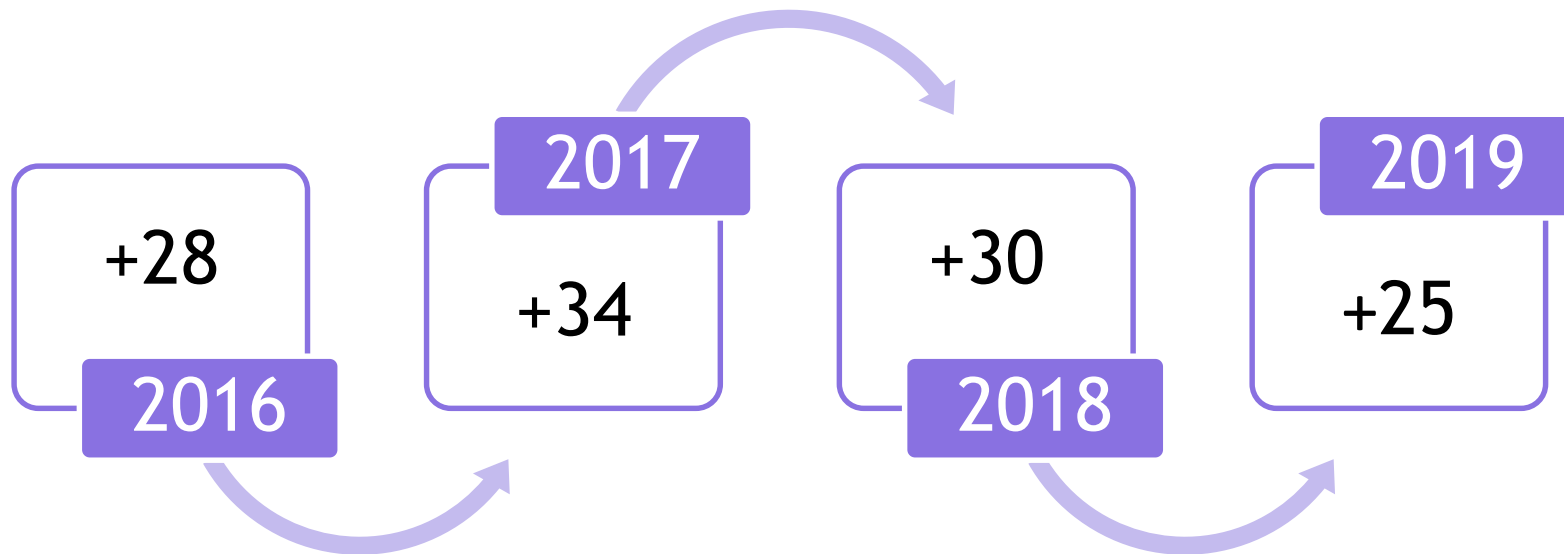


# СОТРУДНИКИ DIGITAL-АГЕНТСТВ БУДУЩЕГО КТО ОНИ?

МАРИЯ ПЕРФИЛОВА  
ADINDEX, 2019

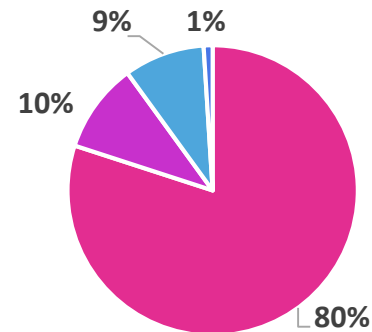
Рост в 4 раза по штату;  
Средний срок работы сотрудника - 3,5 года;  
HR-Band и 2 место в отрасли среди работодателей 2018.



## КАНАЛЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ:

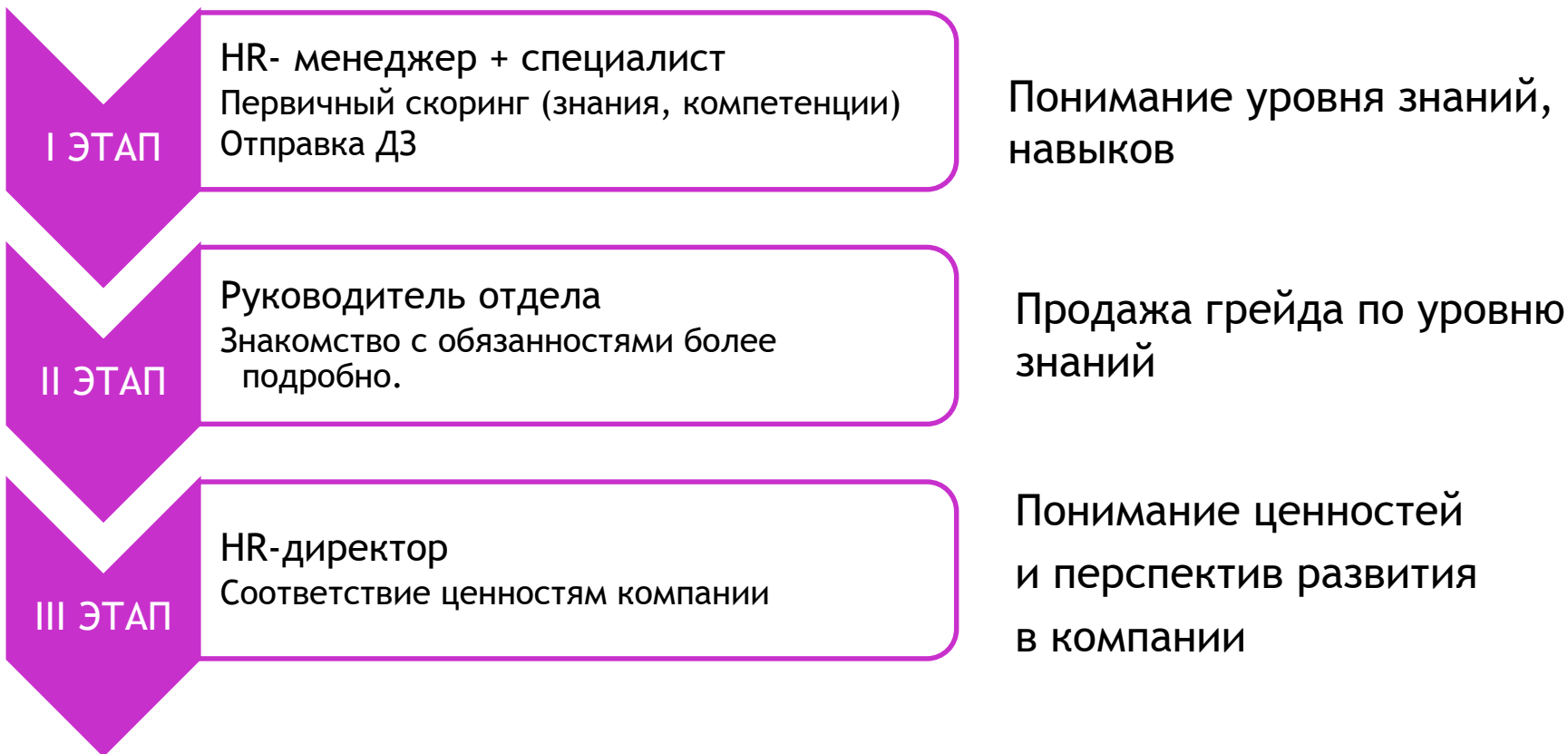
- Прямой поиск, отклики
- Рекомендации
- Обучения от агентства
- Университеты
- Развитие HR-бренда

## КАК УСТРОИЛИСЬ НА РАБОТУ?



- Прямой поиск, отклики
- Сайт E-Promo
- Рекомендации
- Хантинг

- 1 ПОПУЛЯРНОСТЬ ПРОФЕССИИ - НИЗКИЙ ПОРОГ ВХОДА
- 2 ДЕФИЦИТ КАДРОВ С РЕЛЕВАНТНЫМ ОПЫТОМ
- 3 ЗАВЫШЕННЫЕ ОЖИДАНИЯ
- 4 УЗКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК
- 5 ОТТОК СПЕЦИАЛИСТОВ К КЛИЕНТАМ/ В ДРУГИЕ ГОРОДА



## ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ВСЕМ КАНДИДАТАМ

В течение 3-х дней  
независимо  
от результатов

## АНКЕТИРОВАНИЕ КАНДИДАТОВ

По всем этапам, какие  
процессы можно  
улучшить

## ПОИСК

- Правила поиска
- Проверка знаний, логики
- Сбор и выдача ОС
- Анкетирование
- Коммуникация с кандидатами, коллегами и хранение информации

## ВВОД В ДОЛЖНОСТЬ

- Бизнес-процессы в компании
- Подготовительные материалы
- Представление новых сотрудников
- Наставничество
- Обучение

**ВРЕМЯ НА ПОИСК И ВВОД СОТРУДНИКА В РАБОТУ СОКРАТИЛОСЬ В 5 РАЗ!**

## MUST HAVE!



### ПЛЮСЫ:

- удобный интерфейс
- нет излишнего функционала
- уведомления в почту

### МИНУСЫ

- нет переписки с кандидатами через собственный хостинг
- техподдержка отвечает редко
- дорого, нет аналитики



### ПЛЮСЫ:

- переписка с кандидатами через собственный хостинг
- оперативная техподдержка
- относительно недорого
- адаптация интерфейса под заказчика
- аналитика и управление правами

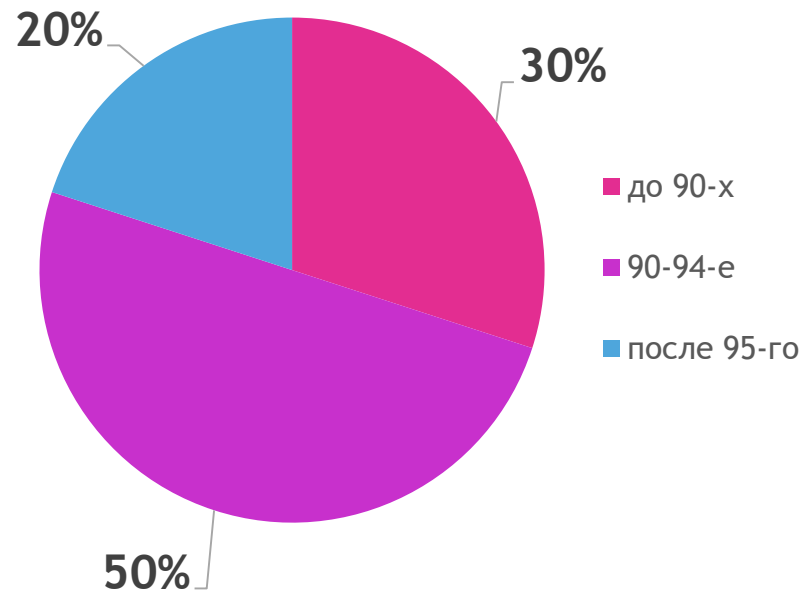
### МИНУСЫ:

- нет уведомлений на почту
- сложный интерфейс
- периодически подвисает, но быстро ремонтируют



- Автоматизированные опросники
- Чат-боты
- Знакомство с ключевыми сотрудниками

- Молодые
- Активные
- Любопытные, «Глаза горят»
- Быстро обучаются
- Технологичные
- Целеустремленные
- Готовы сделать больше, чем требуют



## ПОКОЛЕНИЕ Y (ПОСЛЕ 80-х)

- Эмоции, настроение
- Атмосфера
- Делать что-то важное
- Самостоятельность
- Свобода действий
- Планирование действий
- Наблюдение

## ПОКОЛЕНИЕ Z (ПОСЛЕ 95-го)

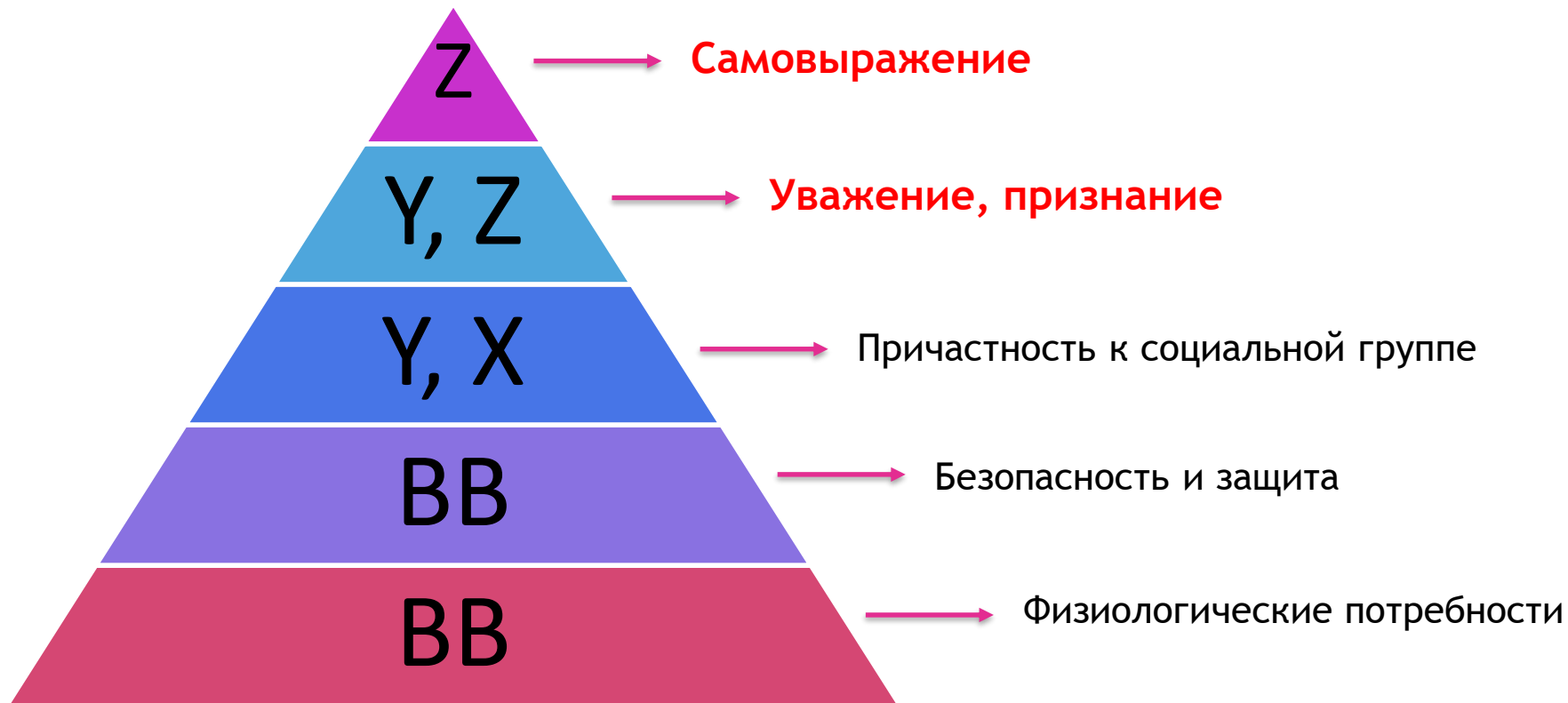
- Внутренняя свобода
- Время для увлечений, хобби
- Важнее деньги, чем регалии
- Важна сопричастность
- Идеология «могу изменить мир»
- Импульсивные поступки
- Действие
- Отношение к ошибкам
- Низкая концентрация внимания

ПОКОЛЕНИЕ Y (ПОСЛЕ 80-х)

ПОКОЛЕНИЕ Z (ПОСЛЕ 95-го)

Создают

Пользуются



1

**МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ**

2

**АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ**

3

**ОТСУТСТВИЕ ПРОЗРАЧНОСТИ В КОМПАНИИ**

4

**СТАРЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

## НА УРОВНЕ ЦЕННОСТЕЙ

- Быть полезным
- Быть сопричастным
- Быть в тренде, на волне
- Следовать за лидером

## НА УРОВНЕ ИДЕЙ

- Может изменить мир
- Создать новое
- Новые технологии

## ОТНОШЕНИЕ К ОШИБКАМ

- Простое
- Всегда можно «откатить»

## ВНЕДРЕНИЕ

- Интуитивное
- Легко повторить
- Визуальное восприятие
- Быстрые результаты

ОБУЧЕНИЕ

«Проверенные» онлайн-школы  
Специализация в университетах

ТЕХНОЛОГИИ

Автоматизация:  
Запуск, управление рекламой  
Отчетность  
Новинки на рынке

ПОСТРОЕНИЕ  
КОМАНДЫ

Поиск и внедрение  
Мотивация  
Управление персоналом  
Использование технологий



## СОТРУДНИКИ ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

- Готовые специалисты
- Удаленная локация
- Аналитики (рутина уйдет)
- Отраслевые эксперты
- Сложные технические задачи
- Эра Project-manager



# НАЧНЁМ МЕНЯТЬ БИЗНЕС ПОД Z-ПОКОЛЕНИЕ УЖЕ СЕЙЧАС!

[facebook.com/perfilova.maria](https://facebook.com/perfilova.maria)