purrweb #purrweb_team





ЧЕК-ЛИСТ



Вести социальные сети регулярно



Проводить небольшие митапы (по возможности)



Или хотя бы прямые эфиры :)



Создать чат для общения вашего комьюнити



Сделать *подборки полезных материалов* и распространять их



Продумать, кто и как будет конвертировать лиды в сотрудников



УРОК 4

СТРУКТУРА КОМПАНИИ



//

КОНВЕРТАЦИЯ ДЖУНОВ В МИДДЛОВ

TL

MIDDLE

JUNIOR

JUNIOR

TL

JUNIOR

JUNIOR

JUNIOR



//

РЕШЕНИЕ



1 Четкий план на полгода
(роадмап на полгода
расписаны до мелочей)

2 Менторинг
(с ограничением
по времени ментора)



3 Выявление звездочек
(и добавление
их в talent pool)

4 ИПР, тех.
интервью

5 Еженедельные
митинги по отделам

6 1:1 (с эйчарами
и руководителем)

//



РЕШЕНИЕ



1 Четкий план на полгода
(роадмап на полгода
расписаны до мелочей)

2 **Менторинг**
(с органичением
по времени ментора)



3 Выявление звездочек
(и добавление
их в talent pool)

4 ИПР, тех.
интервью

5 Еженедельные
митинги по отделам

6 1:1 (с эйчарами
и руководителем)



//

МЕНТОРСТВО У НАС



Ментор тратит
на обучение 1-го стажера
3 часа в неделю



Тимлид тратит
на код ревью и митинги —
3 часа в неделю



Лиды проектные
менеджеры тратят на 1-го
менеджера — 8 часов в неделю



РЕШЕНИЕ



1 Четкий план на полгода
(роадмап на полгода
расписаны до мелочей)

2 Менторинг
(с ограничением
по времени ментора)



3 Выявление звездочек
(и добавление
их в talent pool)

4 ИПР, тех.
интервью

5 Еженедельные
митинги по отделам

6 1:1 (с эйчарами
и руководителем)



//

РЕШЕНИЕ



1 Четкий план на полгода
(роадмап на полгода
расписаны до мелочей)

2 Менторинг
(с ограничением
по времени ментора)



3 Выявление звездочек
(и добавление
их в talent pool)

4 ИПР, тех.
интервью

5 Еженедельные
митинги по отделам

6 1:1 (с эйчарами
и руководителем)



//

РЕШЕНИЕ



1 Четкий план на полгода
(роадмап на полгода
расписаны до мелочей)

2 Менторинг
(с ограничением
по времени ментора)



3 Выявление звездочек
(и добавление
их в talent pool)

4 ИПР, тех.
интервью

5 Еже недельные
митинги по отделам

6 1:1 (с эйчарами
и руководителем)



РЕШЕНИЕ



1 Четкий план на полгода
(роадмап на полгода
расписаны до мелочей)

2 Менторинг
(с органичением
по времени ментора)



3 Выявление звездочек
(и добавление
их в talent pool)

4 ИПР, тех.
интервью

5 Еженедельные
митинги по отделам

6 1:1 (с эйчарами
и руководителем)



ЧЕК-ЛИСТ



План развития джунов
минимум на полгода



Проводить 1:1 — сверять ожидания
руководителя с реальностью сотрудника



Выделять время опытным
специалистам на обучение новичков



Проводить митинги по отделам,
чтобы обмениваться экспертизой

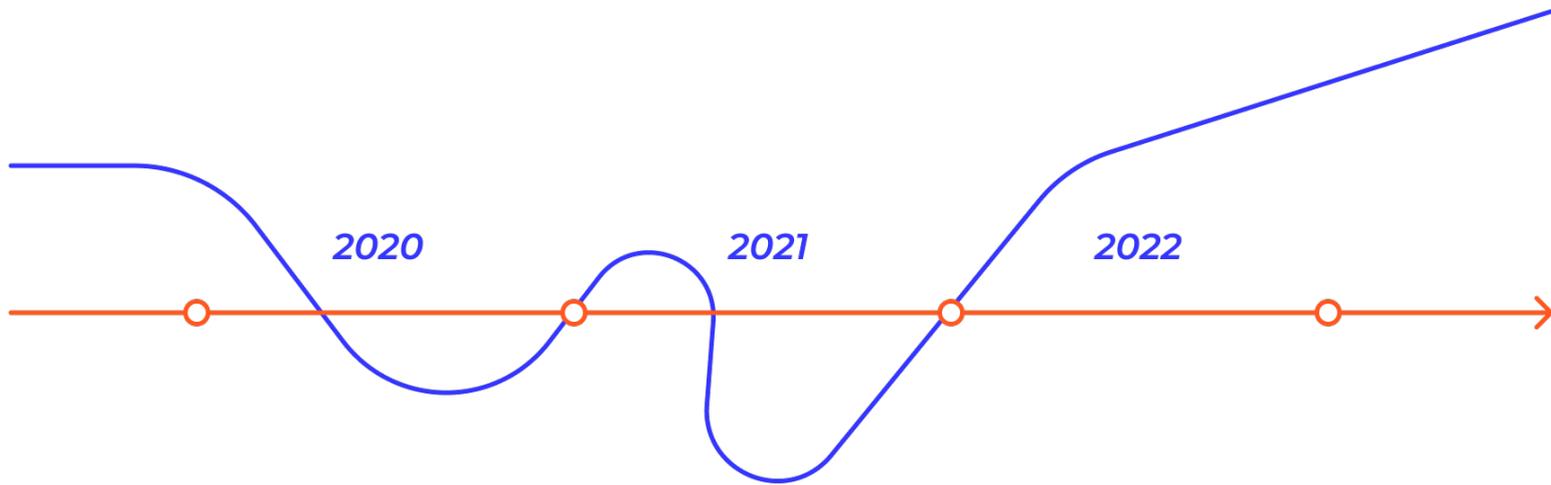


УРОК 6

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

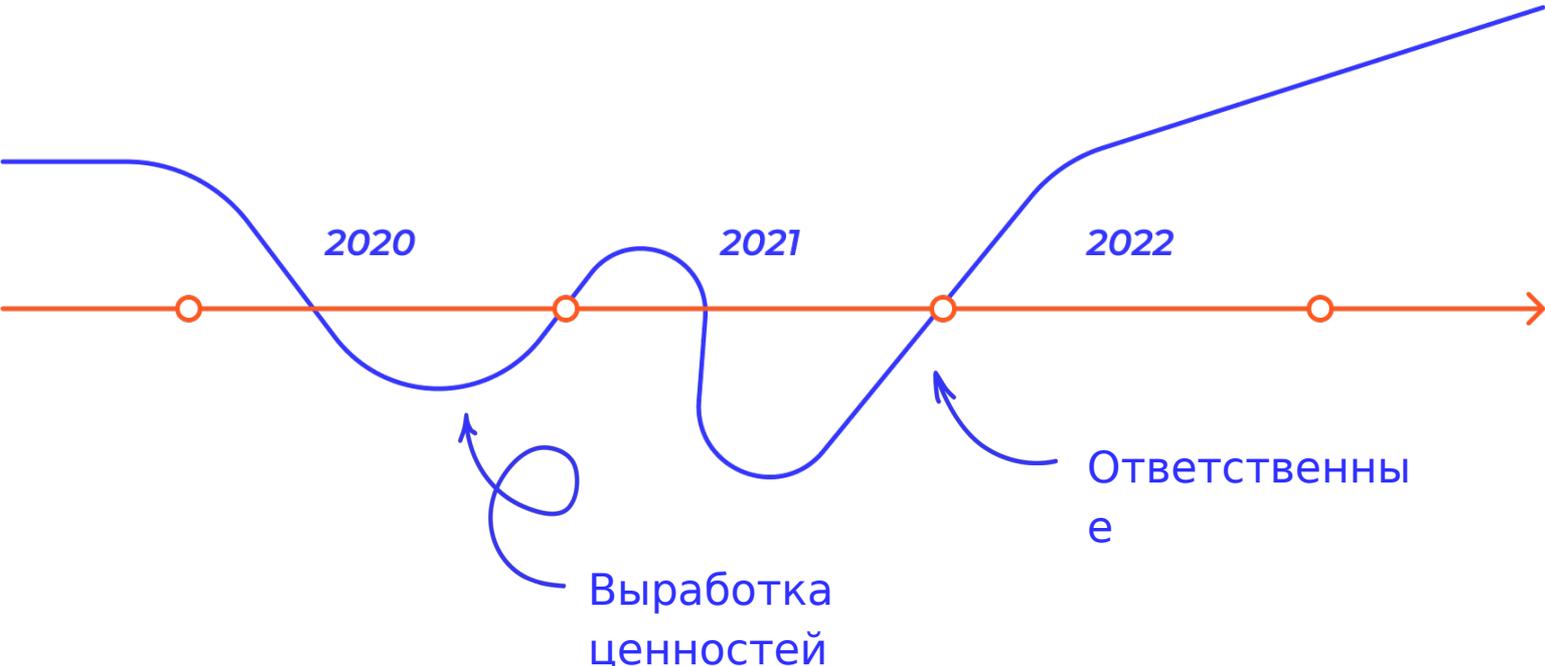


А ЧТО С КУЛЬТУРОЙ?



//

А ЧТО С КУЛЬТУРОЙ?



//

ЧТО ПОМОГАЕТ СОХРАНИТЬ КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ В ПЕРИОД ТУРБУЛЕНТНОСТИ



Трансляция
ценностей топ-менеджерами



Формулирование
ценностей и миссии
снизу вверх



Фильтрация
по корпоративной культуре
на собеседованиях



Обыгрывание ценностей
на корпоративных мероприятиях



Ответственный
за процесс

Что еще можно добавить:
- Визуальный менеджмент
- 3 канала коммуникации





ЧЕК-ЛИСТ

- Провести фасилитируемую сессию по выработке корпоративных ценностей
- Транслировать ценности через минимум 3 канала коммуникации
- Назначить держателя процесса
- Включить ценности в профиль кандидата
- Зашить ценности в 360



ИТОГИ

НЕ БОЙТЕСЬ ОСТАНОВИТЬ
РЕКРУТМЕНТ, ЧТОБЫ НАНЯТЬ
РЕКРУТЕРА 😁

//

ЭТО БЫЛА Я И МОИ ОШИБКИ

Желаю вам
их не повторять

Но у вас,
скорее всего,
будут свои

И это
прекрасно :)



СПАСИБО

СПАСИБО

СПАСИБО

✈ [marinapawc](#) и канал — [marina_omichka](#)
и

@ marina@purrweb.com

☎ +7 (905) 943-59-
06

// Purrweb

