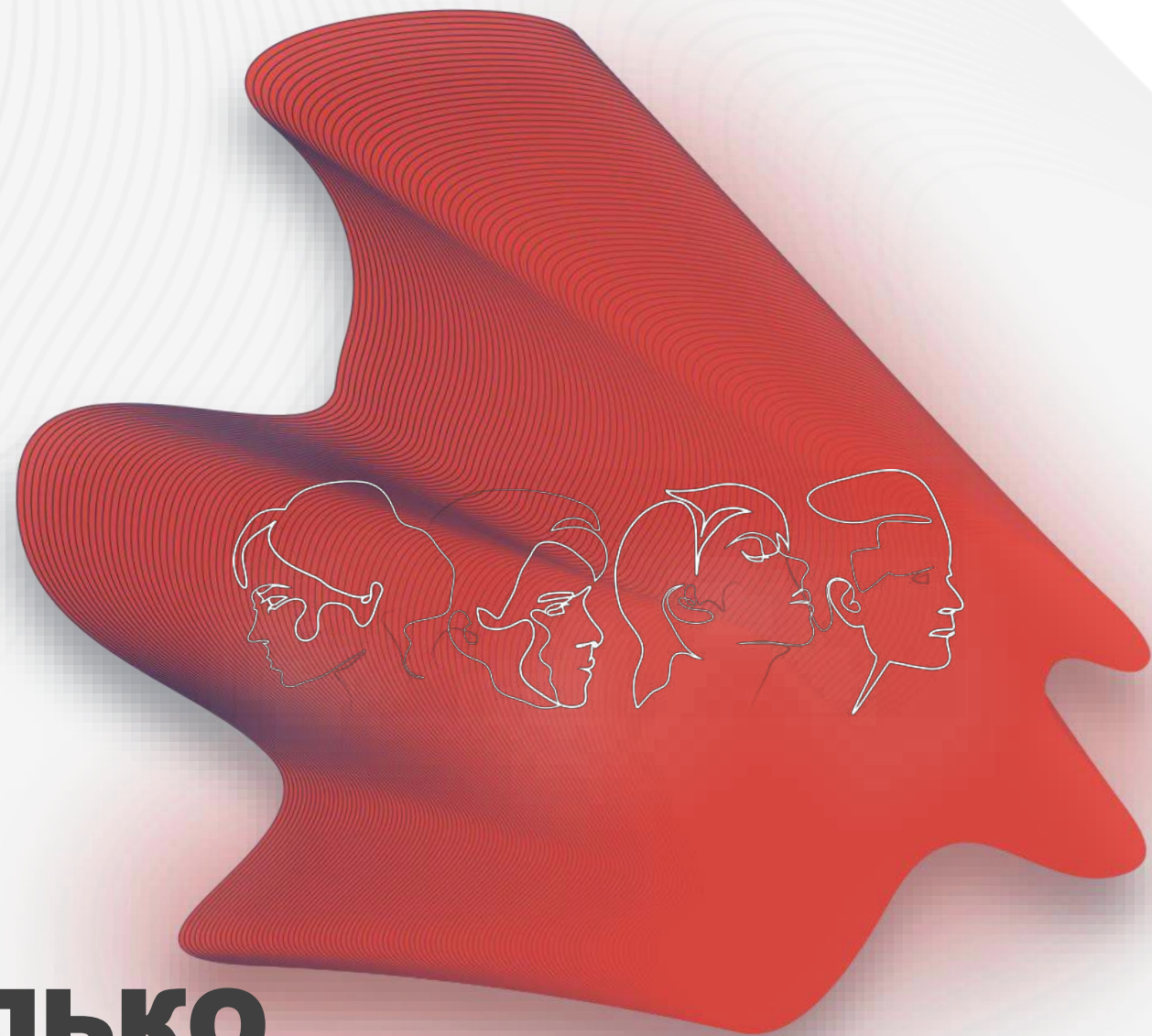


Марк Кукушкин



**ТРЕНДЫ
ДОЛИНА И НЕ ТОЛЬКО**

ГДЕ БЫЛИ? КОГО ВИДЕЛИ?

- 14.04-21.04.2019
- Сан-Франциско
- FAANG
- LinkedIn
- Netflix
- Uber
- Atlassian
- Airbnb
- Salesforce
- Plug&play

«СТАНДАРТЫ» ДОЛИНЫ (1)

1

Огромная воронка на вход. Постоянный найм (до 1 тыс. открытых вакансий в Google и Fb, и 1-2 тыс. интервью в день)

2

От 5 до 10 собеседований при приеме – длинный подбор (интервьюеры меняются каждые 30-60 минут)

3

Минимум одно собеседование про культуру и ценности

4

Собеседующий пишет отчет в течение 2-х дней

5

Hiring-комитет: снятие возражений (возможно повторное собеседование)

6

Принцип: нанимай если кандидат лучше 50 процентов текущих сотрудников

«СТАНДАРТЫ» ДОЛИНЫ (2)

7

Если не собеседуешь других сотрудников – не растешь в компании

8

Если не подготовил минимум двух сотрудников на свою позицию (преемников) – не растешь

9

Раз в 1-2 недели – встреча с менеджером

10

Performance review (1 раз в квартал или в полгода)

11

Доверие сотруднику (по умолчанию), авансирование доверия

12

Отношение к ошибкам: ошибка – часть процесса.

13

Основной пик ухода – после 3-х лет работы (после 5 – скорее останется). В течение года после ухода может вернуться «с сохранением всего»

«СТАНДАРТЫ» ДОЛИНЫ (2)

14 Краткость миссии, миссии на билбордах («Быть везде как дома», Airbnb)

15 Сфокусированные цели для компании, для подразделения, для сотрудника («3 млн интеграторов», Salesforce)

16 Грейды. Один раз в год пересмотр зарплат (минимум на инфляцию)

17 Вы - пользователи своего продукта / dogfood

18 Разнообразие и включение. Быть готовым к разнообразию, слушать сумасшедших

19 Общее понимание инноваций. MVP. Прототипирование.

20 Смена «стандарта» M&A: не трогать (Майкрософт – ЛинкедИн)

ПРО КУЛЬТУРУ



Сначала ты формируешь культуру, потом культура формирует тебя



«Не испортить культуру» - Don't fuck up the culture (Питер Тиль – Брайану Чески, основателю Airbnb)



Культура – это то, кого вы нанимаете, продвигаете и увольняете (Google)



Культура – как мощный фактор привлечения и удержания



Culture Deck – презентация про КК в открытом доступе (Netflix)

ОТЛИЧИЯ (1)

- Мы не семья, мы команда профессионалов (Netflix)
- У нас нет процессов (Netflix)
- Проще исправить ошибку, чем контролировать (Netflix)
- Тест Хранителя: если бы сотрудник уходил (Netflix)
- Если Вам предложат более крутой оффер – принесите его нам (Netflix)
- Если человеку надо платить бонусы – это не наш человек (Netflix)
- Увольняем просто (Netflix)
- Если ты работаешь дольше восьми часов – скажи мне (Netflix)

ОТЛИЧИЯ (2)

- Общий словарь для компании (Uber)
- 20 процентов времени на «свои» проекты (Google, Atlassian)
- РеерБонус – бонус, который сотрудник может дать сотруднику (Google)
- Каждые 3 месяца ставить цели из разряда нереальных и делать прототип на пути движения к цели (Google)
- Следи за хвостом (Google)
- Комьюнити-маркетинг (Airbnb)
- Ежедневное исследование, 1 вопрос – всей компании (Amazon)

ОТЛИЧИЯ (3)

- Запрещены презентации в РР, презентация как газета с рассказом о случившемся (Amazon)
- 2 недели отпуска для всех, офис закрывается (LinkedIn)
- Ярмарки вакансий, каждые 2 года менять роль (Salesforce)
- Ohana (Salesforce)
- Ship it (Атлассиан)

ИНСТРУМЕНТЫ

- All hands meeting (1 раз в неделю – в 2 недели)
- PR (оценка деятельности), самооценка
- 1:1 с непосредственным руководителем
- Питчи (по определенным дням, 1 раз в неделю)
- Дни Ship it / FedEx (улучшение в течение 24 часов)
- Приглашенные внешние спикеры (1 раз в месяц)
- Ярмарка вакансий (раз в 1-2 года)
- Коллекция ошибок (и обмен по горизонтали)

МЫСЛИ «в розницу»

- Оффлайн возвращается. Цена привлечения клиента в он-лайне уже в ряде случаев выше (Ноготков)
- После 40 ... чтобы херачить надо влюбиться (Ноготков)
- Не дай Бог ставить цели... да еще начать к этому серьезно относиться (Ноготков)
- Совет живущим в России? ... Совет да Любовь! (Ноготков)
- Здесь работают на стоимость компании, в длинную, в России – на прибыль
- То, что я в России делаю год, в Долине – за неделю (Черкашин)

ДАЛЬШЕ.. И ВСЕРЬЕЗ



Трендеж: дальше... Прототипирование



WLB: дальше. Жизнь сотрудника (целая, счастливая...) как фокус внимания. От тренинга к трекингу. Биография, коучинг жизненного пути. ПИР to peer.



Оранжевые: дальше... Зеленые и желтые. Культура всерьез



D&I: разнообразие и включение: всерьез



Экология всерьез



Живые люди на государевой службе. Надежда на всерьез...

ГДЕ ВСТРЕТИМСЯ



1

Форум Лидеров Живых Городов (21-22 сентября)

2

Выставка HR EXPO (24-26 сентября)

3

ПиРедвижники (Азербайджан, 27.09 – 1.10)

4

ПиР (Алтай, 9-10.11)

5

Бирюзовый Китай (23-31.11)

6

А еще Ассамблея, SGF, на тренингах тренеров и трекеров, на ПиРах...

