

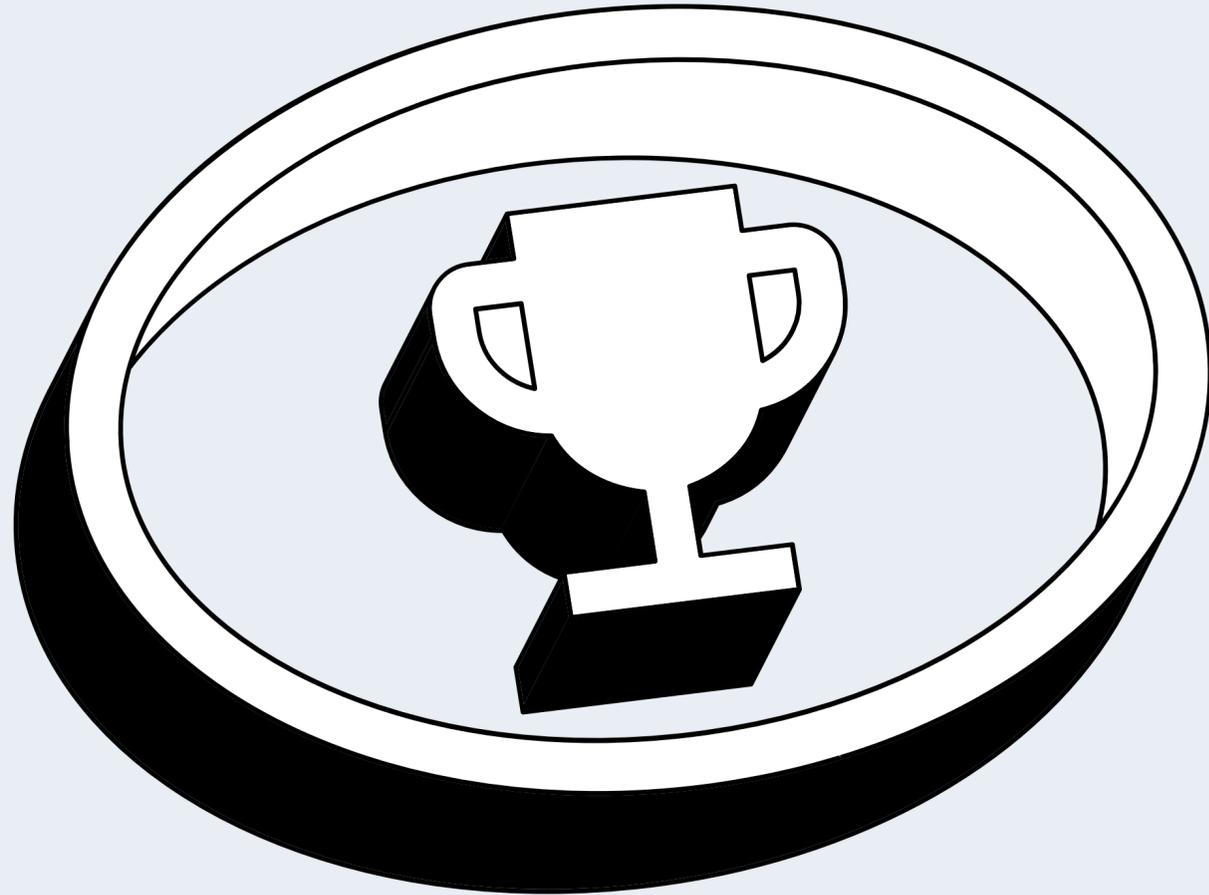


как организовать hr-процессы, чтобы сотрудники в аутстафе чувствовали себя лучше, чем в инхаус-командах

АНДРЕЙ ЧАКЧУРИН,
HR-ДИРЕКТОР NITSN

О ЧЕМ ПОГОВОРИМ

- + аутстаф-компании: как не быть галерой
- + исследование hitch: что говорят про аутстаффинг hr-специалисты
- + какие специалисты подходят для аутстаффинга
- + аутстаф vs инхаус: что лучше
- + главные советы для hr: онбординг, развитие, сопровождение
- + прогнозы: что нас ждет в ближайшие годы



Контекст



наше представление о развитии аутстаффинга

АУТСТАФ 1.0

когда попал на
«галеру»

АУТСТАФ 2.0

аутстаф
с «человеческим
лицом»

АУТСТАФ 3.0

формируется
прямо сейчас

наше представление о развитии аутстаффинга

АУТСТАФ 1.0

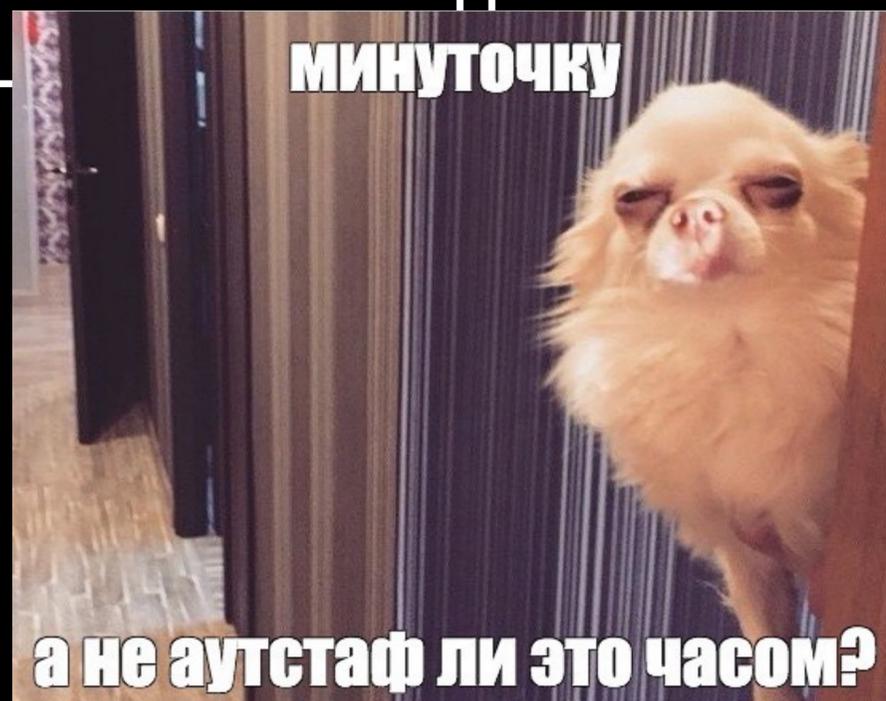
когда попал на
«галеру»

АУТСТАФ 2.0

аутстаф
с «человеческим
лицом»

АУТСТАФ 3.0

формируется
прямо сейчас



идеальный аутстаффинг **для клиента**

подключился к
проекту «еще
вчера»

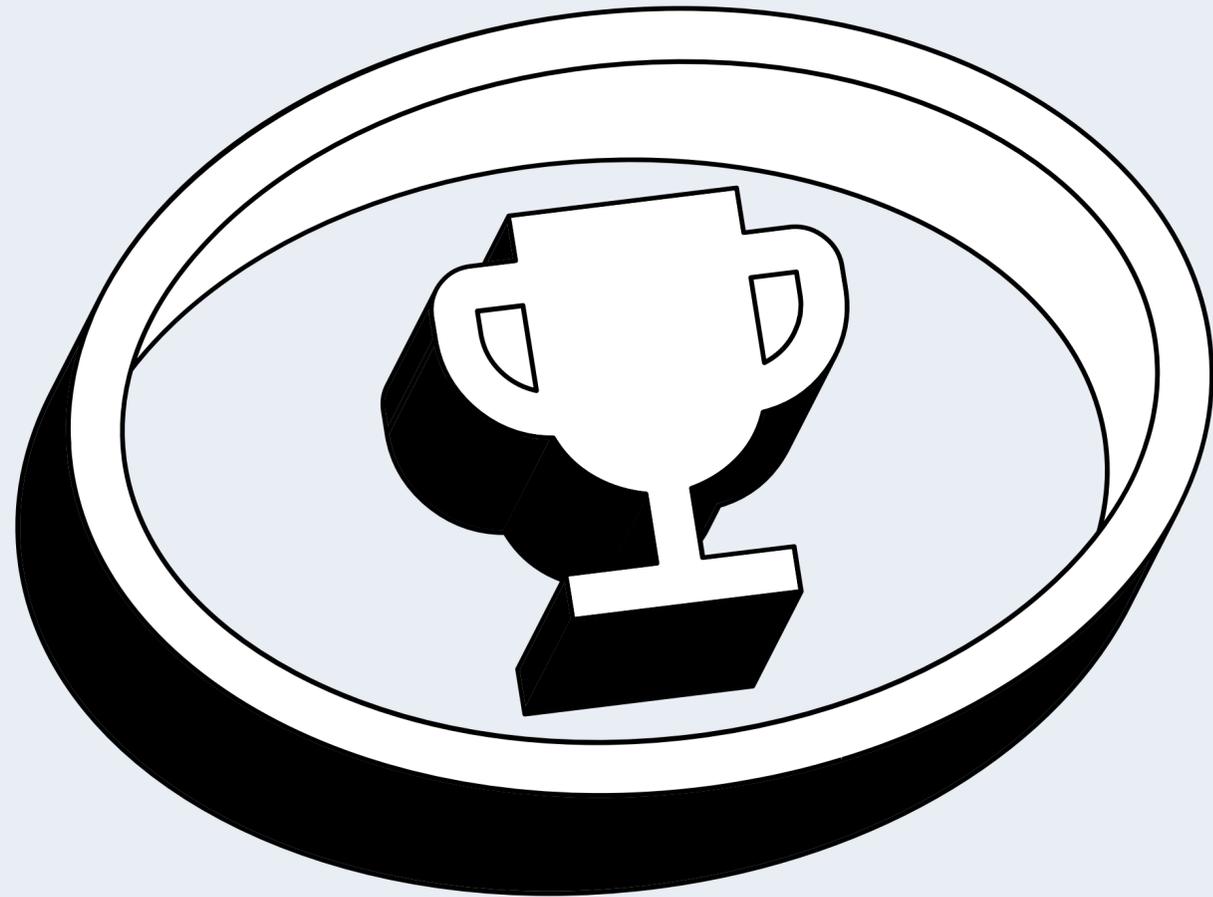
компетенции
устраивают на
100 %

**результат сразу при
минимальном вовлечении
клиента**



**Когда не читал правила игры,
но быстро всё понял**





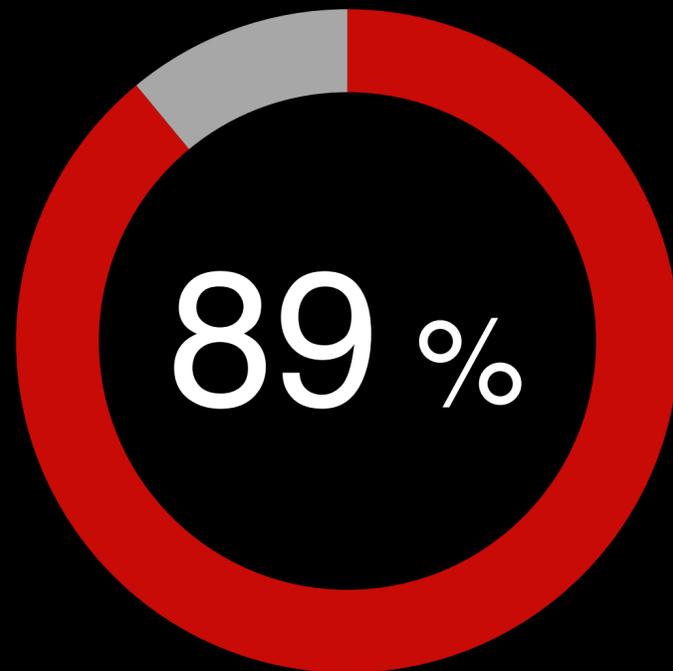
Исследование

Цель: понять как стать лучшей аутстаф-компанией

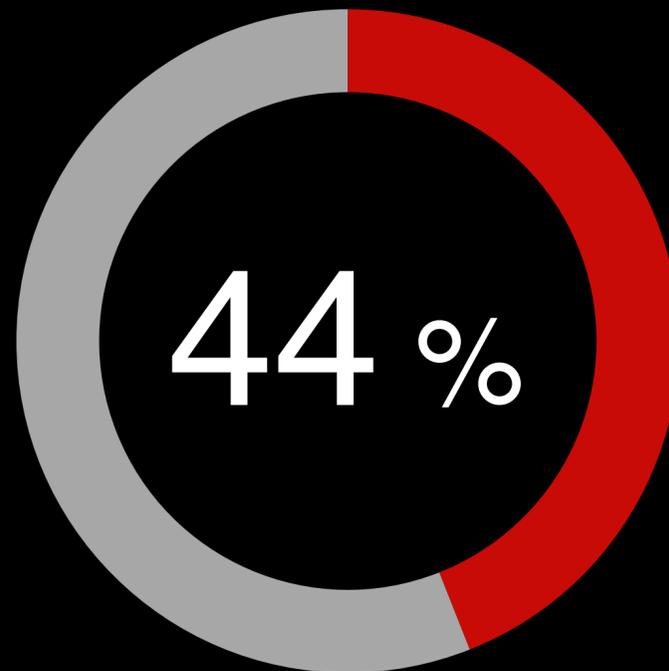
100+ компаний

300+ рекрутеров и менеджеров

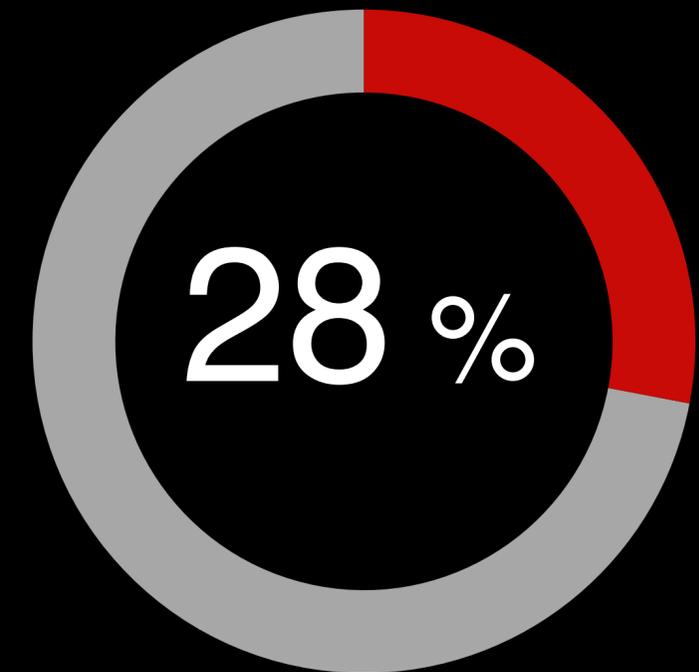
В чем сила аутстафа, кандидат?



гибкость в
выборе проекта

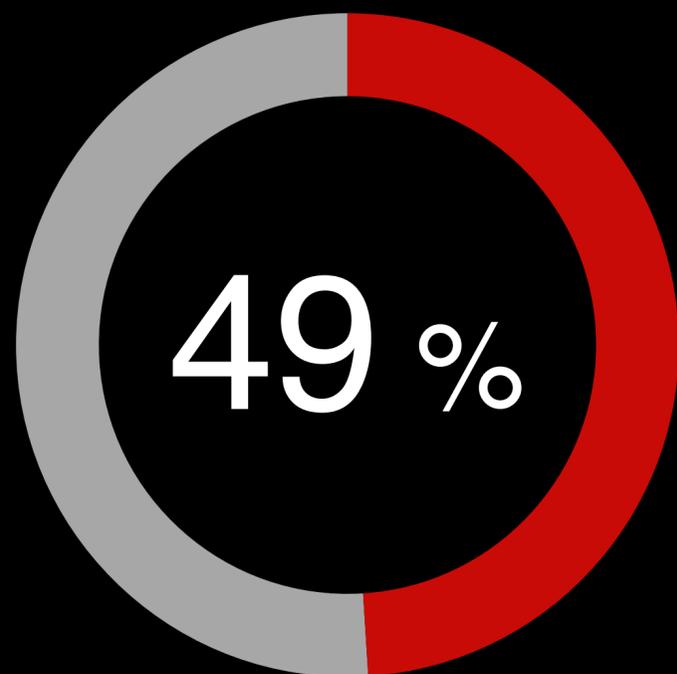


прокачка хард-скилов на
разнообразных проектах

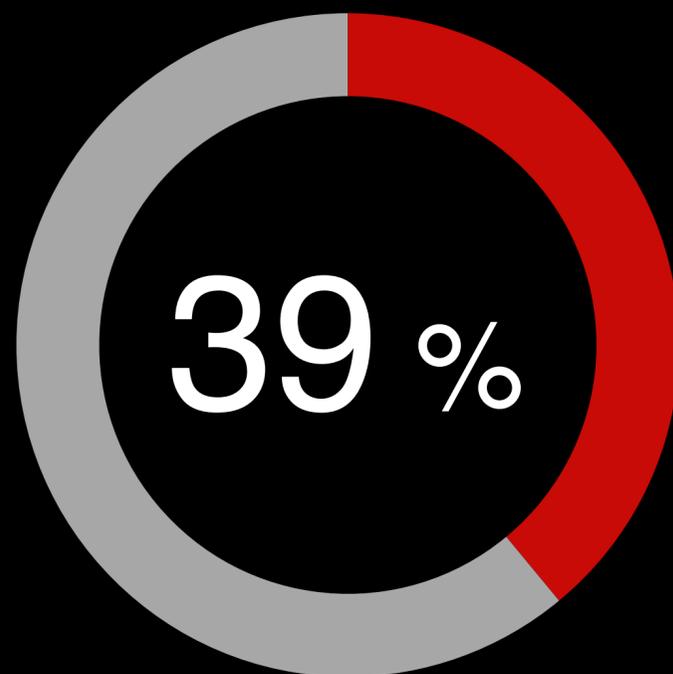


удаленный
формат работы

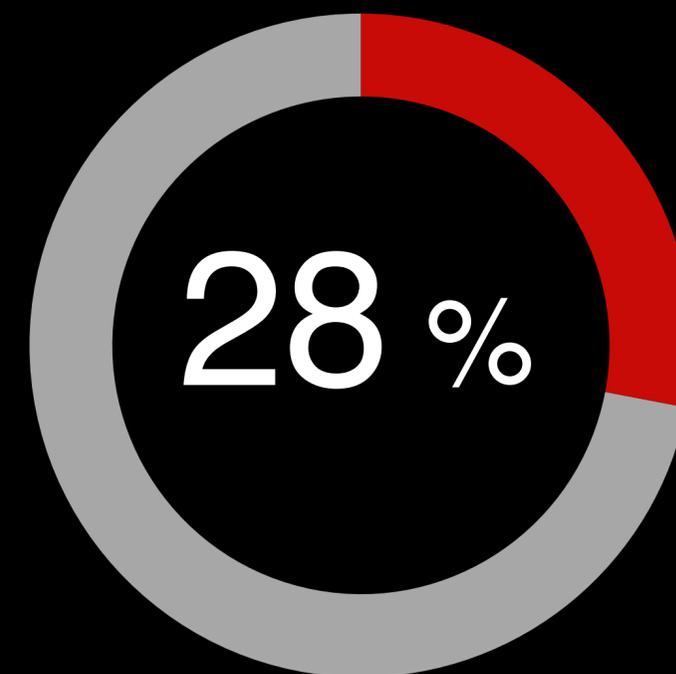
С какими возражениями сталкивается hr?



частая смена проектов -
нет стабильности

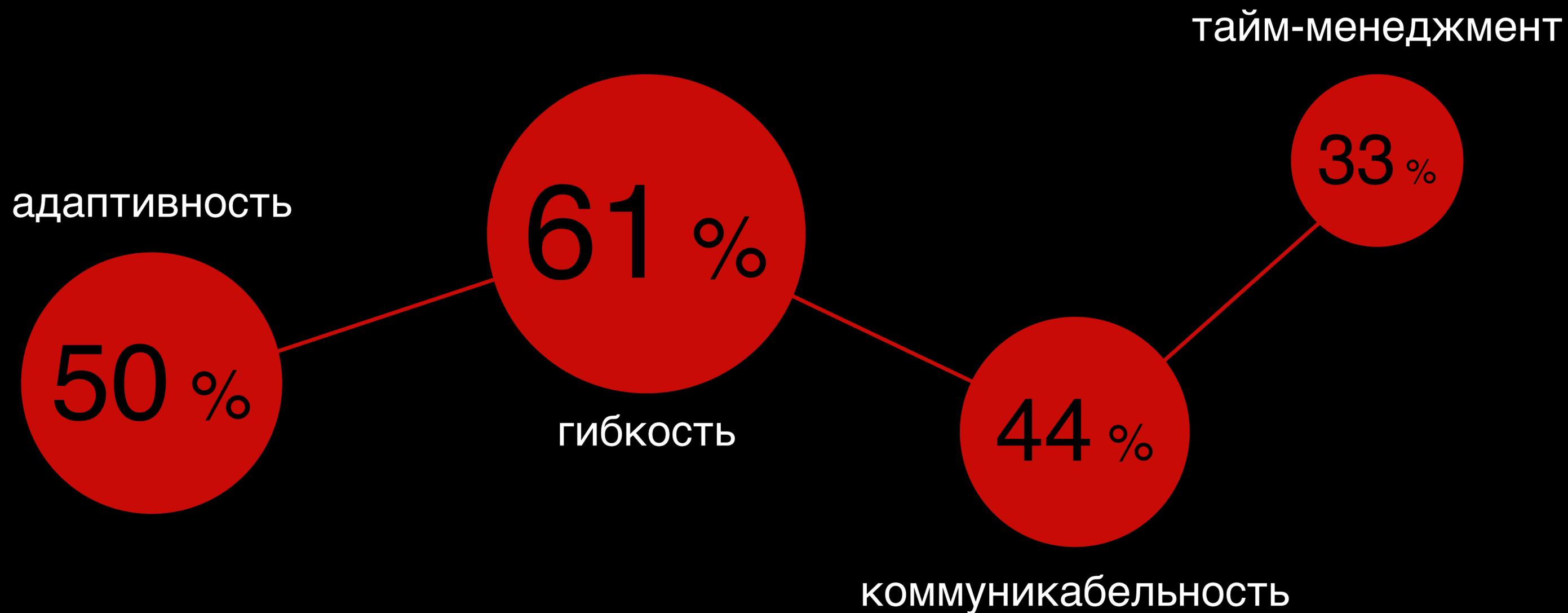


соц.пакет меньше, чем
в инхаус



сложности в период
адаптации на проекте

Основные софт-скиллы для аутстаффера по мнению hr

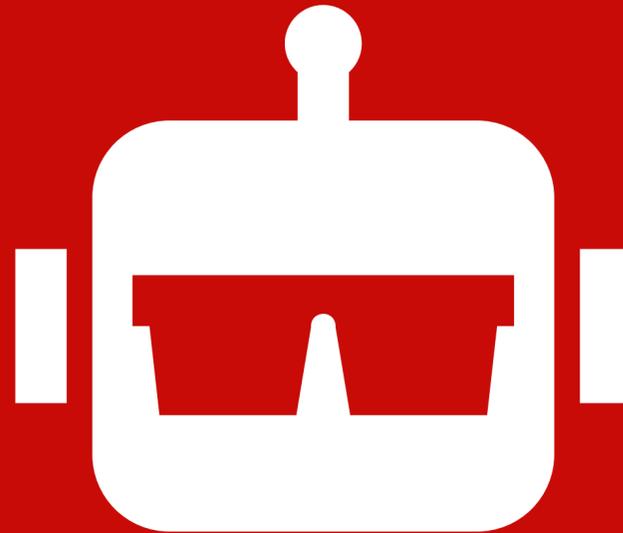


КОГО ТЯЖЕЛО «ЗАТАЩИТЬ» В АУТСТАФ?

редкий стек

много лет работает
на одного работодателя

ценит стабильность

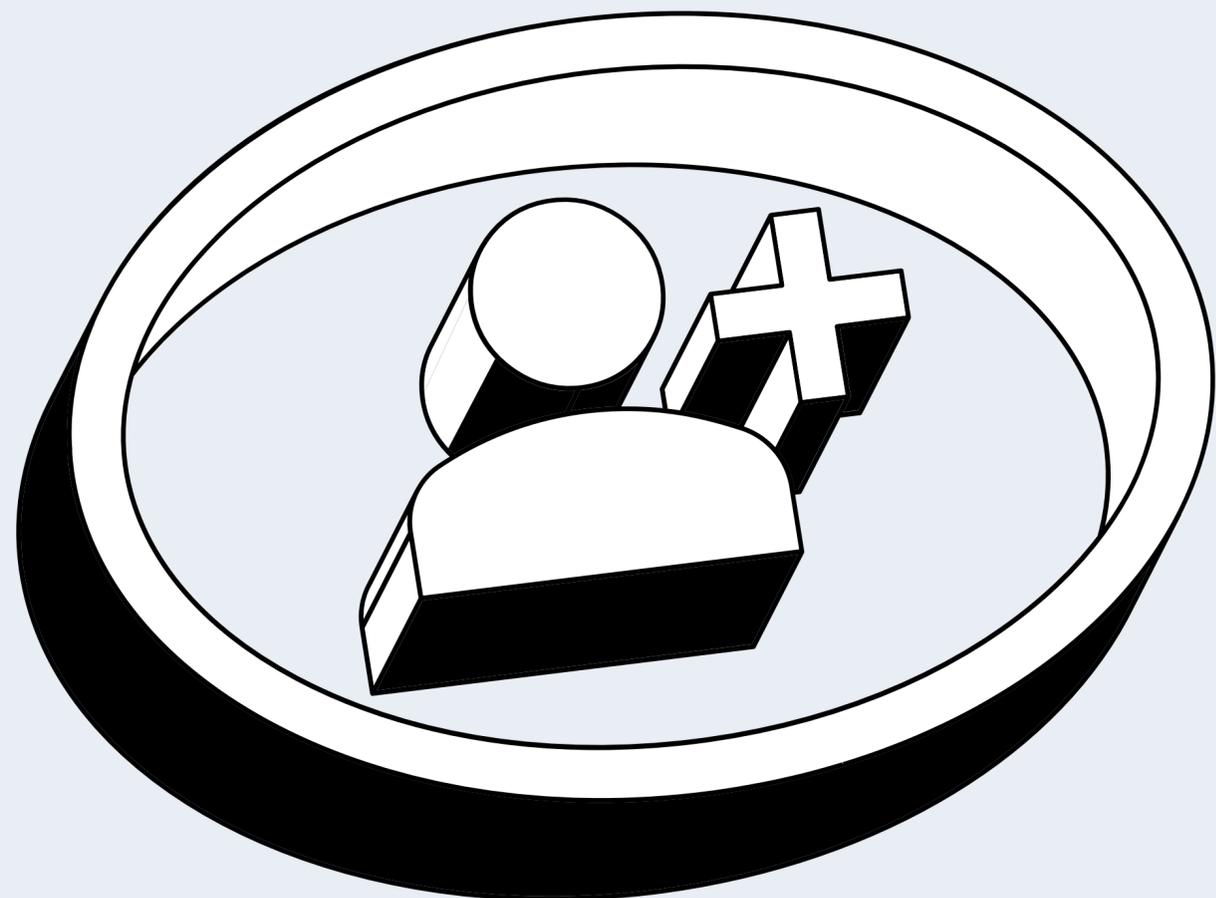


senior-специалист,
team lead

ценит свою команду

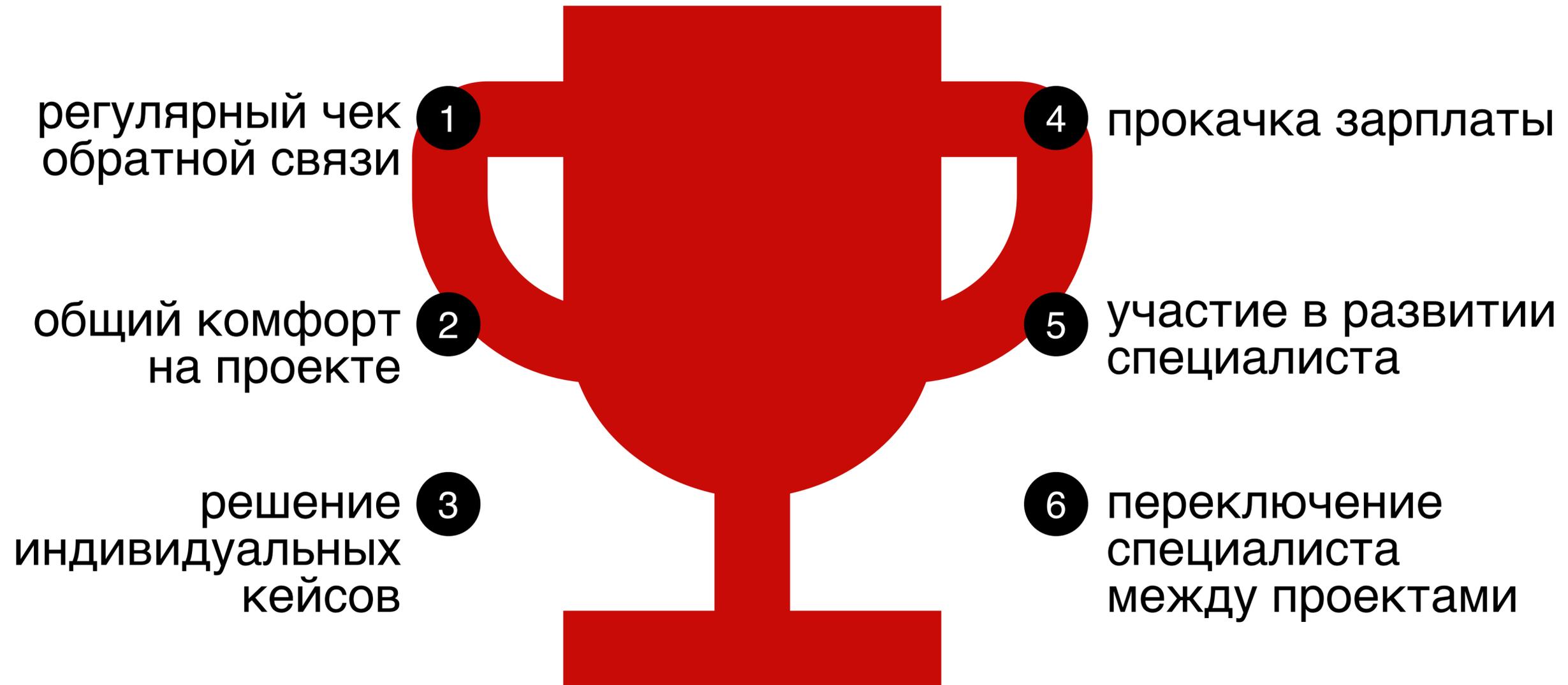
знаний много, развитие уже
не на первом плане

работал в корпорации



Как мы делаем аутстаф 2.0?

hr в роли спортивного менеджера



развитие специалиста

аутстаф, в команде hitch

Можно менять проект, а с ним и стек 2-3 раза в год

Выделенный ментор

Задача ментора – обучать и развивать специалиста

Наставника выбирают под индивидуальный запрос



в инхаус-команде

Стек проекта меняется не часто

За развитие отвечает тимлид

Задача тимлида – сдать проект в срок

Наставника не выбирают



запрос курильщика

ставка ниже рынка, но нужен синьор

проект длится месяц

без оплаты ИС

в любой момент можем схантить специалиста

грейд и ставку не пересматриваем

запрос здорового человека

ставка в рынке

долгосрочный проект

договариваемся о графике работ

в договоре запрет на хантинг

готовы развивать специалиста и пересматривать ставку

ОНБОРДИНГ В АУТСТАФЕ = ДВОЙНОЙ ОНБОРДИНГ

в компании hitch

Несколько недель на адаптацию

Погружение в корпоративную культуру двух компаний

Техническая готовность к старту: командная работа HR и КАМа

Сначала – оформление в hitch, потом – старт на проекте

в инхаус-команде

Несколько месяцев на адаптацию

Погружение в корпоративную культуру компании

Техническая готовность может растянуться на несколько недель

Оформление и старт на проекте одновременно

Помощь с коммуникацией внутри коллектива



бонус

в 2 раза больше корпоративов, мерча и друзей

- корпоративы в клиенте и в hitch
- комьюнити red_mad_robot, hitch и клиента
- мероприятия для удаленщиков
- мерч, новогодние подарки



ПРОГНОЗЫ

1. Компании продолжат двигаться к аутстаф 3.0
2. На рынке могут появиться аутстаф-корпорации
3. Мы скоро можем увидеть снижение требований к квалификации кандидатов в штат
4. Могут появиться коллаборации крупного бизнеса с аутстафф-компаниями

спасибо за внимание

АУТСТАФ-КАЛЬКУЛЯТОР И
АКТУАЛЬНАЯ СТАТИСТИКА
ПО ЗАРПЛАТАМ В IT

