

Массовый подбор



~~КАК ОН ЕСТЬ~~
=
КАК ЕГО ЕСТЬ

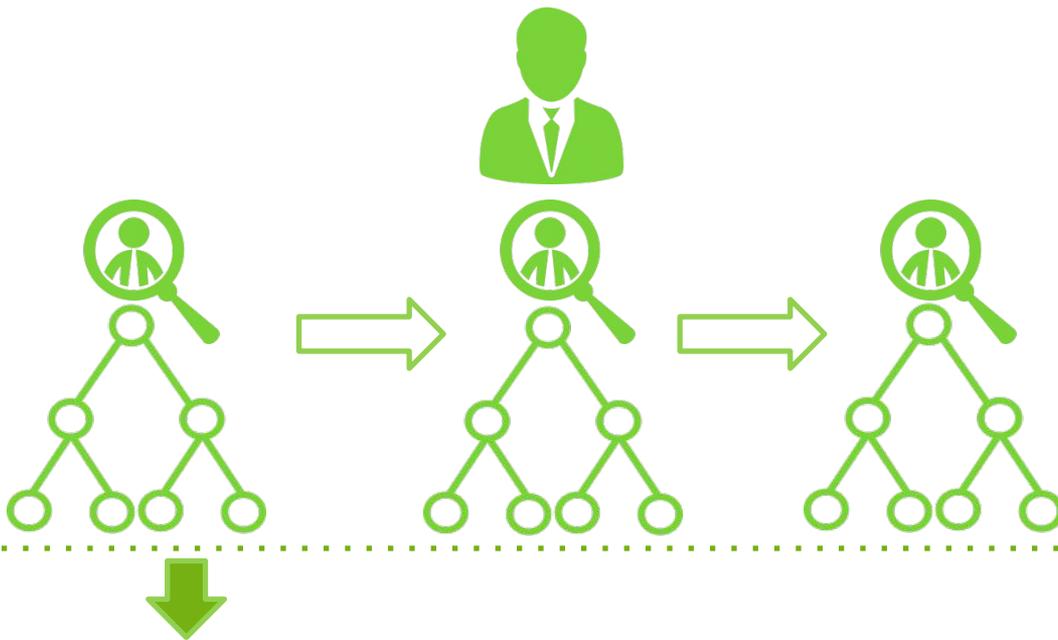
IBS

Май 2017 г.

Массовый подбор – что это на самом деле

Характеристики:

- Типовые позиции
- Конвейерный тип подбора
- Высокий ритм работы
- Сжатые сроки



1

нельзя останавливаться

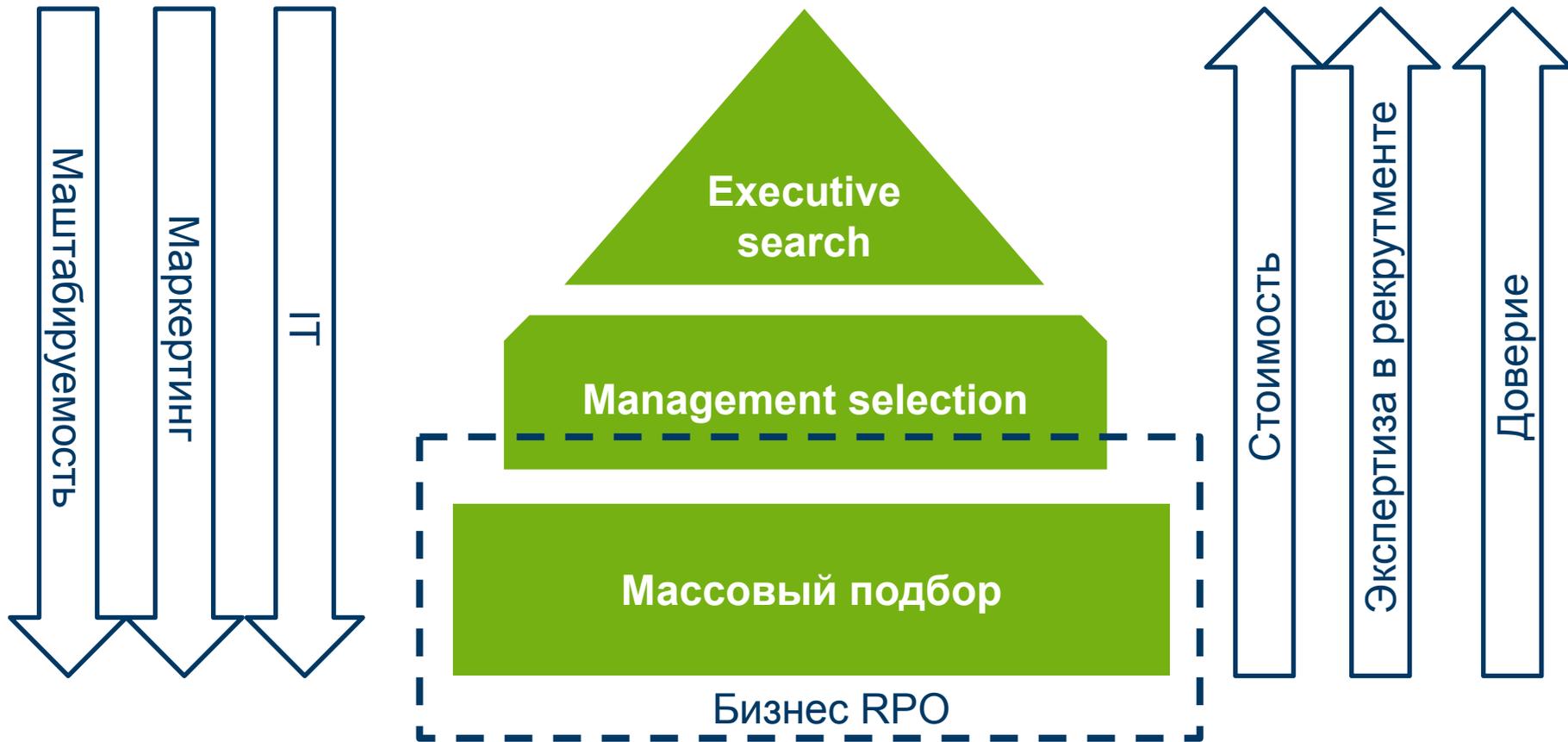
2

все нужно вчера

3

есть точки оптимизации

Виды подбора и почему мы занимаемся оптимизацией этого процесса



Массовый подбор – почему это важно!?



Массовый сотрудник



Уважение клиентов



Рост
выручки

Массовый персонал – это ваш **Salesforce**

Основные **боле**вые точки



Избыток потока

Недостаток потока

Непостоянство кандидатов

Точность планирования

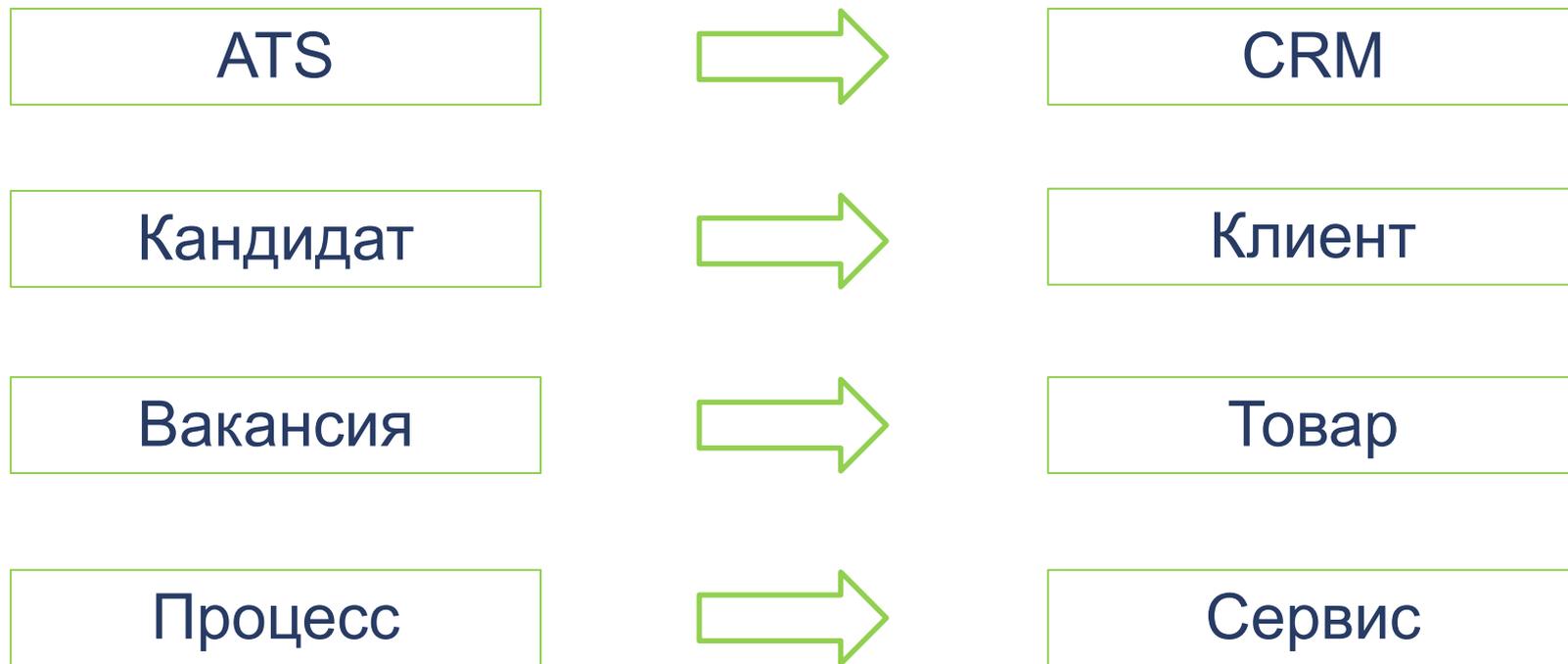
Как фильтровать поток

Направления оптимизации и улучшений

- 1 Подход кандидат = клиент
- 2 Автоматизация ради процессов
- 3 Централизация процесса
- 4 Учет реальной стоимости процесса
- 5 Цифровизация и омниканальность процесса

В процессе массового подбора есть большой потенциал для оптимизации и улучшений!

Современный рекрутер = менеджер по продаже вакансий

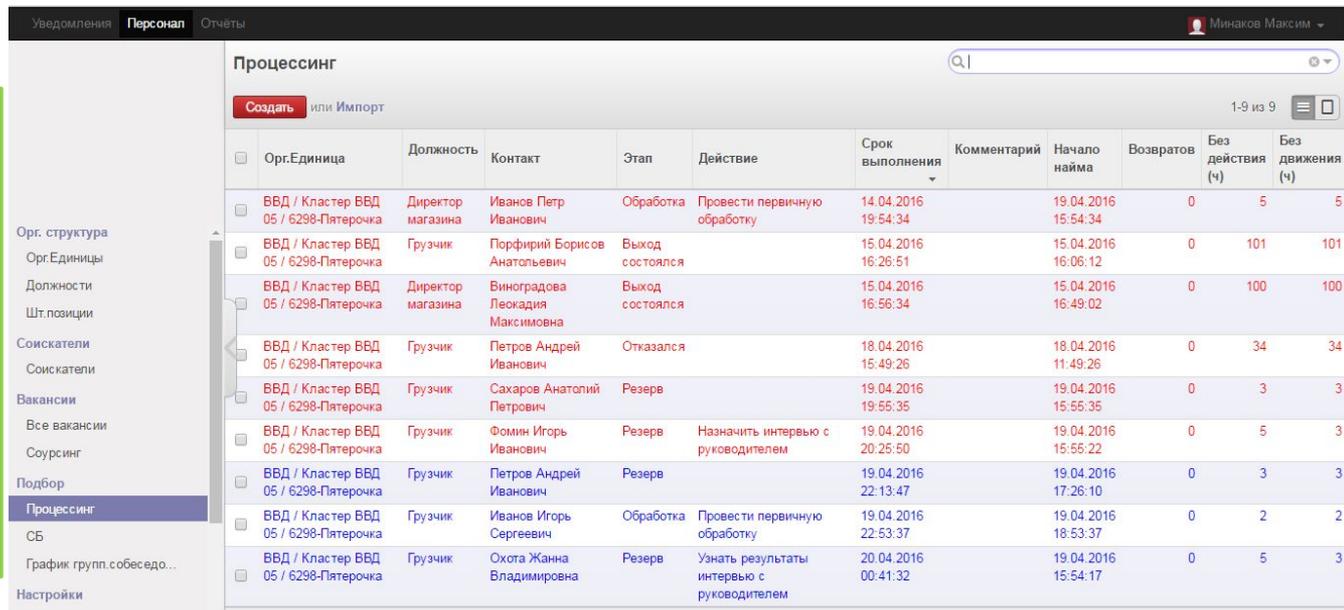


Обязательные инструменты автоматизации

MUST HAVE #1

ATS – Учетная система

1. Все кандидаты и их история будет вестись в единой учетной системе, специально настроенной на массовый характер подбора
2. При едином учете кандидатов появится возможность более эффективного и оперативного управления пулом кандидатов



The screenshot displays the 'Процессинг' (Processing) section of an ATS. It features a navigation menu on the left with options like 'Уведомления', 'Персонал', and 'Отчеты'. The main area shows a table of candidates with columns for 'Org.Единица', 'Должность', 'Контакт', 'Этап', 'Действие', 'Срок выполнения', 'Комментарий', 'Начало найма', 'Возвратов', 'Без действия (ч)', and 'Без движения (ч)'. A search bar and a 'Создать' button are visible at the top of the table area.

Org.Единица	Должность	Контакт	Этап	Действие	Срок выполнения	Комментарий	Начало найма	Возвратов	Без действия (ч)	Без движения (ч)
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Директор магазина	Иванов Петр Иванович	Обработка	Провести первичную обработку	14.04.2016 19:54:34		19.04.2016 15:54:34	0	5	5
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Грузчик	Порфирий Борисов Анатольевич	Выход состоялся		15.04.2016 16:26:51		15.04.2016 16:06:12	0	101	101
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Директор магазина	Виноградова Леокадия Максимовна	Выход состоялся		15.04.2016 16:56:34		15.04.2016 16:49:02	0	100	100
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Грузчик	Петров Андрей Иванович	Отказался		18.04.2016 15:49:26		18.04.2016 11:49:26	0	34	34
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Грузчик	Сахаров Анатолий Петрович	Резерв		19.04.2016 19:55:35		19.04.2016 15:55:35	0	3	3
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Грузчик	Фомин Игорь Иванович	Резерв	Назначить интервью с руководителем	19.04.2016 20:25:50		19.04.2016 15:55:22	0	5	3
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Грузчик	Петров Андрей Иванович	Резерв		19.04.2016 22:13:47		19.04.2016 17:26:10	0	3	3
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Грузчик	Иванов Игорь Сергеевич	Обработка	Провести первичную обработку	19.04.2016 22:53:37		19.04.2016 18:53:37	0	2	2
ВВД / Кластер ВВД 05 / 6298-Пятерочка	Грузчик	Охота Жанна Владимировна	Резерв	Узнать результаты интервью с руководителем	20.04.2016 00:41:32		19.04.2016 15:54:17	0	5	3

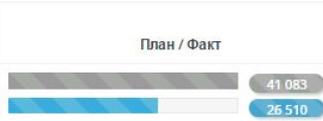
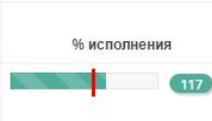
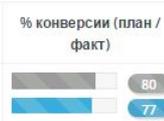
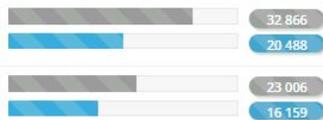
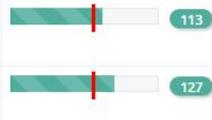
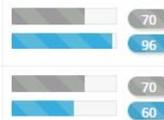
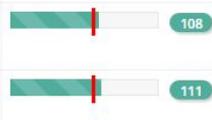
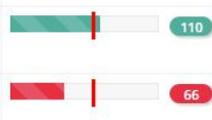
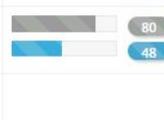
Обязательные инструменты автоматизации

MUST HAVE #2

Оперативная HR аналитика

1. Оценка и управление воронкой подбора в режиме онлайн, вплоть до каждого объекта
2. Централизованный анализ эффективности и производительности всего процесса массового подбора в одном окне

План-факт анализ по этапам воронки

Этап (шаг процесса)	План / Факт	% исполнения	Согласовано	Отказ	На рассмотре - нии	% конверсии (план / факт)
Создано всего кандидатов – массовые и немассовые	 41 083 26 510	 117	21755	1721	3034	 80 77
Одобрено для интервью с рекрутером	 32 866 20 488	 113	17744	633	2111	 70 96
Пришло на интервью с руководителем	 23 006 16 159	 127	8544	3652	3963	 70 60
Одобрено для проверки СБ	 16 104 9 647	 108	7374	1595	678	 80 82
Одобрено для оформления	 12 883 7 882	 111	5140	1207	1535	 80 80
Пришло на оформление	 10 306 6 280	 110	3371	669	2240	 80 48
Готовы для выхода на работу	 8 245 3 024	 66	2161	9	854	

Обязательные инструменты автоматизации

MUST HAVE #3

Аналитика рекламы

1. Планирование расходов на рекламу производится на основе статистики, агрегированной в модуле аналитики

2. Возможность на ежемесячной основе перераспределять бюджет в более эффективные источники рекламы

Анализ воронки

	Сумма по источникам	Другое	Рекомендации	Наружная реклама	Реклама в магазинах	Сайты
Создано всего кандидатов – массовые и немассовые	26 510	4 772	1 707	377	5 387	10 027
Одобрено для интервью с рекрутером	20 488	4 231	1 414	265	4 257	7 160
Пришло на интервью с руководителем	16 159	4 425	1 183	235	2 991	4 971
Одобрено для проверки СБ	9 647	4 588	856	97	1 610	1 802
Одобрено для оформления	7 882	3 457	789	91	1 404	1 582
Пришло на оформление	6 280	2 580	634	110	1 135	1 369
Готовы для выезда на работу	3 024	1 347	298	42	523	614
Вышли на работу	2 161	967	222	33	379	427
Финальный % конверсии	8	20.26	13.01	8.75	7.04	4.26

Лучший процесс = лучшие люди, процессы, технологии

Эффективный процесс подбора



Люди

1. Жесткий отбор
2. Взаимозаменяемость
3. Четкий контроль
4. Справедливая мотивация



Процессы

1. Определен регламент
2. Прописаны инструкции
3. Четкий контроль
4. Постоянные улучшения



Технологии

1. Крепкая база
2. Соответствуют процессу
3. Гибкий подход
4. Постоянные улучшения

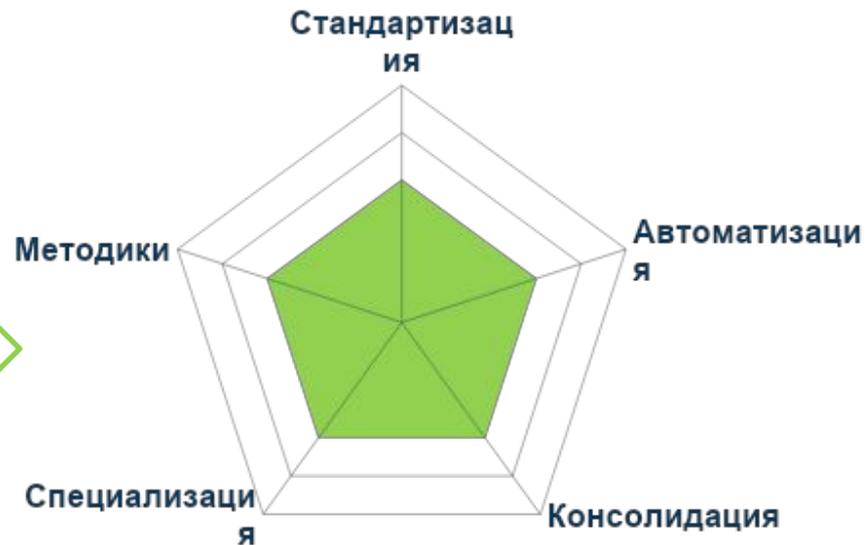
Сегодня важно привлечь кандидатов, работая с HR брендом



Переход к сервисной модели массового подбора

Процесс TO BE

- Стандартный процесс
- Четкие инструкции
- Специализация по процессу
- Ресурсы консолидированы
- Процесс автоматизирован



Итог:

Экономичный и результативный бизнес-процесс подбора

Наши бенчмарки и результаты за 1,5 года работы



RPO – практика ценообразования сервиса

Контракт на оказание услуг RPO для массовых позиций - передача в централизованное управление процесса поиска, отбора и процессинга кандидатов на массовые должности

Модели, принятые в индустрии RPO:

- | | | |
|-----|-----------------------------|--|
| I | Management Fee | ▶ Фиксируется ежемесячный гонорар за работу над закрытием определенного перечня вакансий |
| II | Cost per Hire | ▶ Фиксируется стоимость закрытия вакансии по группам должностей |
| III | Cost per Slate | ▶ Фиксируется стоимость услуг за предоставление определенного количества квалифицированных кандидатов на каждую вакансию |
| IV | Cost per Transaction | ▶ Фиксируется стоимость услуг за каждый вид работ: первичный отбор, оценка, тестирование, проверка рекомендаций и т.д. |

Данные условия могут быть использованы для реализации RPO как на аутсорсинге, так и инсорсинге!

О чем нужно всегда помнить

- 1 Уважайте своих кандидатов
- 2 Будьте партнером для бизнеса
- 3 Считайте свой процесс
- 4 Обменивайтесь практиками
- 5 Экспериментируйте с технологиями

**Переходите от процесса AS IS
к целевому процессу TO BE!**