

Несколько рекомендаций на этот счет дает **Джемма Браун**, специалист по подбору персонала юридической фирмы

[TPP Law](#)

. Набор персонала – один из важнейших компонентов в создании новой организации. Что нужно учесть тем, кто собирается открыть новое предприятие?

Необходимо усвоить, что набор новых сотрудников для стартапа и для уже раскрученной компании, к примеру для филиала уже существующей, крупной организации, – это абсолютно разные вещи.

В случае стартапа важно сделать так, чтобы политика создаваемого вами предприятия – ценности, которые вы исповедуете, принципы и этические нормы – была ясно и четко отражена в рекрутинговой кампании. **Одного собеседования**

в данном случае будет недостаточно, их должно быть как минимум два. Не забывайте про

рекомендации

от бывших работодателей – желательно, чтобы их тоже было больше одного, а если есть возможность переговорить с бывшими руководителями, не поленитесь сделать это. В зависимости от должности, на соискание которой претендует потенциальный сотрудник, определяйте

длительность испытательного срока.

Обычно от трех до шести месяцев. Со своей стороны постарайтесь в первые два месяца предоставить соискателю

полные сведения

об условиях и особенностях, если таковые имеются, его будущей деятельности. Это поможет избежать недоразумений в дальнейшем. Многие сотрудники увольняются, жалуясь на то, что были неправильно проинформированы об условиях работы. Для таких целей необходим Трудовой кодекс или устав компании, где детально обозначена политика предприятия, здесь должно быть все: медицинская страховка, дресс-код, договоренность о пользовании Интернетом и мобильной связью и т.д. Положения кодекса могут быть пересмотрены только при участии обеих сторон.

Если организация уже раскручена, то условия набора персонала, как правило, иные.

В такие организации чаще всего приходят уже подготовленные сотрудники, возможны трансферы из других организаций подобного типа или из смежных профессий. В СП часто идут **люди из общественного сектора**, они в целом **предпочтительнее** тех, кто

Набор персонала: стартап / гигант бизнеса. Разница есть!

Автор: Administrator
25.04.2013 00:00

перебегает из частных компаний. В любом случае основное внимание должно быть направлено на закон о соблюдении прав работников, так как здесь часто возникает непонимание*.

*Последнее актуально исключительно для Великобритании, так как речь идет о законе TUPE – Transfer of Undertakings (Protection of Employment). Это британский закон, название которого можно перевести как “Сохранение прав работников при реорганизации предприятия”. Он защищает права работников в том случае, если их работодатель меняет статус и формально они должны заключить новые трудовые договоры; в частности, сохраняется статус работника в отношении количества отработанных лет на данном предприятии или сохраняются его права в отношении приобретения акций предприятия.

Источник: [The Guardian](#), 24.09.2012

Перевод Г. Лобжанидзе