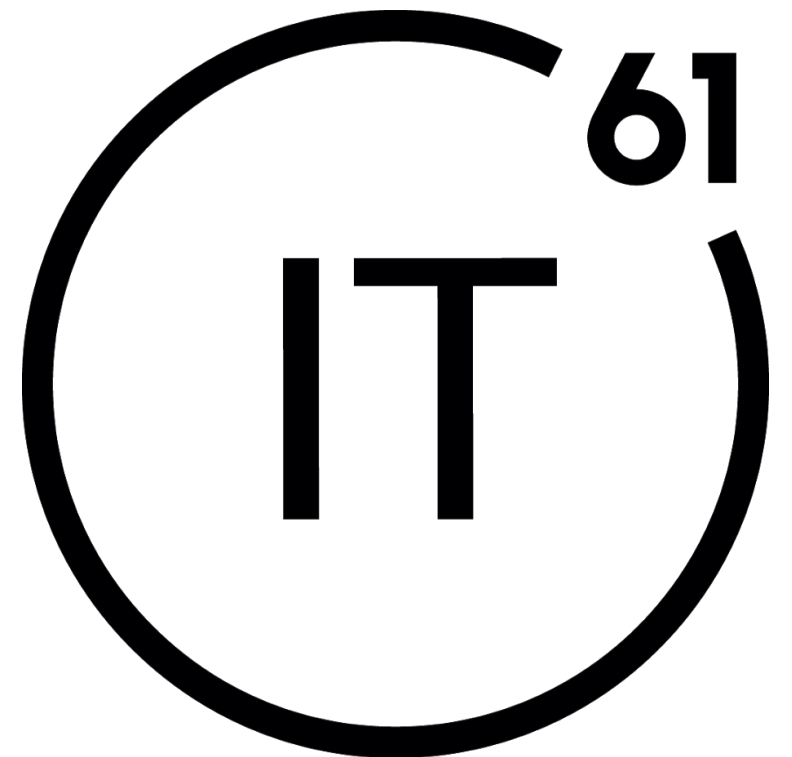


Прекратите нанимать/увольнять  
пока не поздно!

#5 HR Meetup 06.10.2018



# Про себя



- Заместитель директора по научной работе  
НИИ "Спецвузавтоматика" (Минобрнауки России) 100+ человек
- Занимаемся современными вопросами информационной безопасности
- У нас постоянно открыты вакансии на разработчиков почти любого профессионально профиля от веба и мобильных до системной разработки и реверса, и квалификации от стажеров до сеньоров
- Платим 30 т.р. за рекомендацию любого разработчика  
bring a friend su

# Про что я буду рассказывать

- Простая модель кадрового будущего организации
- Позволит дать приближенные ответы для реализаторов HR стратегии на постоянно существующие вопросы
- Это история которая позволит занять HR'а скучающего на ВЫХОДНЫХ
  
- *А ещё тут чуть-чуть про ТОС*

# Кому всё это подойдет

- **ВНИМАНИЕ:** Никакой сегрегации, просто важные вопросы на которые стоит дать честный ответ перед тем как что-то делать
- Вы планируете продолжать делать то, что делаете ещё лет 10
- У вас в организации есть возможность для кадрового роста
- У вас есть постоянный найм

# Что нужно предварительно сделать

- Сделать простую табличку про найм:

Дата	ФИО	Откуда пришло резюме	Предполагаемая позиция	На чем остановилось рассмотрение	Резолюция

Сделать простую табличку про кадры:

ФИО	...	Когда стал джуном	Когда стал мидлом	Когда стал сениором	...

# Немного арифметической магии над собранными данными

- Посчитайте коэффициенты отбора на каждом этапе собеседования для каждой вакансии и канала поступления
- Определите среднюю скорость повышения между позициями
- Определите средний стаж до увольнения с каждой из позиций
- ...
- Profit!

Зачем это надо

# Вопросы на которые вы получите ответы

- Что будет через N лет если вы ничего не будете менять. Вас это устраивает? Такое положение потянет ваша структура? А рынок?
- Сколько вам нужно потратить усилий поиска кадров по каждому из каналов, чтобы через N лет вырасти в желаемое количество раз
- А хватит ли кандидатов на рынке, для реализации ваших планов, с учетом эффективности отсева или пора менять



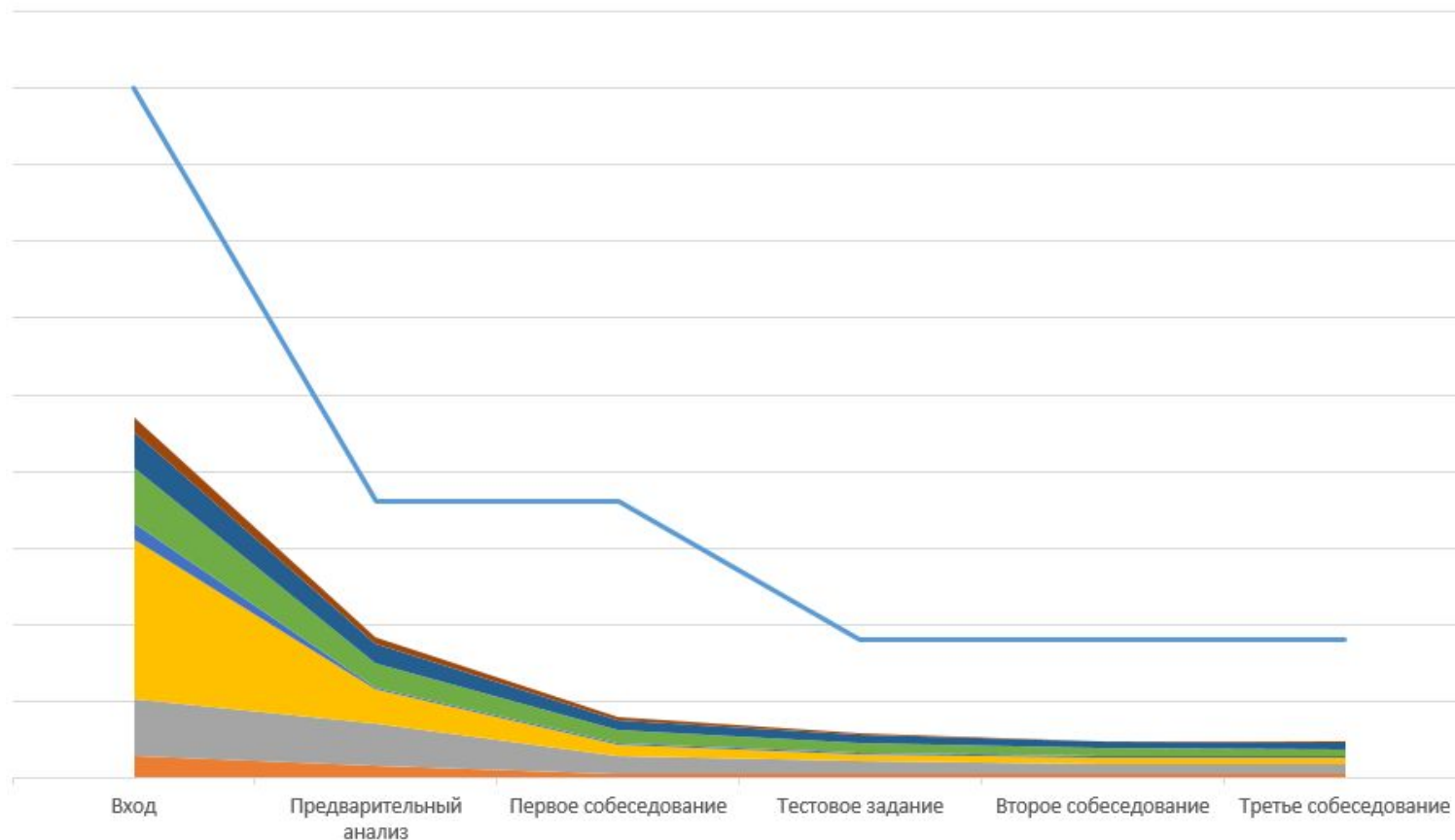
# Вопросы на которые вы получите ответы

- Сколько вы можете потратить усилий на поиск кадров, с учетом ограничений по стоимости собеседований. Нужен ли аутсорс отбора кадров?
- Какие вакансии надо поддерживать, чтобы через N лет не столкнуться с тем, что соотношение джуны/мидлы/сениоры вас не устраивает (слишком много сениоров, слишком мало мидлов и т.п.)

Пример

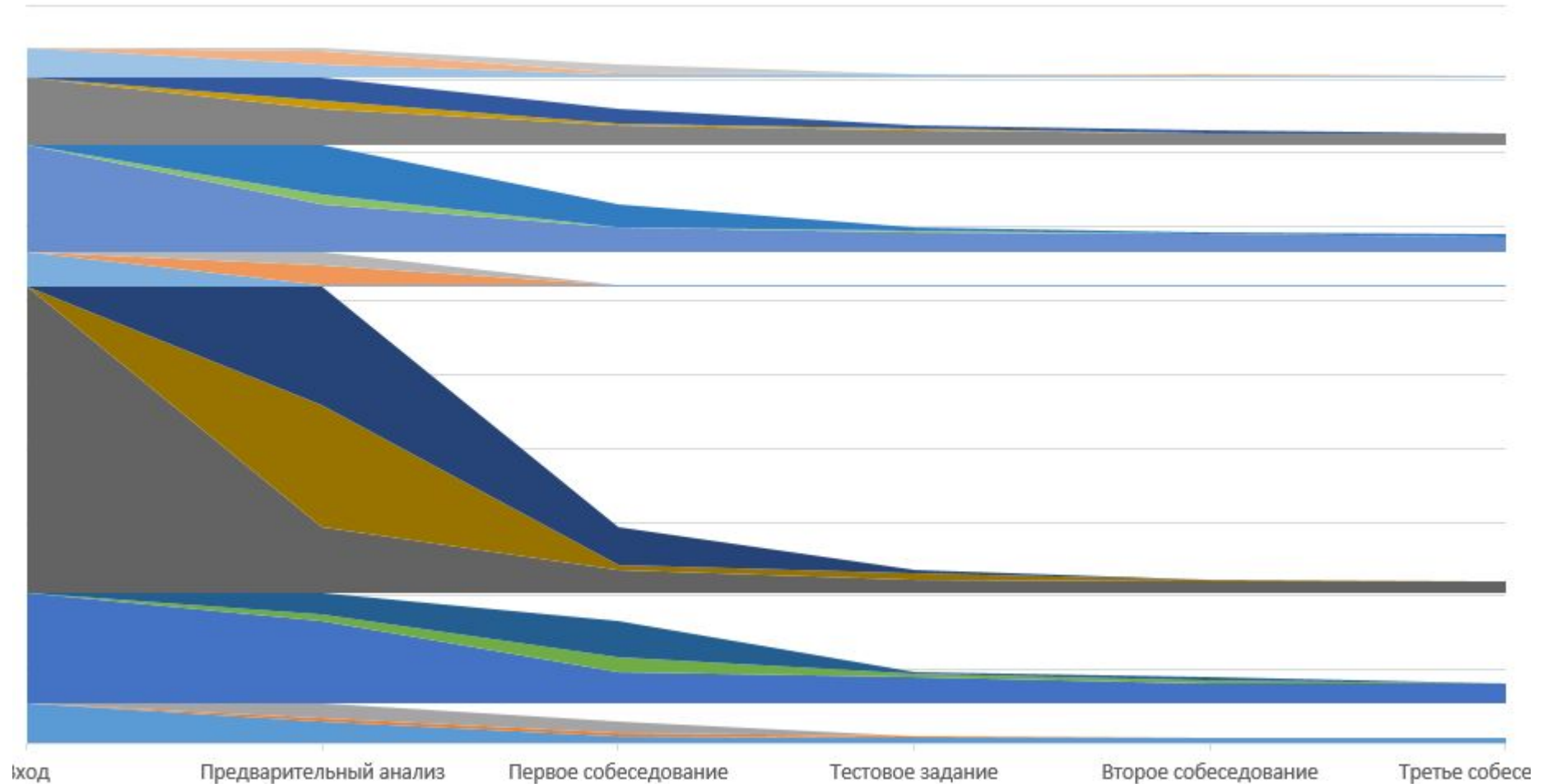
# Воронка отбора на собеседованиях с учетом каналов поступления резюме

Воронка



# Воронка с учетом характера отбора: отказался / мы отказали

Характер отбора



# Модель штата организации через 5 лет

Нанимается каждый год		5,00			10,00			5,00			2,00						
		Должность Стажер			Джуниор			Мидл			Сениор						
		0,00	1,00	2,003+	0,00	1,00	2,003+	0,00	1,00	2,003+	0,00	1,00	2,003+				
Останется на должности		0,90	0,70	0,05	0,05	0,85	0,70	0,10	0,10	0,80	0,65	0,40	0,35	0,95	0,95	0,90	0,85
Уйдет		0,05	0,10	0,10	0,50	0,10	0,15	0,20	0,30	0,15	0,15	0,25	0,40	0,05	0,05	0,10	0,15
Повыситься		0,05	0,20	0,85	0,45	0,05	0,15	0,70	0,60	0,05	0,20	0,35	0,25				
Проверка		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Год	Всего																
2018		5,00	5,00	2,00	10,00	10,00	5,00	2,00	5,00	5,00	10,00	2,00	0,00	2,00	5,00	2,00	
		<b>70,00</b>			12,00			27,00			22,00			9,00			
2019		5,00	4,50	3,50	0,10	12,95	8,50	7,00	0,70	11,70	4,00	3,25	4,70	7,25	0,00	1,90	6,20
		<b>81,25</b>			13,10			29,15			23,65			15,35			
2020		5,00	4,50	3,15	0,18	14,17	11,01	5,95	0,77	12,24	9,36	2,60	2,95	5,70	6,89	0,00	6,98
		<b>91,44</b>			12,83			31,90			27,15			19,57			
2021		5,00	4,50	3,15	0,17	13,91	12,04	7,71	0,67	11,99	9,79	6,08	2,07	6,13	5,41	6,54	5,93

# Кадровые изменения через 5 лет. Вы так видите организацию?

Соотношение кадров

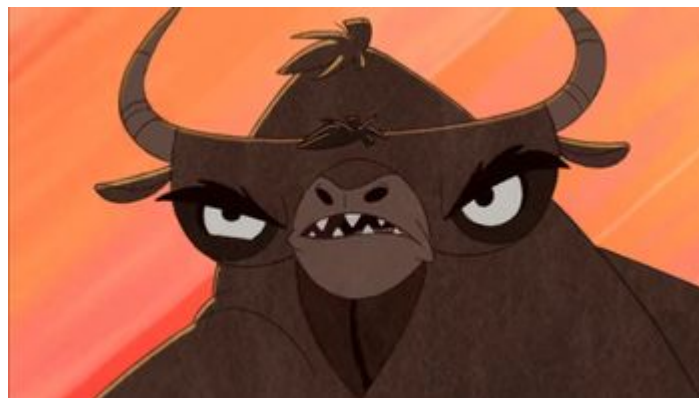
1

0

DD/MM/YYYY0

DD/MM/YYYY1

Гуфан Константин



[hr@niisva.org](mailto:hr@niisva.org)