

Как изменился онбординг?



Новая структура

1. Определение релевантности кандидата
2. Заход кандидата в команду
3. Онбординг с рекрутером
4. Онбординг с HR
5. Онбординг с лидером
6. Прохождение тестовой недели
7. Встреча-скрининг СЕО через 2-3 недели
8. Прохождение испытательного срока (1-3 месяца)

Доступы

1. Первичный набор доступов выдает Tech специалист и HR по запросу на задачу в Trello.
2. Список доступов должен покрывать первый месяц работы кандидата в команде.
3. Первый заход на основные ресурсы (Slack, gmail, outline) происходит совместно с рекрутером.
4. Код доступа запрашивается заранее у Operations manager.
5. При необходимости расширить доступы ставится задача на HR в Tech Trello.
6. Для создания нового инструмента - обратиться в Tech.

**Как изменился
оффбординг?**



Новая структура

1. Определение причин ухода кандидата.
2. Согласование всех нюансов завершения рабочих процессов и передача обязанностей.
3. Заполнение формы оффбординга.
4. Exit Interview HR - сотрудник, на которой происходит вылогинивание из gmail, tg, insta, fb и пр. а также мини ретро об итогах совместной работы.
5. Вылогинивание HR-ом из Slack, Trello, Outline, Calendar
6. Удаление всех доступов из таблицы Tech специалистом

**А можно в двух словах
как процесс
происходит?**



В двух словах

Кандидат пришел → Выдали все необходимые доступы → Помогаем в процессе адаптации → Следим за показателями и результатами работы → После тестовой недели определяем дальнейшие пути → Помогаем понять структуру команды и сформировать понимание ролей и зон ответственности → Через 3 недели встреча с CEO → Продолжаем отслеживать показатели и результативность, помогаем → После прохождения испытательного радуемся и гордимся → Совместно движемся к победам!

**А на ком какая
ответственность?**



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- ★ Recruiter - поиск “Звездочки”, первичный онбординг и помощь в освоении стандартных программ Slack, Trello, Outline.
- ★ HR - помощь в адаптации, помощь в освоении структуры компании, формирование понимания ежедневных процессов, дейли, планирования и прочего, выдача доступов и Calendar.
- ★ Team Lead - помощь в адаптации и объяснение специфики роли и инструментов.
- ★ Tech специалист - первичная выдача доступов, создание новых инструментов.
- ★ Operations manager - выдача кодов доступа, экстренная помощь по любым вопросам.

**А какая структура
нашей команды?**



Еще подробнее обо всем

1. А где найти структуру?
2. Куда можно поместить структуру и в каком виде, чтобы с ней мог ознакомиться новичок?
3. Кто ответственный, чтобы он ее увидел, ознакомился, понял?
4. Кем и как она обновляется? Не будет ли устаревшей информации?

**А что вообще нового
сделали?**



Хотелось бы отметить...

1. Создали Finance канал для всех вопросов от других команд
2. Удалили неактуальные старые статьи в wiki
3. Сформировали структуру всей команды
4. Разграничили зоны ответственности и обновили формат онбординга и оффбординга
5. Обновили инструкции в wiki по этому направлению
6. Прописали и внедрили Exit interview и One-on-one с HR
7. Проведен HR аудит компании