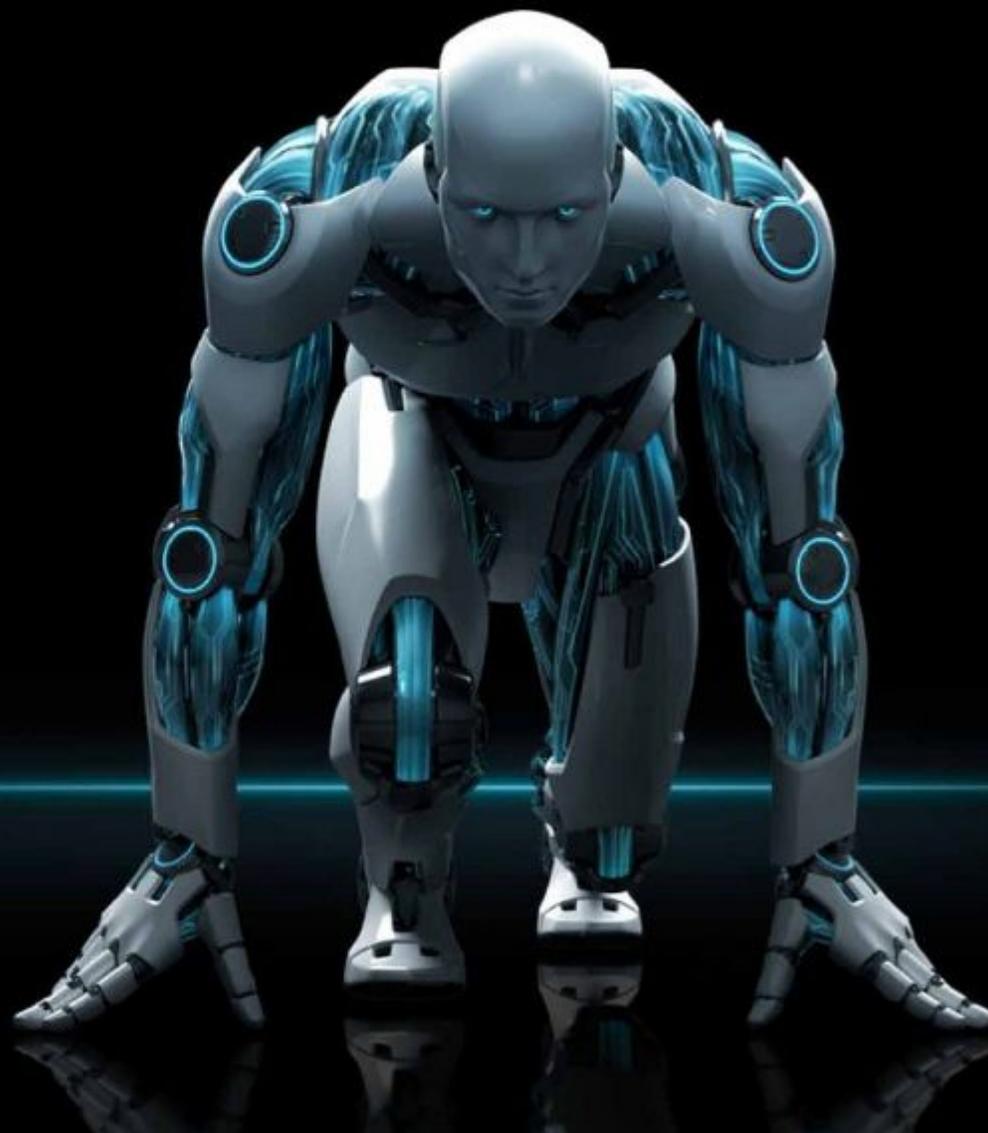


Digital-технологии HR, выходящие за рамки человеческого сознания

Ирина Грачёва
HeadHunter



Ирина Грачёва



Директор по рекламным продуктам в HeadHunter

- 15+ лет в интернет-бизнесе
- Эксперт рынка интерактивной рекламы
- Мама троих детей



HeadHunter

Мы строим платформу HR онлайн решений, опираясь на счастливых клиентов, лояльных соискателей, самые передовые технологии и эффективную команду, любящую свою работу



Содержание

- Эволюция на рынке job-marketing
- Тренды в мировом и российском рекрутменте
- Инструменты привлечения – старые и новые технологии
- Инструменты автоматизации отбора. Чат – больше не болталка
- Современный HR – самые необходимые навыки

Эволюция на рынке job-marketing



Основные тренды в мировом рекрутменте

- Social Recruiting – 79% соискателей и 84% рекрутеров используют социальные сети
- Recruitment Marketing: мультиканальность, контент, аналитика (ATS)
- Реферралы (поиск по рекомендациям сотрудников). В США составляют около 40% от найма сотрудников
- Mobile – охват мобильной аудитории. 45% соискателей ищут работу с телефона.



Тем временем

- Data scientists посчитали, что до 88% полученных резюме оказываются неподходящими на данную вакансию.
- В среднем рекрутер тратит 23 часа на скрининг резюме для одного найма.

Выбор каналов привлечения

- Job-ресурсы
- Социальные сети
- Контекст
- Тематические ресурсы



Каналы, которые работодатели сегодня используют для привлечения кандидатов

JOB – ресурсы

- Привлечение активных и пассивных кандидатов
- Высокая конверсия
- Большой выбор инструментов:
 1. Нативные форматы
 2. Рассылки
 3. Контекст
 4. Мобильные форматы

The screenshot shows the hh.ru website interface. At the top, there is a navigation bar with links: "Ищу работу", "Ищу сотрудников", "Помощь", "Компании", "Проекты", a search bar "Я ищу...", and "Войти".

The main content area is titled "Работа в компаниях" and features a grid of job listings. On the left, there is a prominent advertisement for KFC with the text "Карьера в успешной компании".

Компания	Количество вакансий
SUN InBev	49
SAP	15
Marriott Hotels	36
Аякс-Риэлт	43
BBDO	25
IBS	38
РетнНет	1
Agava	1
Единая Европа	19
Свеза	27
РБК	19
Новая Заря	58

Below the grid, there is a section "Вакансии дня" with several job listings:

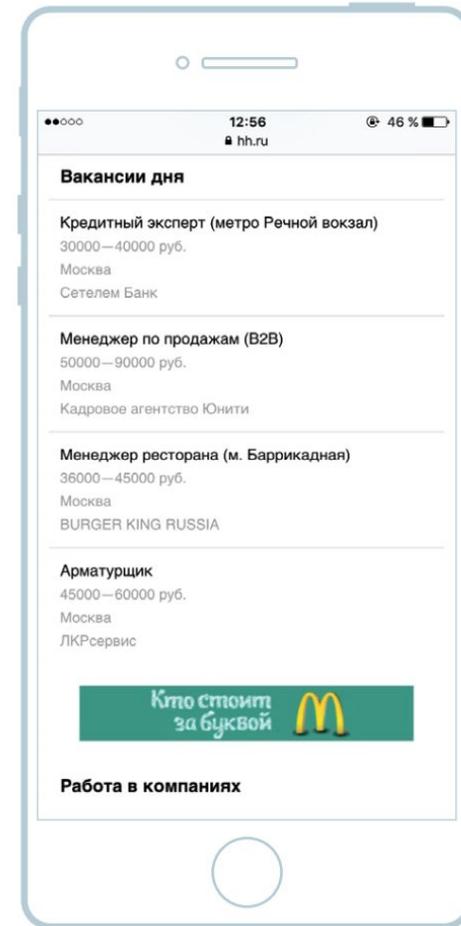
- Специалист в Интернет-Магазин з/п не указана, Ног, Москва
- Продавец-консультант направления "Мебель" от 40 000 до 70 000 руб., Ног, Москва
- Продавец-консультант от 31 500 руб., Группа Компаний «СПОРТМАСТЕР», Розничные продажи, Москва
- Менеджер по продажам от 50 000 до 100 000 руб., Топ Лайн, Москва
- Инженер ПТО (инженерные сети) от 70 000 до 75 000 руб., Велестрой, Москва
- Мастер по ремонту кондиционеров и вентиляции от 45 000 до 100 000 руб., КлиматЗон, Москва

On the right side of the page, there are two advertisements:

- A Burger King advertisement with the text "HOT JOBS! СРОЧНАЯ ВАКАНСИЯ - ПОВАР - КАССИР".
- An Adidas advertisement for women's sports with the text "ГЛАВНОЕ ЖЕНСКОЕ СПОРТИВНОЕ СОБЫТИЕ ЛЕТА" and a "ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ" button.

Мобильные пользователи и форматы

- Высококонверсионная аудитория
- Самые эффективные инструменты для привлечения
- Порядка 50% аудитории hh.ru - мобильная



Programmatic

- Программатик реклама – это автоматизированная реклама.



- Programmatic делает процесс покупки быстрым, более эффективным и менее затратным.
- Рекламодатели могут более детализировано исследовать свои рекламные кампании (через сверхточный таргетинг пользователей, которым показывается нужная реклама в нужное время) и стратегически контролировать их продуктивность.

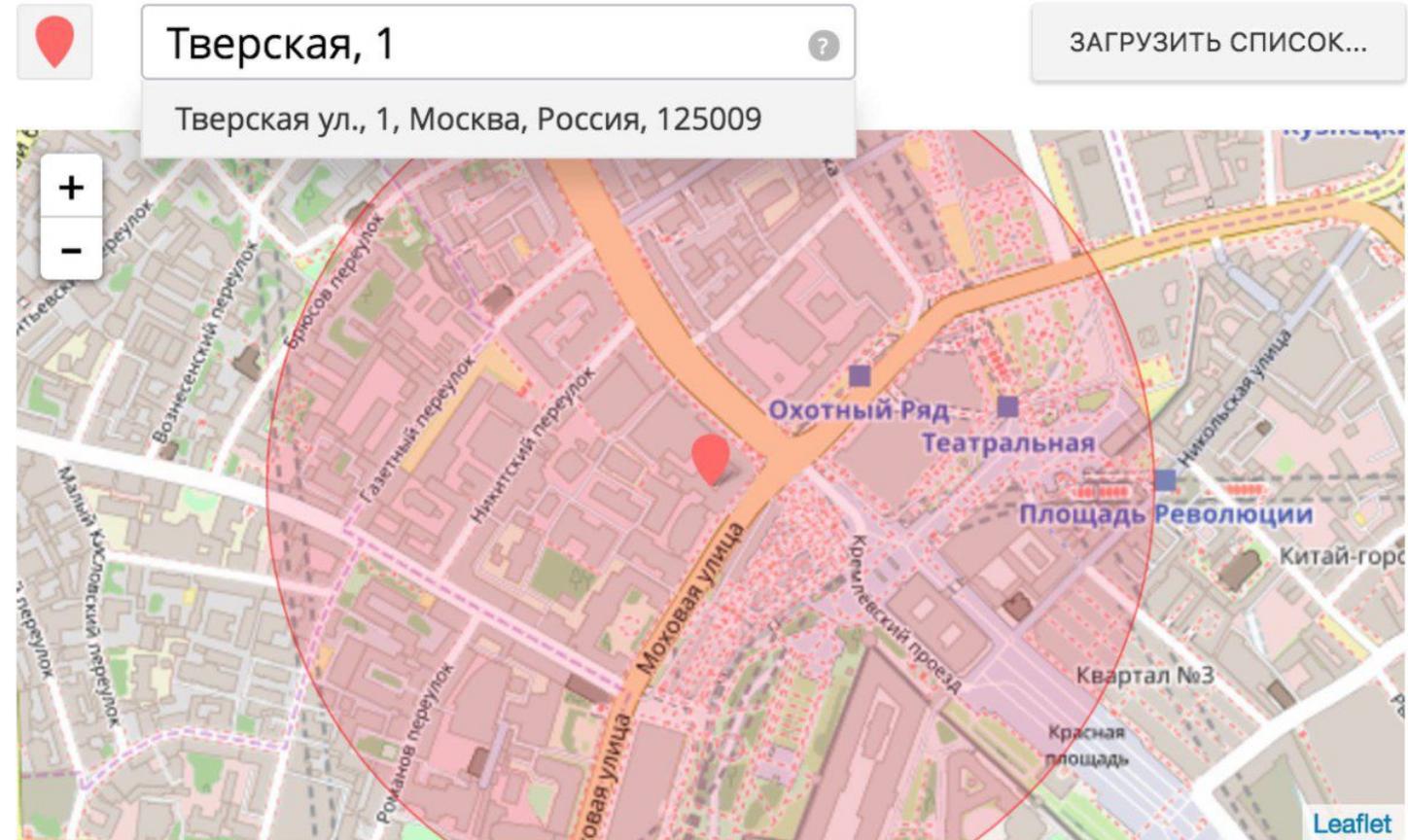
Социальные сети, контекст

- Привлечение «пассивных» кандидатов
- Самостоятельное управление
- Подробная статистика
- Оплата за переход
- Узкий таргетинг



Микротаргетинг

- Гео-локация
- Интересы
- Сообщества
- Модели телефона



📍 55.7566954, 37.61367240000001 ✎

0,5

км

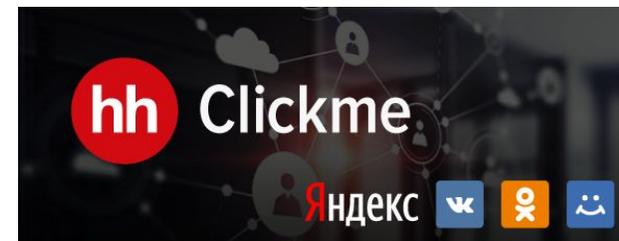
показать удалить

Охват: 25700 человек ?

Люди, находящиеся там или посетившие недавно ?

Люди, регулярно бывающие там ?

Как это работает?



 Работа с VIP-клиентами
От 60000 руб., ищем менеджера в отделение банка в Санкт-Петербурге.

 **16+**
Работа с VIP-клиентами
hh.ru
От 60000 руб., ищем менеджера в отделение банка в Санкт-Петербурге.

Работа с VIP-клиентами **16+**
 От 60000 руб., ищем менеджера в отделение банка в Санкт-Петербурге.

 **Работа с VIP-клиентами / hh.ru**
hh.ru **Реклама**
От 60000 руб., ищем менеджера в отделение банка в Санкт-Петербурге.



«Яндекс.Директ»

Clickme в выдаче вакансий

hh ru HeadHunter

Web developer

Вакансии

Найти

Расширенный поиск

Работа в России

Ищу работу

Ищу сотрудников

Помощь

Компании

Проекты

Приложение

Ирина Грачева

3 697 вакансий «Web developer»

Регион

Москва

Соседние города

Зеленоград	22
Химки	7
Долгопрудный	7
Еще 22	

Метро

- Замоскворецкая 735
- Серпуховско-Тимирязевская 585
- Кольцевая 519

Еще 11

Зарплата

Указана	1447
от 70 000 руб.	1224
от 115 000 руб.	803
от 160 000 руб.	307
от 205 000 руб.	110
от 250 000 руб.	58

по соответствию

за месяц

На карте

Изменить запрос

Программист Bitrix

Группа компаний IEK ✓
Москва

Разработка и администрирование внешних и внутренних сайтов компании на 1С-Bitrix. Развитие новых сервисов и функционала на сайтах Компании.
Знание CMS 1С-Битрикс – опыт программирования и администрирования на данной системе от 3-х лет. Опыт работы с html...

[Откликнуться](#)

Реклама

Инженер по информационной безопасности 70 000-120 000 руб.

Опен Вижн ✓
Москва,
Нагатинская

Проведение работ по наладке, испытаниям, вводу в эксплуатацию оборудования и ПО средств защиты информации. Участие в **разработке** технических решений и...

Высшее образование в области защиты информации или компьютерной безопасности. Желательно наличие сертификатов и/или пройденных курсов производителей средств обеспечения информационной...

[Откликнуться](#) [Показать контакты](#)

Реклама



Кейс 1

Санкт-Петербург, массовый подбор линейного персонала на автопроизводство



Новые вакансии на заводе

Работа на стабильном западном производстве. Белая зарплата от 41 тыс., оформление по ТК РФ



Операторы линии

Зп от 41000 руб., бесплатное питание, ДМС, доставка до завода, обучение профессии



637942 показа объявлений



2000 просмотров вакансии (из 6100 всего за период)



337 откликов на вакансию (из 491 всего за период). CTR 0,31%.

Кейс 2

Москва, поиска профессионала для работы над программным продуктом для автоматизации предприятий

Консультант-методист 1С

Москва и МО в возрасте от 16 лет

Отрасль: Бухгалтерия/Управленческий учёт/Финансы



Консультант-методист 1С

От 70 000 руб. Москва. Достойные условия для профессионального роста!



1 235 295 показов
объявления



628 просмотров
вакансии



27 откликов на
вакансию (из 54 всего за
период)



Кейс 3

Поиск молодых специалистов

Стажер/Консультант Аудита

Москва и МО в возрасте от 16 до 25 лет

Отрасли: Бухгалтерия/Управленческий учёт/Финансы и еще
1

Объявления транслируются в социальных сетях



Стажер/Консультант Аудита

Москва, PwC, без опыта



5 243 714 показf
объявлений



1379 просмотров
вакансии (из 3536
всего за этот
период на сайте)



53 откликов на
вакансию (из 114
всего за период, т.
е. 45%)



Кейс 4

Не только «белые воротнички»

Работа кассиром

Москва и МО в возрасте от 25 до 45 лет

Отрасль: Продажи

Объявления транслируются в социальных сетях



Работа, опыт не требуется

От 30000 руб., Ожерелье, Центральная ППК, без опыта



Кассир в электропоезд

От 30000 руб., Ожерелье, Центральная ППК, без опыта



1 396 730 показов
объявлений



612 просмотров
вакансии (из 1101
всего за этот период
на сайте)



26 откликов на
вакансию (из 28 всего
за период)



Кейс 5

Москва, продуктовый ритейл. Люди нужны всегда!

Продавец-консультант

Москва и МО в возрасте от 25 до 45 лет

Отрасли: Начало карьеры/Студенты и еще 1

Объявления транслируются в социальных сетях



Продавец-консультант

З/п до 35000 руб., сменный график,
карьерный рост, работа рядом с домом!



1 782 061 показ
объявлений, CTR
0,15%



1515 просмотров
вакансии (из 1792
всего за этот период
на сайте)



45 откликов на
вакансию (из 51 всего
за период)



Как интернет-маркетинг влияет на подбор персонала



Ольга Лукина, HR-менеджер IT-компании Intelsib
Сервис Clickme

Еще одно детище digital-прогресса – сервис Clickme. Это один из новых инструментов, позволяющий при поиске персонала применить таргетинг, то есть, сделать объявление о вакансии более адресным, целевым. От нас в этом случае требуется четкое понимание, кому мы хотим рассказать о нашей вакансии, хорошая визуальная поддержка и работающий текст объявления. Всё. С полной ответственностью заявляем – этот инструмент интернет-маркетинга уже доказал свою эффективность для нашей компании.

Перфоманс маркетинг = > Лидогенерация



Qualified lead – Перспективный кандидат

Когда может пригодиться

- Когда мало откликов
- Когда много откликов
- Когда много да, не те

Лидогенерация

- Обеспечит необходимый объем откликов
- Отфильтрует их по формальным критериям
- По фиксированной стоимости

Преимущества

- Не надо думать о выборе каналов
- Гарантированное количество подходящих откликов
- Экономия времени и бюджета

Кейс 1: Директор магазина крупной розничной сети в Москве



Вакансия «Директор магазина»
70 000 — 90 000 рублей

Анкета [Подробное описание вакансии](#)

Имя и фамилия:

Мобильный телефон:

День рождения: / /

Гражданство: Российская Федерация
 Другое

Пород. проживания: Москва и Московская область
 Другое

Образование: Среднее
 Заочное среднее специальное
 Высшее

Что входило в ваш функционал на этом из последних 3-х мест работы?
 Управление магазином
 Управление сектором гипермаркета
 Управление рестораном / кафе / фастфудом
 Управление собственным бизнесом
 Управление отделом офиса
 Управление производством, предприятием

Подчиненные: Более 5 человек
 Меньше 5 человек
 Не было подчиненных

Управленческий стаж: Более 1 года
 Меньше 1 года

Наличие собственного бизнеса: Есть действующее ИП/бизнес
 Был опыт ИП/бизнеса закрыт
 нет

Позиция: «Директор магазина» в Москве.

Регион: Москва и МО

Задачи, которые мы решали:

1. Увеличение количества входящего потока кандидатов (проблема в нехватке откликов).
2. Экономия времени рекрутеров на отсеивание неподходящих на самом первом этапе (только 20% кандидатов из всего входящего потока откликов подходили компании по формальным признакам, соответственно, рекрутеры тратили много времени на первичный отсев).
3. Экономия и оптимизация бюджета на подбор.

Механика проекта:

- Создание посадочной страницы с кратким описанием позиции и анкетой. На этапе заполнения анкеты происходит валидация кандидата и рекрутеры получают только подходящих кандидатов, которых осталось только прозвонить и пригласить на собеседование.
- Продвижение страницы с помощью различных рекламных инструментов на hh.ru и во внешних источниках (Вконтакте, Яндекс.Директ) на нужную аудиторию.

Критерии валидности, по которым фильтровали кандидатов:

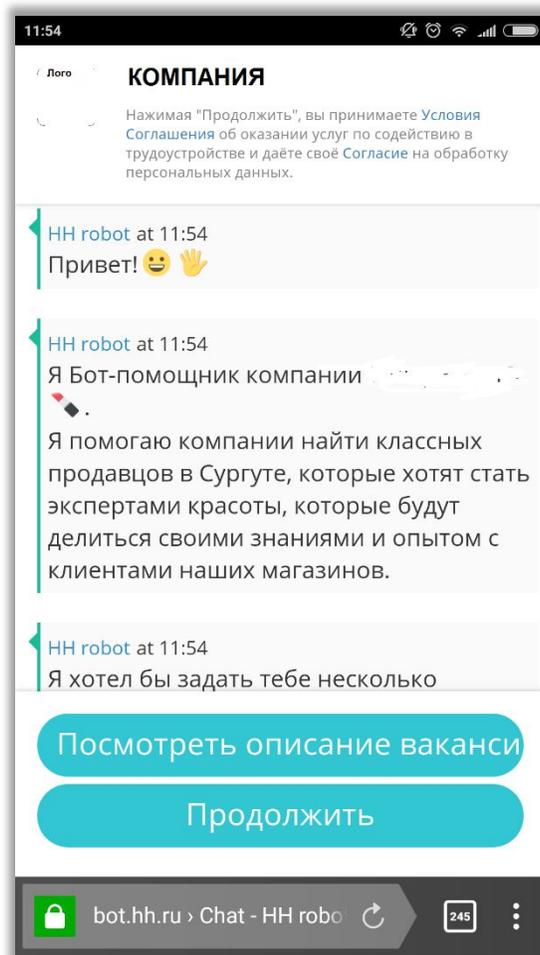
Возраст, Гражданство, Наличие управленческого опыта в рознице или ресторанном бизнесе, Количество людей в управлении в прошлом опыте работы, Образование (не ниже среднего специального), Отсутствие собственного бизнеса/ИП.

Результаты проекта:

- Поступление 300 валидных (подходящих) анкет кандидатов за 3 недели
- Снижение стоимости кандидата
- Значительная экономия времени рекрутеров (автоматически отсеялись 75% кандидатов на этапе заполнения анкеты, т.к. они не подходили по важным критериям компании).



Кейс 2: Продавец-кассир крупной розничной сети бьюти-индустрии



Позиция: «Продавец-кассир» в магазины бьюти-индустрии

Регион: Сургут

Задачи, которые мы решали:

1. Срочный подбор нескольких продавцов в магазин в «сложном» регионе
2. Фильтрация кандидатов (гражданство, возраст, мотивация работать в бьюти-индустрии)
3. Экономия времени и бюджета на подбор

Механика проекта:

- Использование интерактивной технологии чат-бота (чат-бот задаёт вопросы и фильтрует кандидатов)
- Получение откликов и обработка их в удобной системе TMS для HR – www.talantix.ru

Критерии валидности, по которым фильтровали кандидатов:

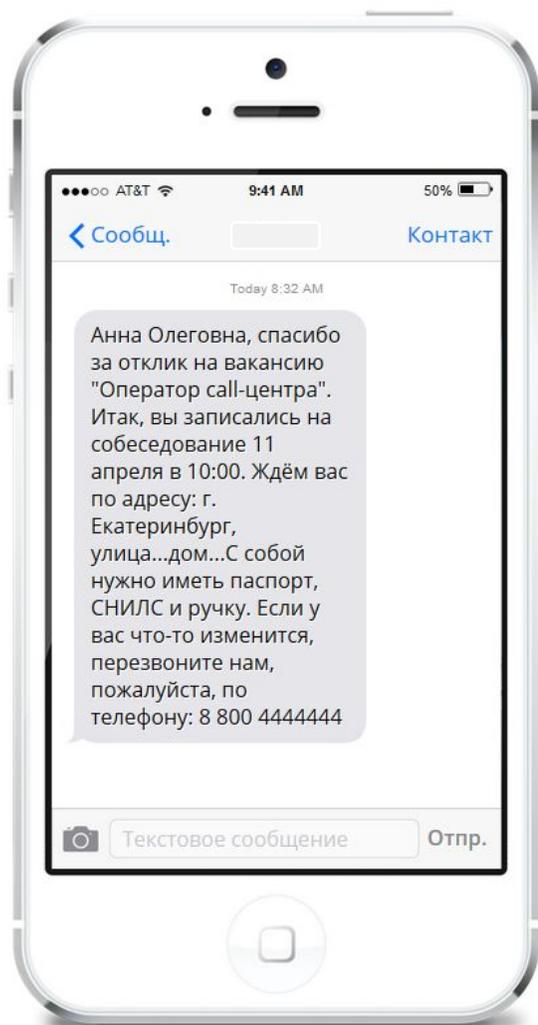
Возраст, Гражданство, Желание работать в бьюти-индустрии, опыт или знания в области искусства визажа

Результаты проекта:

- Поступление 50 валидных анкет от заинтересованных кандидатов за 1,5 недели
- Найм продавцов.



Кейс 3: Оператор call-центра в крупный банк



Позиция: «Оператор call-центра» в крупный банк

Регион: Екатеринбург и Ставрополь

Задачи, которые мы решали:

1. Провести пилотный проект по подбору, включающий полный цикл: лидогенерацию, а также автообзвон подошедших кандидатов с приглашением на собеседование. Цель – автоматизация масс-рекрутингового процесса
2. Получить максимальное количество дошедших кандидатов в обозначенных регионах на 2 вакансии за месяц.

Механика проекта:

- Создание посадочной страницы с кратким описанием позиции и анкетой.
- Проведение рекламной кампании для привлечения аудитории на страницу (рекламные возможности hh.ru, социальных сетей и поисковых систем).
- Валидация кандидатов на странице и последующий роботизированный автообзвон подходящих кандидатов с приглашением на собеседование и возможностью выбора удобной даты и времени собеседования
- Отправка данных подходящих и записанных на собеседование кандидатов, а кандидатам – sms о дате и времени собеседования

Критерии валидности, по которым фильтровали кандидатов:

Возраст, Гражданство, контактные данные

Результаты проекта:

- Поступление 550 валидных анкет за 1 месяц
- Доходимость до собеседования составила 20% по итогам проекта



Кейс 4: Заместитель директора магазина, г. Санкт-Петербург



Позиция: Заместитель директора магазина крупной розничной сети

Регион: Санкт-Петербург

Задачи, которые мы решали:

1. Увеличение количества входящего потока кандидатов (проблема в нехватке откликов)
2. Найм 50 сотрудников в короткие сроки
3. Экономия и оптимизация бюджета на подбор.

Механика проекта:

- Создание посадочной страницы с кратким описанием позиции и анкетой
- Проведение рекламной кампании для привлечения аудитории на страницу (рекламные возможности hh.ru, социальных сетей и поисковых систем)
- Валидация кандидатов на странице, отправка анкет подходящих кандидатов сразу на e-mail рекрутерам для дальнейшего прозвона и приглашения на собеседования.

Критерии валидности, по которым фильтровали кандидатов:

Возраст, Гражданство, наличие управленческого опыта в рознице

Результаты проекта:

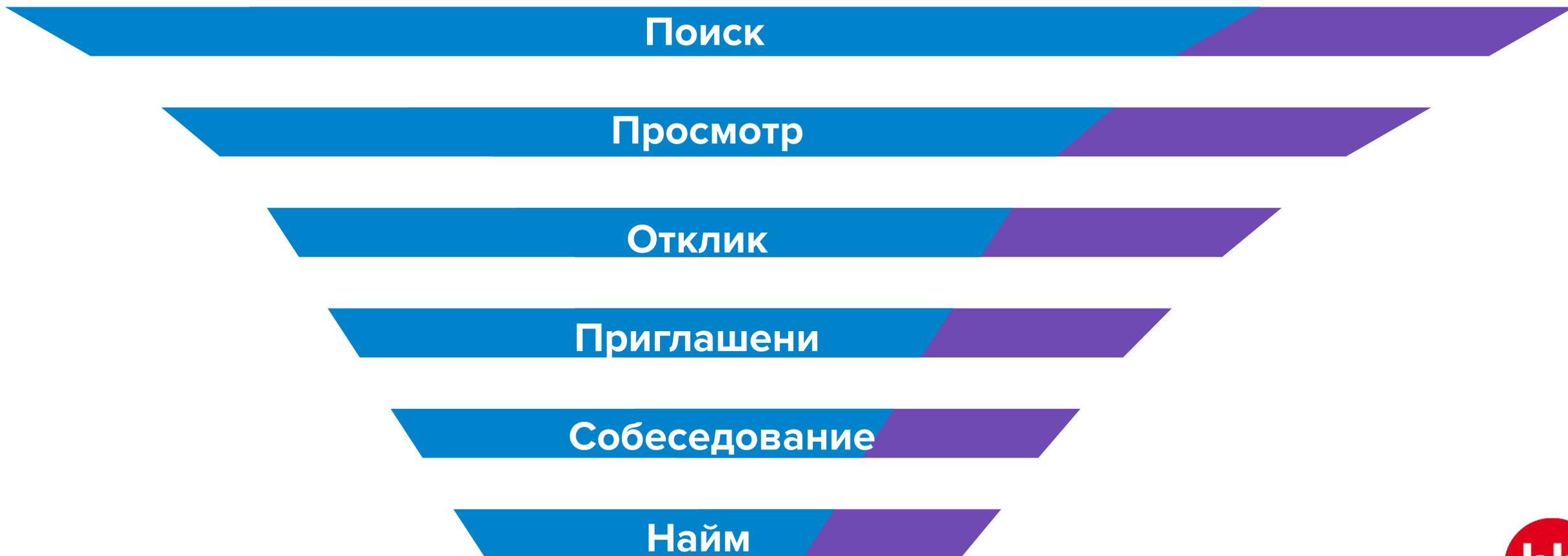
- Поступление 300 валидных анкет за 3 недели
- Конверсия в принятых и вышедших на работу 17%



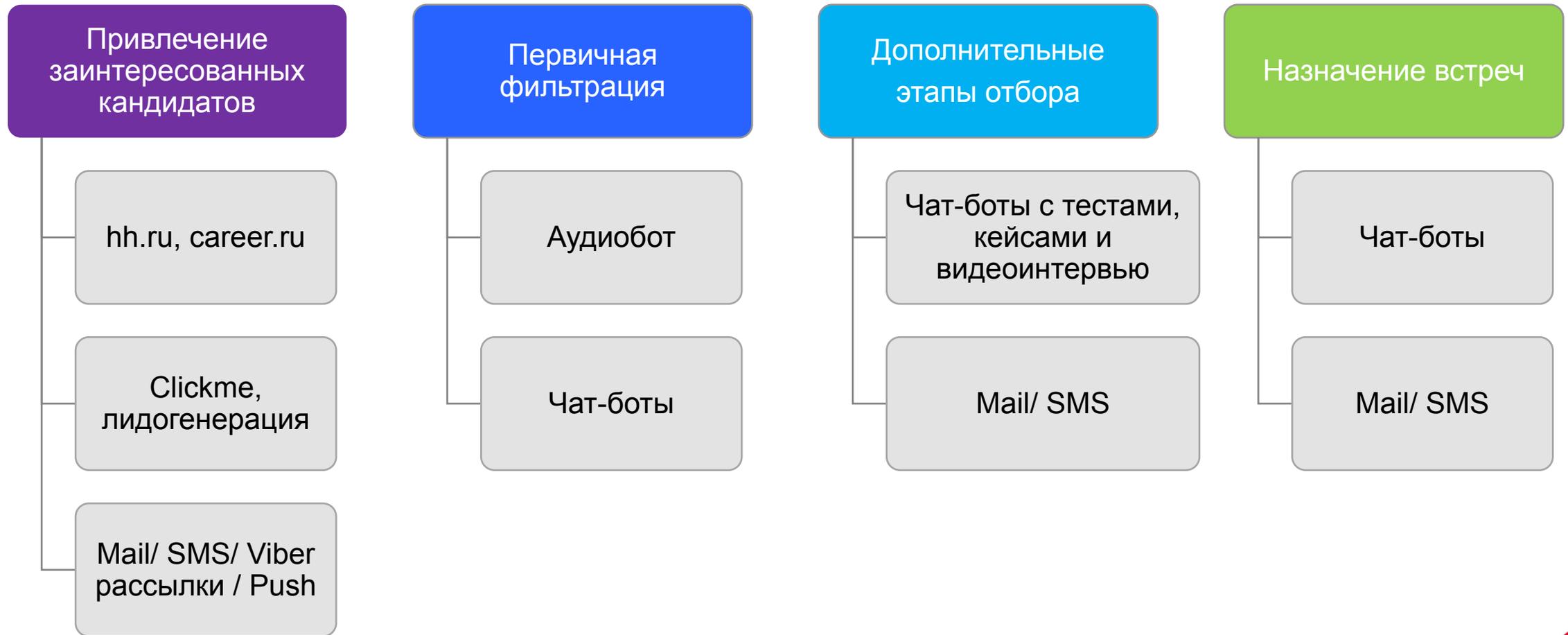
Воронка найма при обычном поиске



Воронка с использованием технологий



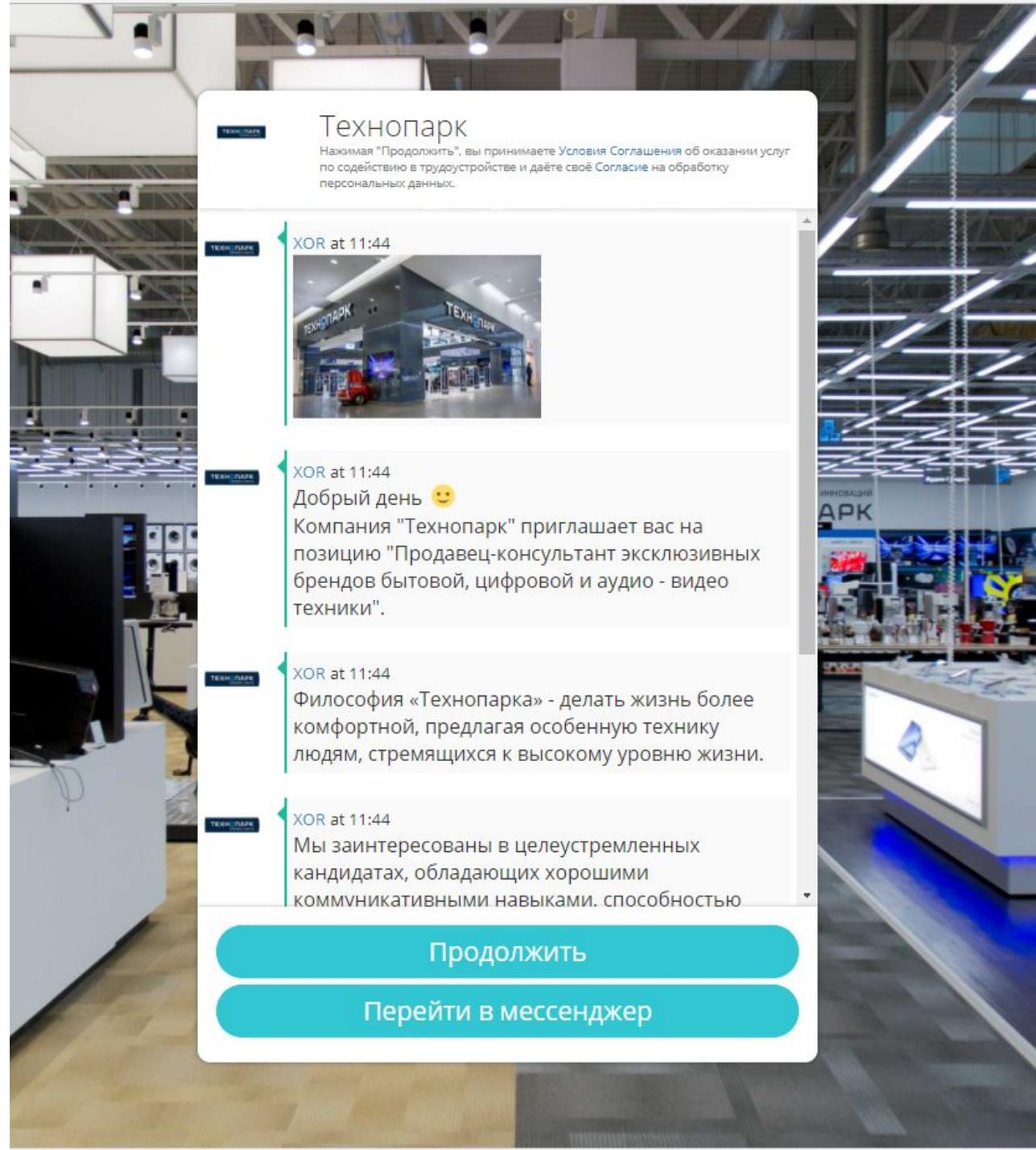
Пак технологий в массовом подборе



Потом появился...чат!

Чат-бот — интерактивный помощник, который автоматизирует рутину, обеспечивая процесс взаимодействия с кандидатами или сотрудниками в режиме текстового чата.

Это всегда индивидуальное, разработанное под вашу задачу и аудиторию решение.



Почему чат-боты?

Удобное общение 24/7

Переписываться можно в окне браузера или в мессенджерах Facebook, Slack, Telegram и Viber. Доступность по ссылкам или QR-коду.

Планирование

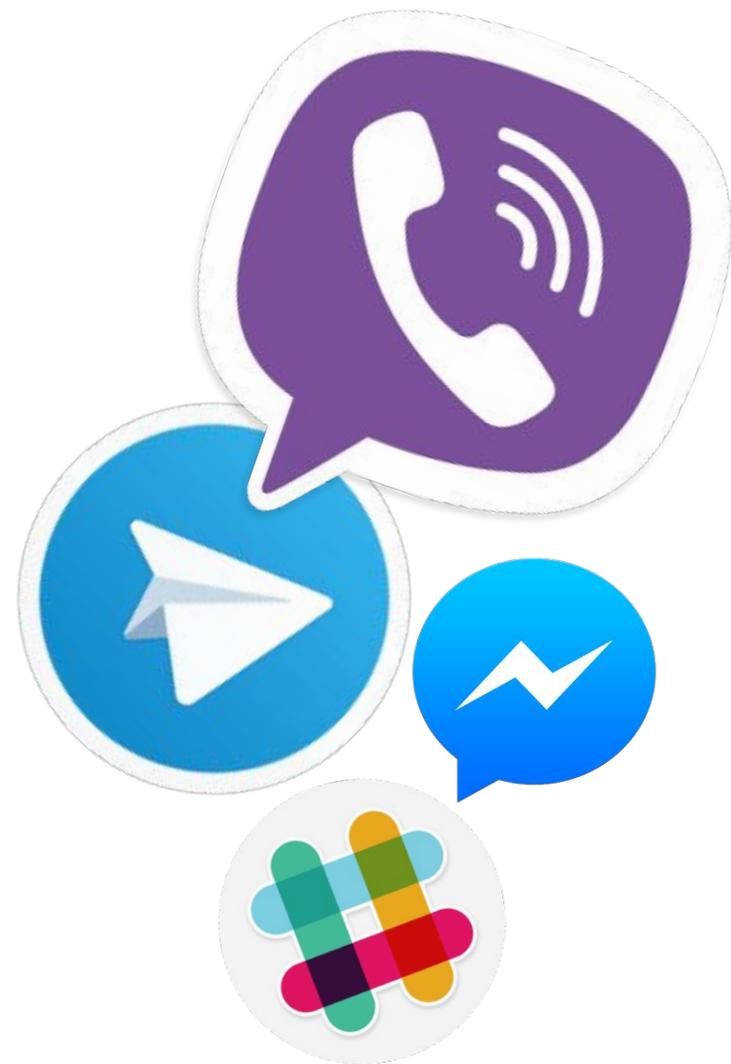
Чат-бот умеет назначать собеседования, распределять кандидатов по временным слотам, напоминать о событиях.

Интерактивность

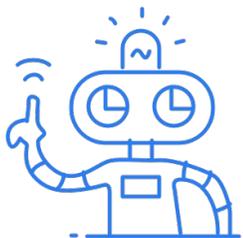
Бот может делиться информацией и реагировать на ответы. Это повышает вовлеченность и не отпугивает необходимость «висеть на телефоне».

Обратная связь

Кандидат сразу получает информацию по дальнейшим действиям. Например, если он не подошел, чат-бот может подобрать другую вакансию.



Чат-бот умеет



Встраиваться

Во все доступные ресурсы и сервисы (email, автоответы, рекламу, карьерные порталы, социальные сети, вакансии на сайтах для поиска работы...)



Общаться 24/7

Информировать соискателей о вакансии или компании, реагировать на ответы, отвечать на вопросы и давать обратную связь.



Собирать данные

ФИО, пол, возраст, опыт работы и не только — через ответы кандидатов в чате, в файлах doc, pdf, в фото- и видео-форматах.



Анализировать

Собранные данные и ранжировать их в ATS.



Планировать

Чат-бот умеет назначать собеседования, распределять кандидатов по слотам, напоминать о событиях.

Как можно использовать чат-боты hh.ru

Отбор кандидатов

Фильтрация откликов, предварительный отбор кандидатов на вакансии, скоринг с помощью ботов. Отбор тех кандидатов, которые формально считаются подходящими (гражданство, город, возраст, образование, пол, опыт работы и прочее). Сбор фото и видеофайлов.

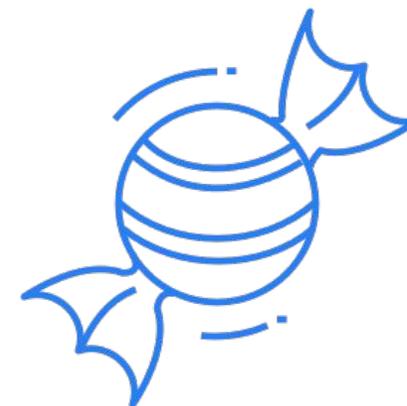
Общение с сотрудниками

Вовлечение и мотивация сотрудников на всех этапах, от адаптации до корпоративных мероприятий. Автоматизация сбора обратной связи при увольнении (например, exit-интервью для бывших сотрудников). Гарантия анонимности + возможность подбора вакансии.

Продвижение HR-бренда

Расскажет о вашей компании и вакансиях на любой web-странице с помощью кнопки найма. Ответит на любые вопросы о работе в компании и подберет вакансию:

- Возможен поиск вакансий по ключевым словам и расстоянию от дома.
- Список вакансий обновляется автоматически, с помощью API.



Пара слов про стоимость закрытия вакансии

1. Стоимость закрытия вакансии следует рассматривать в рамках более масштабного анализа возврата инвестиций. Чем о более высокой, редкой или критичной должности идет речь, тем менее важной становится стоимость закрытия вакансии.
2. Если хотите измерить стоимость закрытия вакансии, то измеряйте её правильно. Необходимо учитывать такие факторы, как время специалиста по подбору кадров, выплаты за рекомендации кандидатов и даже расходы на рекрутинговые технологии.
3. Наиболее зрелые рекрутинговые отделы тратят в два раза больше на закрытие одной вакансии, чем наименее зрелые. В 2015 году агентство Bersin by Deloitte исследовало 500 компаний. Главный вывод: наиболее зрелые (и наиболее эффективные) отделы в среднем тратили в два раза больше на закрытие одной вакансии.
4. Качественный найм обеспечит высокую эффективность бизнеса, но требует более высоких финансовых вложений в технологии и экспертизу рекрутеров.



Будущее уже наступило

Вы:

- размещаете вакансию на hh и включаете «авторекрутер»

Мы:

- анализируем вакансию
- автоматически подбираем площадки для продвижения вакансии по всему интернету
- автоматически отбираем подходящих кандидатов
- автоматизируем процесс назначения и проведения встреч

Вы:

- получаете отклики от подходящих людей и закрываете вакансию



Современный HR: кто это?



Современный HR

- Информировать. Образовывает покупателя, рассказывая ему о продукте/бренде. «Маркетинг - самый эффективный способ интересно и весело рассказать о ценностном предложении».
- Вовлекает. Как продолжить общение, когда клиент уже ушёл? Создание отношений.
- Продаёт. В конечном итоге бизнес – это про деньги. Если покупатель не знает про продукт, откуда быть продажам?
- Анализирует бизнес-процесс, оптимизирует его, автоматизируя



Современный HR

Организация программ сотрудничества с ключевыми площадками по размещению вакансий

Контекстная и медийная реклама, SMM, WEB аналитика (яндекс метрика, google analytics)

Автоматизация и оптимизация процессов подбора

Реализация мероприятий по формированию благоприятного имиджа Компании как работодателя

Управление медиапланированием

Внедрение инновационных изменений - революционных рыночных практик

Анализ эффективности источников привлечения кандидатов на различных этапах воронки отбора

Действовать как современный HR:

- Не упускать претендентов на вакансию
- Экспериментировать, пока не получите нужный результат
- Объединять различные методы для достижения более качественных результатов
- Мерять результат, считать ROI по каналам привлечения и приходить с цифрами в руках к директору



Автоматизируйте с удовольствием!

Ирина Грачёва

igra@hh.ru

