

Сколько стоит ошибка найма
и как ее избежать

«Вредные» советы по подбору

3 распространенных кейса с неочевидными
выводами



Знакомство



Директор по развитию бизнеса и продукта «АкадемСити». 8 лет в управлении процессами:

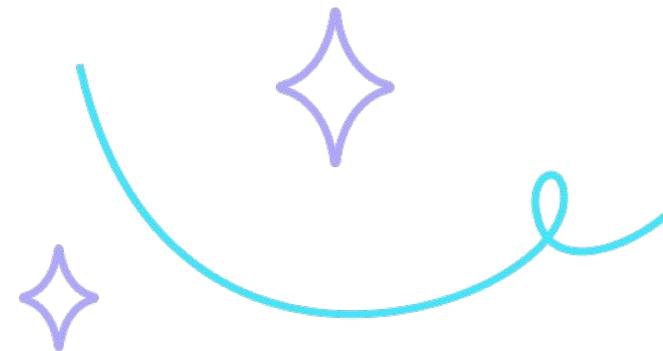
- ◆ Продукта
- ◆ Продаж
- ◆ Маркетинга

Любимые задачи: Построение системного конкурентного бизнеса

Телеграм @aleniilo

Вредный совет №1

Всегда берите людей по рекомендациям.
Сразу, не думайте. А лучше не спрашивайте
и не трестируйте. «СВОЙ ЖЕ» !



Кейс-контекст 1

- Крупная компания (1000+)
- Матричная система управления
- Ситуация : Запуск вебинаров воронки. Проект в разгаре
- Рекламный бюджет 300 000 рублей
- Ожидание с мероприятия 3 млн. рублей
- Кросс-команда 12 человек

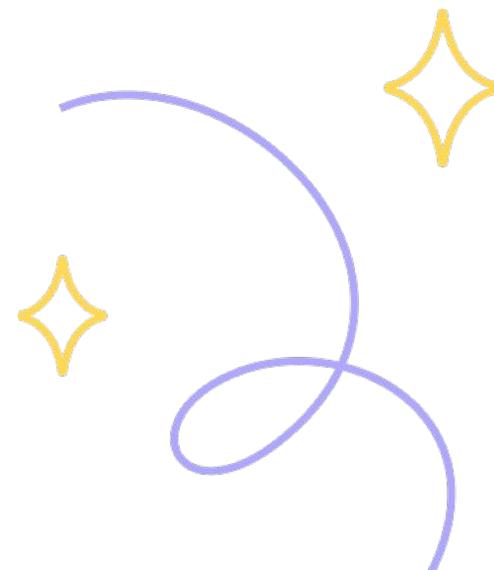


Запрос в HR

Должность : продюсер воронок

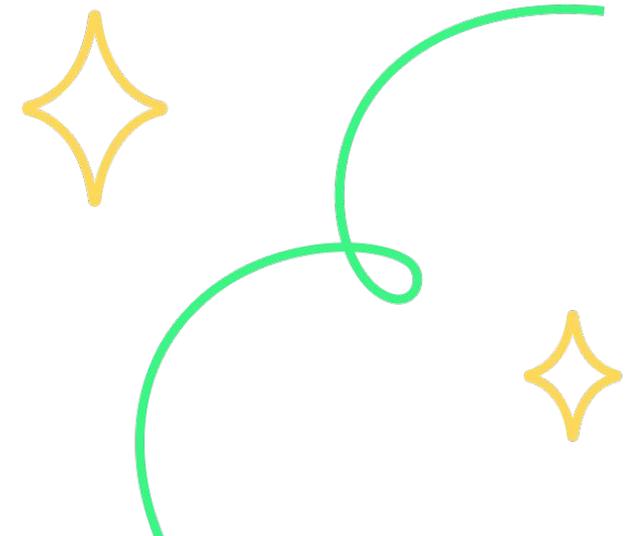
Решение : Нашли по коллегам за 4 дня, с отличными рекомендациями

Рекомендации: командный игрок, хорошо понимает в системе, делал много запусков на много денег (с)



Наши действия?

Конечно берем.
Собеседуем с прямым руководителем.
Ставим на проект.
Иииии... следующий кадр



Что было дальше?

Итог

- Тотальный феил в командной игре
- Не проработаны детали
- Ссылки в рассылке были неверные и мероприятие с подготовкой в месяц летит в трубу
- Бюджет слит
- Мероприятие провалено
- Потеряно 3 млн. рублей и несколько месяцев работы



Почему?

Вывод

- 1) предыстория (контекст предыдущей работы)
- 2) баланс хард/софт скиллов под должность
- 3) не пропускаем этап собеседование с HR
- 4) тестовое задание должна содержать проверку не прямых , но ключевых компетенций, а не только по прямому функционалу

Главное правило! ВСЕ КАНДИДАТЫ ПРОХОДЯТ ВСЕ ЭТАПЫ ВОРОНКИ БЕЗ ИСКЛЮЧЕНИЯ

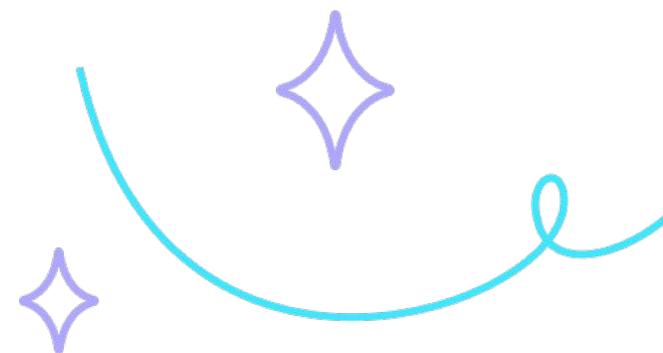


Вредный совет №2

«Этот кандидат нашел столько минусов! Он знает, что делать, он все исправит! Конструктивная критика - это хорошо!»

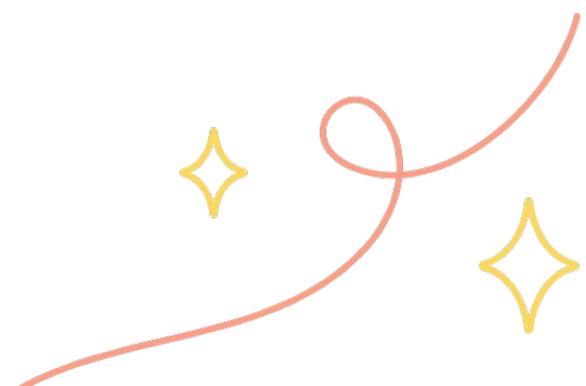


 Хантфлоу



Кейс-контекст 2

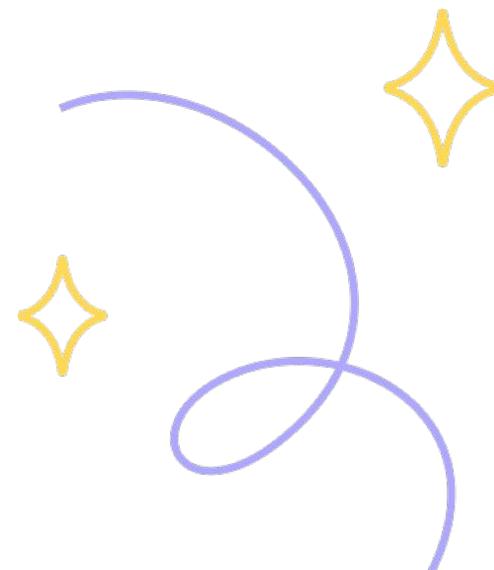
- Системно работающий маркетинг
- Замена сотрудника. Предыдущий работал 2 года на должности руководитель ОМ. Уходит в горизонтальный рост.
- Ищем замену на открытую позицию с рынка
- Средний оборот юнита 12 млн. в месяц, настроенные каналы, плановые показатели
- Матричная система управление
- Бизнес с гос. регуляцией



Запрос в HR

Должность : руководитель ОМ

Ожидания : новый взгляд, расширение воронки, оптимизация затрат на рекламу без падения выручки , опыт работы от 2 лет в соответствующей должности

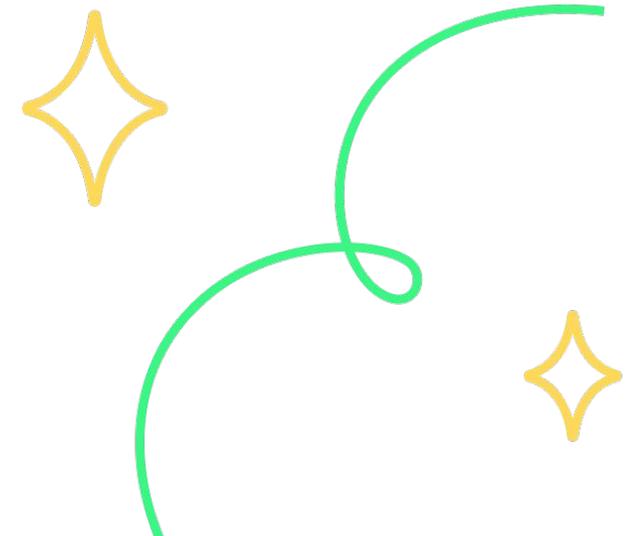


Наши действия?

Решение :

Нашли с рынка, в тестовом задании было очень подробны указаны фейлы сайтов, воронок , список по улучшению и косяков

HR и руководитель в восторге! Берем!



Скле́йка ... прошел месяц

Кейс-итог 2

- Сотрудник без согласования отключил все охватный рекламные компании без согласования, количество лидов упала настолько, что общие потери составили 11 млн рублей
- Сотрудник переругался со всей командой
- Сотрудник разместил противозаконные рекламные креативы, из за которых можно потерять образовательную лицензию



Почему?

Потому что «Я ЗНАЮ ЛУЧШЕ. А
вы все мешаете, просто не хотите
ничего делать» (с)

Вывод

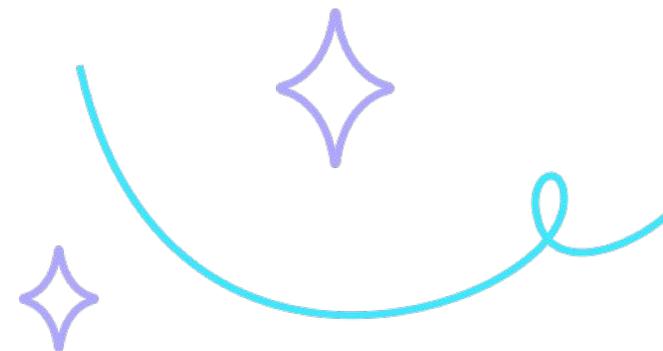
- 1) важно брать людей не только с пониманием минусов и точек роста, но и плюсов. С уважением к проделанной работе до прихода. Иначе будет обесценивание всех других участников группы
- 2) проверять отношение к «подчинению» и признанию «незнания» - без этого невозможно обучать и простить сотрудника
- 3) на ключевые функции собеседовать финально с кем-то из кросс-команды

Главное правило! Важно чтобы кандидат видел и подчеркивал ПЛЮСЫ , а не только минусы



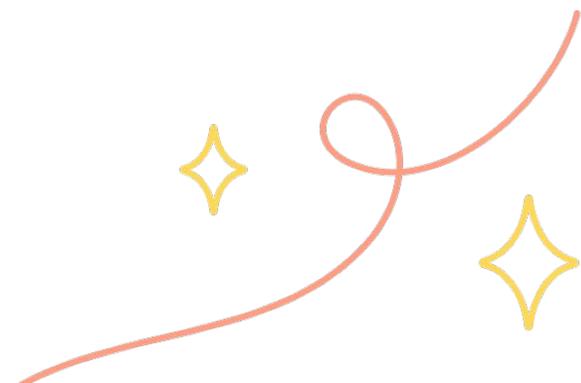
Вредный совет №3

На бэке можно экономить. Ну стоит пацан за кадром. Кнопку нажать любой сможет. ЭКОНОМИЯ



Кейс-контекст 1

- Большое онлайн мероприятие (3 000 регистраций)
- 20 часов исследований темы
- 20 часов только подготовки спикера
- 15 человек в коммерческой части команды
- управления
- Ожидаем более 5 млн оплат



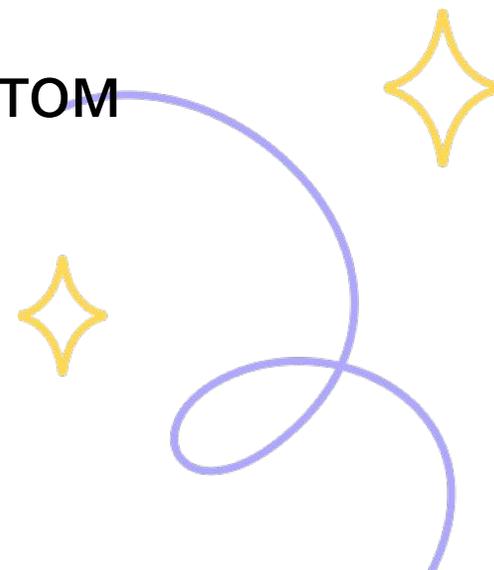
Запрос в HR

Запрос в hr

- Должность : оператор на день снимок. Просто включить трансляцию

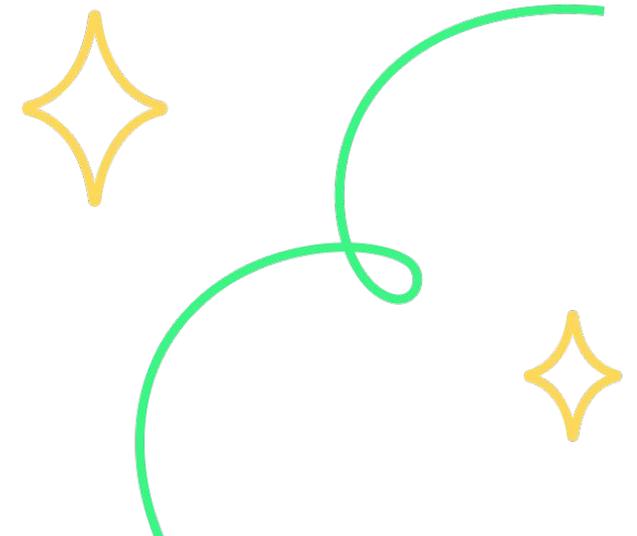
Решение :

- Нашли самого дешёвого оператора в Туле с опытом от года 19 лет



Наши действия?

Время вебинара. Старт. Изображение и звук отсутствуют. Все летит в трубу. Снова. Истерика, нервный срыв, гнев, поиск, принятие



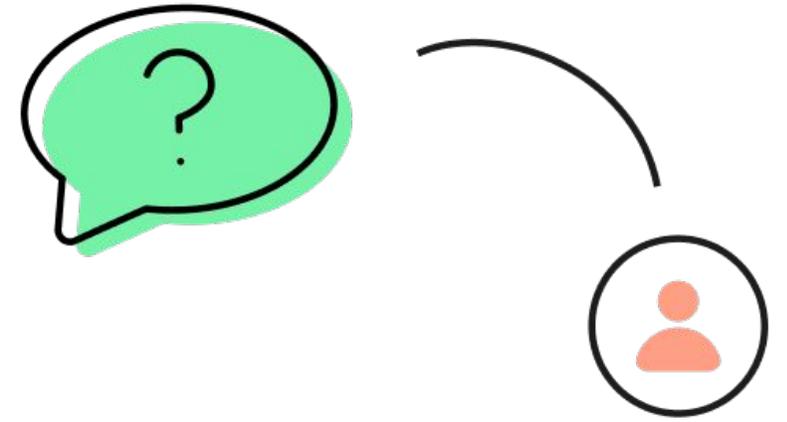
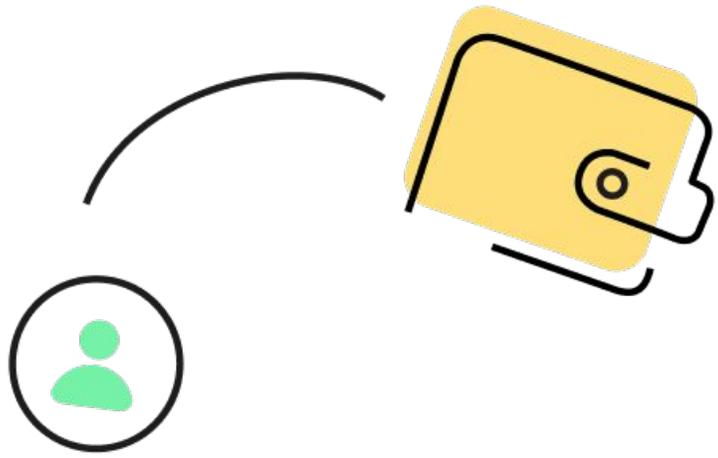
Почему?

Кейс-контекст 1

- 1) Экономить в узком месте НЕЛЬЗЯ
- 2) не пропускаем этап собеседование с HR
- 3) тестовое задание должна содержать проверку не прямых , но ключевых компетенций, а не только по прямому функционалу (через кризисные вопросы и прошлые фейлы)

Мы платим не за то что что **то сработает**, а что если **не сработает**, человек все **равно сделает результат**





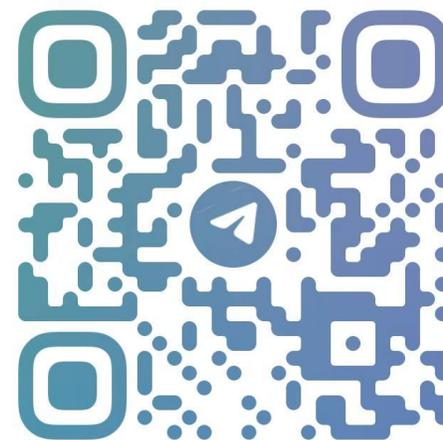
Вопросы



Терехова Алена

◆ +7 9160333225

◆ www.academcity.ru



@ALENLILO