The background of the slide is a photograph of a modern office interior. It features large glass windows that offer a view of a city skyline with various buildings and greenery. The office space includes a long, low wooden table and several blue cylindrical pillars. The lighting is bright, suggesting a sunny day. The overall aesthetic is clean and professional.

Подбор персонала в организации

ancor

План лекции

- ✓ Разберемся в понятиях. Потребность в найме — это что и зачем?
- ✓ Во всем важна структура и технология, а какая она в подборе?
- ✓ Поиск: планирование, каналы и инструменты
- ✓ Современные методы и инструменты оценки кандидатов
- ✓ Метрики, аналитика и оценка эффективности отбора персонала
- ✓ Автоматизация или рекрутмент в цифровую эру



Для разминки

- ✓ Рекрутмент или Рекрутинг?

<https://ancor.ru/press/insights/rekrutment-ili-rekruting-kak-pravilno/>

- ✓ Рекрутер или Рекрутёр?

<https://ancor.ru/press/insights/rekruter-ili-rekrutyer-kak-pravilno/>

- ✓ Найм или Наём?

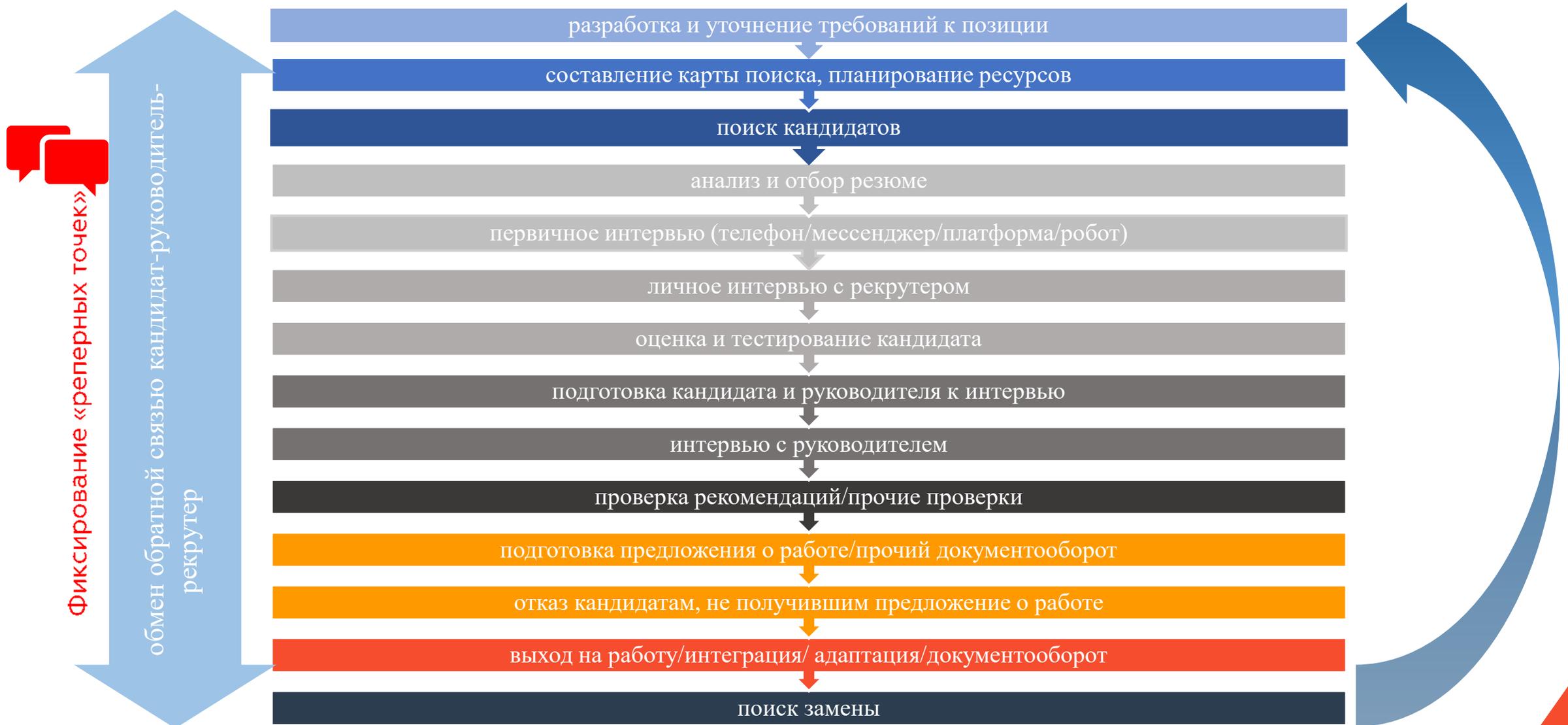
<https://ancor.ru/press/insights/naym-ili-nayem-kak-pravilno/>

- ✓ Интервью или собеседование?

<https://ancor.ru/press/insights/intervyu-ili-sobesedovanie/>

- ✓ Инструменты поиска кандидатов. Какие вам известны? А какой из них самый эффективный?

Технологические этапы рекрутмента



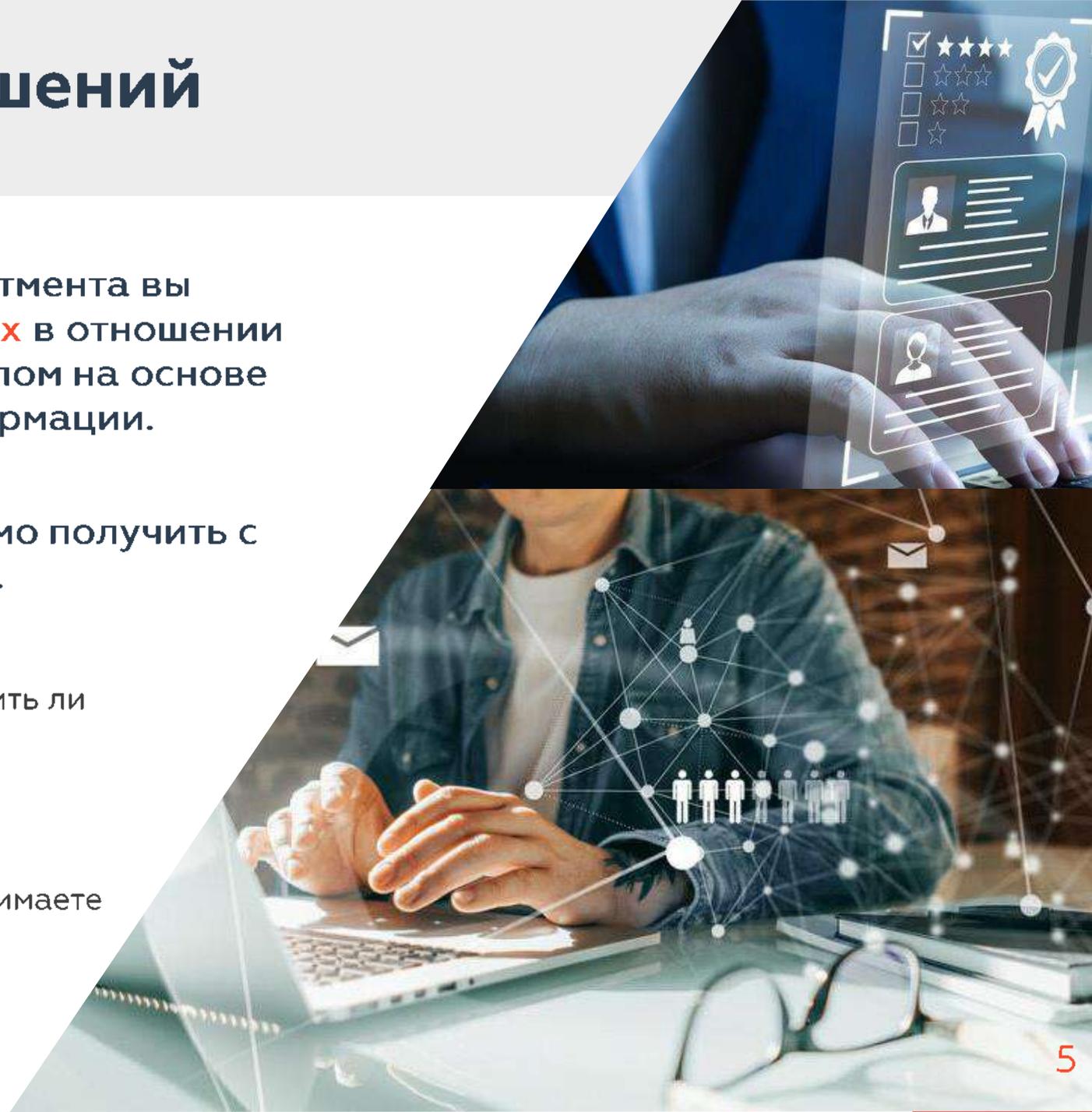
Принятие поэтапных решений

На каждом технологическом этапе рекрутмента вы принимаете **решение о дальнейших шагах** в отношении конкретного кандидата или поиска в целом на основе имеющейся в вашем распоряжении информации.

Если данных недостаточно, их необходимо получить с помощью **дополнительных инструментов**.

Например:

- ❑ по результатам анализа резюме вы решаете, звонить ли кандидату;
- ❑ по результатам личного интервью вы решаете, представлять ли кандидата руководителю или предварительно провести тестирование;
- ❑ по результатам интервью у руководителя вы принимаете решение о продолжении/коррекции поиска.



Наша технология

Обсуждаем профиль позиции

с привлечением нанимающего менеджера

Ведем поиск, привлечение и первичный скрининг

обрабатываем карту поиска, проводим оценку резюме, опыта и мотивации

Представляем кандидатов

резюме и сопроводительное письмо с необходимыми комментариями

Обсуждаем Предложение

подкрепление положительной мотивации, профилактика контр-оффера

Формируем «карту поиска»

определяем целевую кандидатскую аудиторию и каналы привлечения

Проводим интервью

биографическое, мотивационное, по компетенциям, с элементами технического

Координируем переговоры

с предоставлением обратной связи обеим сторонам и рекомендациями на финалистов (по запросу)

Поддерживаем во время и после выхода на работу

координация выхода и сопровождение на испытательном сроке

Карта поиска



Оптимальные источники поиска определяются индивидуально под каждый проект и включаются в карту поиска.



Для составления карты поиска нужно знать портрет кандидата, исследовать целевую аудиторию на рынке труда.

Исследование целевой аудитории и составление портрета кандидата

Два способа
исследования:

Внутреннее исследование
среди сотрудников
компании, работающих на
позициях, на которые
ведется поиск
(анкетирование/
опрос/интервью)



Внешнее исследование
рынка кандидатов в
соответствующем
регионе/отрасли



Ищем ответы на вопросы:

- ? **Кто наши кандидаты**
(требования)
- ? **Где они «обитают»**
(целевые отрасли, компании, должности)
- ? **Какие у них приоритеты**
(критерии выбора работодателя)
- ? **Как будем искать**
(инструменты поиска)
- ? **Чем будем привлекать**
(EVP, презентация компании и вакансии,
индивидуальная мотивация)

Источники и инструменты поиска кандидатов (1)

Источники/каналы (где искать)	Примеры	Инструменты (как искать)
Сайт работодателя	Сайт любой организации-работодателя или кадрового агентства	Объявление в разделе Карьера/Вакансии; Лендинговая страница с рекламой вакансии
Собственная база данных (ATS)	Experium, Friendwork Recruiter, E-staff, и др.	Предыдущие поиски по аналогичным вакансиям; Поиск по классификатору, контексту и ключевым словам; Письма и звонки (e-mail, sms-рассылки, телефон, мессенджер); Поиск по рекомендациям
Работные сайты	В России: hh, sj, rabota.ru, trudvsem.ru В мире: monster.com, glassdoor.com Для управленцев: https://www.bluesteps.com Агрегаторы вакансий: Яндекс.Работа	Объявления о вакансиях; Поиск резюме по классификатору, контексту и ключевым словам; Булев поиск; Автоматизированные агрегаторы данных о кандидатах
Социальные медиа (социальные платформы)	Профессиональные соцсети: LinkedIn, Viadeo Соцсети для общения и обмена контентом: VK, ОК Отраслевые и профессиональные группы и сообщества: bankir.ru, habr.com Блоги: Twitter, blogger.com Мессенджеры: Telegram, WhatsApp	Посты и перепосты о вакансиях в открытых и закрытых группах по интересам, среди подписчиков страниц компании/ мероприятий/ места события/ известной персоны и т.п.; Поиск по рекомендациям; Получение контактов для прямого поиска; Контекстная/таргетированная реклама; Рекламные кампании со ссылкой на сайт/лендинг; Булев/XRay поиск; Автоматизированные агрегаторы данных о кандидатах
Поисковые сайты	Yandex, Google, Mail.ru, Bing и др.	Булев/XRay поиск
Сайты/платформы объявлений и услуг	Avito, Юла YouDo, Profi.ru Upwork	Объявление о вакансии/ссылка на лендинг; Поиск профилей по контексту и ключевым словам
Учебные заведения	ВУЗы, СУЗы, учебные центры и комбинаты	Центры карьеры/рекомендации преподавателей; Базовые кафедры/ выступления экспертов/ мастер-классы; Рекламные кампании/лендинг; Объявления о стажировках и вакансиях

Источники и инструменты поиска кандидатов (2)

Источники/каналы (где искать)	Примеры	Инструменты (как искать)
Деловые мероприятия (онлайн и офлайн)	Отраслевые и профессиональные выставки, конференции, форумы, meet-up и т.п.	Очные/онлайн контакты с участниками; Поиск по рекомендациям; Прямой поиск
Ярмарки вакансий, дни открытых дверей	В компании-работодателе В учебном заведении На выставках и мероприятиях	Очные/онлайн контакты с участниками; Объявления о вакансиях; Выступления экспертов, мастер-классы; Ссылки на лендинг/сайт компании на стендах/сайтах мероприятия
Контекстно-медийные (рекламные) сети	Google AdWords, Яндекс. Директ, все мобильные приложения и тематические сайты, входящие в сеть	Контекстная/таргетированная реклама, ретаргетинг/ремаркетинг; Динамический ремаркетинг; Рекламные кампании со ссылкой на лендинг
CPA/CPL сети для HR-лидогенерации	Staffjet, Workle, Sbermarketing	Контекстная/таргетированная реклама, ретаргетинг/ремаркетинг; рекламные кампании со ссылкой на лендинг; Письма и звонки (e-mail, sms-рассылки, телефон, мессенджер)
Реклама офлайн	Почтовые ящики; информационные щиты в общественных местах, на транспорте, вокзалах и т.п.	Листовки/постеры с рекламой вакансий; Брендирование автобусов/вагонов/станций
Пресса печатная/ электронная	Федеральные и региональные печатные/онлайн издания	Объявление о вакансии; Ссылки на лендинг/сайт компании в электронных СМИ
Телевидение /Радио	Центральные, местные, кабельные ТВ- каналы Каналы радиовещания	Аудио/видео объявление о вакансии; Бегущая строка
Государственные центры занятости населения (ЦЗН)	ЦЗН городов РФ	Объявление о вакансии онлайн/офлайн
Кадровые компании/ частные агентства занятости	ANCOR и другие	Все инструменты

А что подходит под наши задачи?



О возможностях соцсетей

- ❑ Поиск кандидатов
- ❑ Анализ профилей кандидатов
- ❑ Размещение объявлений о вакансиях
- ❑ Сбор отзывов сотрудников о компании
- ❑ Продвижение бренда работодателя
- ❑ Публикация новостей/полезной информации
- ❑ Общение в специализированных группах/форумах
- ❑ Формирование внешнего кадрового резерва
- ❑ Формирование имиджа отрасли/профессии
- ❑ Формирование сети контактов
- ❑ Сбор рекомендаций



Социальные медиа для рекрутера. Пример деловой соцсети.



Преимущества

- Профессиональная сеть, группы по проф.интересам
- Поиск по контактам своих контактов; по классификаторам, людям, компаниям, сообществам и др.
- Широкий географический и профессиональный охват
- Возможности для развития и расширения кругозора
- Рекомендации, публикации, сертификаты...
- Что-то еще?

Ограничения

- Могут быть ограничения max кол-ва контактов в сети
- Профессиональным рекрутерам недостаточно бесплатных сервисов, а платные очень дорогие
- Блокировка в РФ

Социальные медиа для рекрутера.



Преимущества

- Хороший ресурс для привлечения некоторых категорий персонала
- Есть поиск по месту работы, компании и должности
- Можно найти кандидатов-коллег в списках друзей
- Есть сообщества по геолокации и интересам – для поиска и публикации вакансий
- Неожиданная, но яркая дополнительная информация о ценностях человека, увлечениях, стиле жизни и др.

Ограничения

- Непрофессиональная сеть, общение по интересам
- Скорее вспомогательный, нежели основной ресурс – напр., если знаем имя, но нет контактов
- Люди часто не указывают место работы, должность и др. проф. характеристики
- Что-то еще?

Социальные медиа для рекрутера.



Преимущества

- Популярная сеть для кандидатов в регионах
- Самая первая из российских соцсетей, большая аудитория, найти можно практически любого
- В профилях есть фото, можно заранее «познакомиться»
- Много зрелых кандидатов, можно обращаться за рекомендациями
- Популярная сеть для кандидатов в регионах

Ограничения

- Необходима регистрация с вашими реальными персональными данными
- Непрофессиональная сеть, общение по интересам
- Люди часто не указывают место работы, должность и др. проф. характеристики

Социальные медиа для рекрутера.

То ли мессенджер, то ли соцсеть...



Преимущества

- Активно развивающийся, популярный канал коммуникации
- Возможности для публикации объявлений о вакансиях в тематических каналах
- Чаще используется как канал для связи/коммуникаций. Эффективность поиска – зависит от конкретной вакансии
- Возможность написать нужному эксперту в личку
- Есть спец.каналы для поиска работы по регионам с вакансиями по отраслям и профессиям.

Ограничения

- Изначально - коммуникатор для продвижения продаж, рекламы
- Платные vs бесплатные публикации – стоит ли платить? Ожидание откликов на вакансию неэффективно.
- Кандидаты перегружены информацией, подписаны на десятки каналов. Потому зачастую отвечают, не вчитываясь в текст. Среди ответов много спама и рекламы.
- В специализированных (профессия, отрасль) каналах не всегда разрешена публикация вакансий

Источники кандидатов (проф или масс?)

на примере рекламно-контекстных сетей и социальных медиа.

Кто где водится?

#experience

 **ВКОНТАКТЕ**

специальности с узкими требованиями к профессии

- слесари КИПиА, ИТР, гидрогеологи, врачи, токари

 **TARGET**

специальности среднего уровня квалификации

- электромонтеры, аппаратчики, сварщики, машинисты

Яндекс Директ

специальности с минимальными требованиями к квалификации

- персонал розницы, сотрудники call-центра, разнорабочие

Яндекс  **Дзен**

управленческий состав, квалифицированные специалисты

- начальники смены, инженеры, руководители среднего звена

 **Telegram**

различный профиль специалистов и менеджеров

- рабочие специальности, ИТР, персонал розницы, сотрудники call-центра



Современные методы оценки персонала

Матрица инструментов оценки

Инструмент/ Параметр	Профессиональн й опыт/знания	Личностные качества	Мотивация	Способности/ Потенциал	Управленческие навыки
Резюме/анкета/ профиль в соцсети	✓	?	?		?
Тесты профессиональные	✓				
Пробные задания	✓	?			
Личностные опросники: общие и специализированные		✓	?	?	?
Тесты способностей				✓	
Мотивационные опросники		?	✓		
Интервью с носителем экспертизы	✓	?	?	✓	?
Интервью по компетенциям	?	✓	✓	✓	✓
Игровые техники: ролевые игры, бизнес- симуляция, кейс, самопрезентация	?	✓	?	✓	?
Рекомендации	✓	✓	?	?	✓
Центр оценки (групповой)		✓	?	✓	?
Центр оценки (индивидуальный)	✓	✓	✓	✓	✓

Полиграф/ Графолог/Астролог

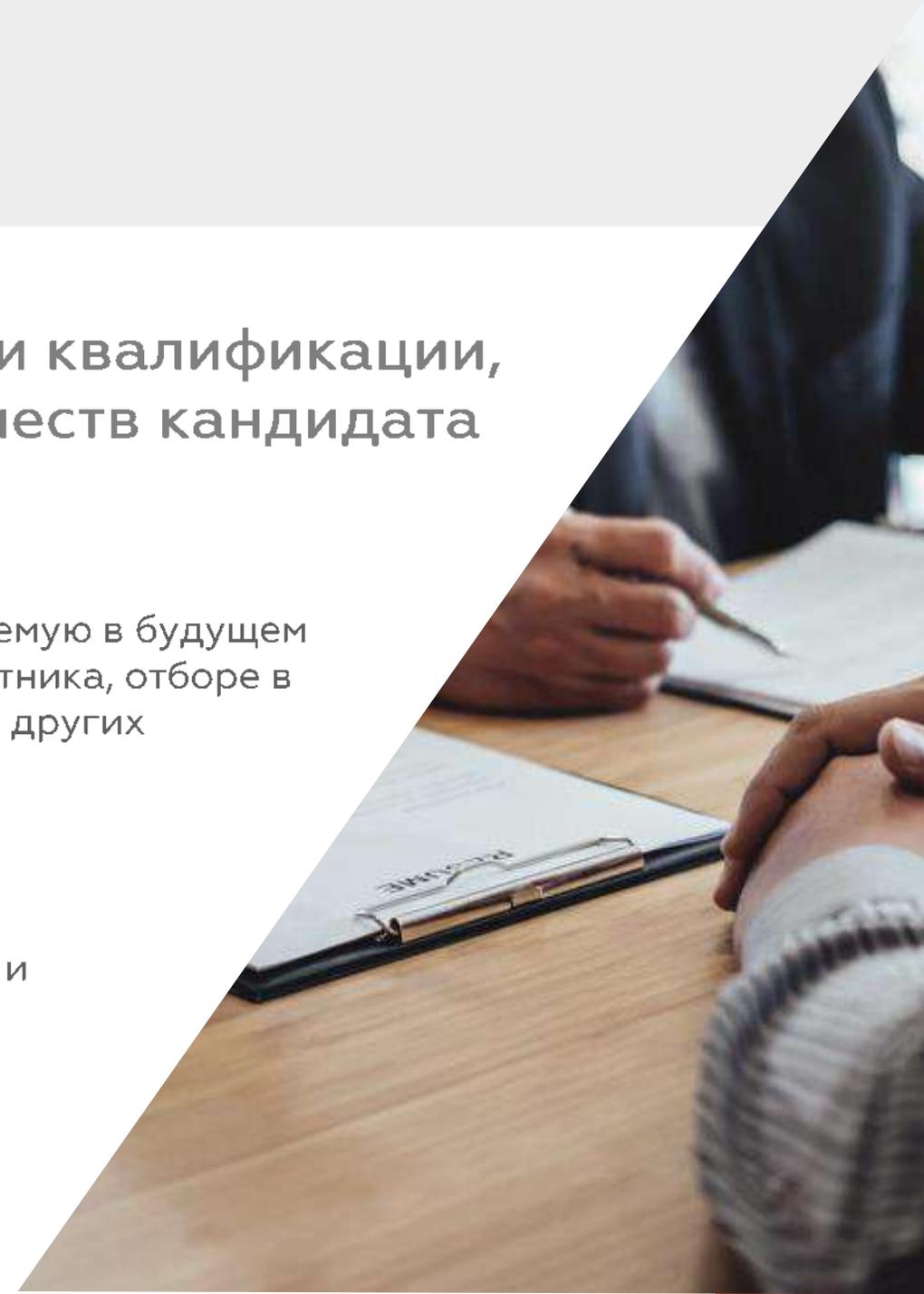
?

Интервью

Интервью – один из инструментов оценки квалификации, мотивации, потенциала и личностных качеств кандидата

Применяется при отборе на конкретную открытую или планируемую в будущем вакансию, при формировании планов обучения и развития работника, отборе в кадровый резерв, увольнении, в карьерном консультировании и других процедурах, связанных с управлением персоналом.

Проводится по структурированному плану в формате вопросов и ответов.



Подготовка к интервью

План интервью/чек-лист вопросов

Задаем такое количество вопросов, ответы на которые позволят принять ВАШЕ решение по результатам разговора

RESUME

Career Objective:

I am seeking a competitive and challenging environment where I can work with people and take advantage of my knowledge of English.

Accomplished secretary seeking to leverage skills in business in an entry-level human resources position.

Professional Experience:

- Preparing business plans
- Planning investment activities and budget
- Analyzing data sets collected through all
- Preparing financial forecasts
- Preparing reports for the board of directors
- While establishing relations with clients
- Highly organized and detail oriented
- Engaged with over three years of
- Six years of product management
- Ability to lead successful teams

- ❑ Образование
- ❑ Должность, обязанности, система подчинения
- ❑ Мотивация (почему рассматривает?)
- ❑ Критерии (что рассматривает?)
- ❑ Зарплатные ожидания и соцпакет
- ❑ Территориально-временные ограничения
- ❑ Специальные квалификационные вопросы
- ❑ Особые требования (допуски, сертификаты, медосмотр, водительские права)
- ❑ Альтернативные предложения и контрпредложения

Типы интервью



Биографи-
ческое



Интервью по
компетенциям
(поведение)

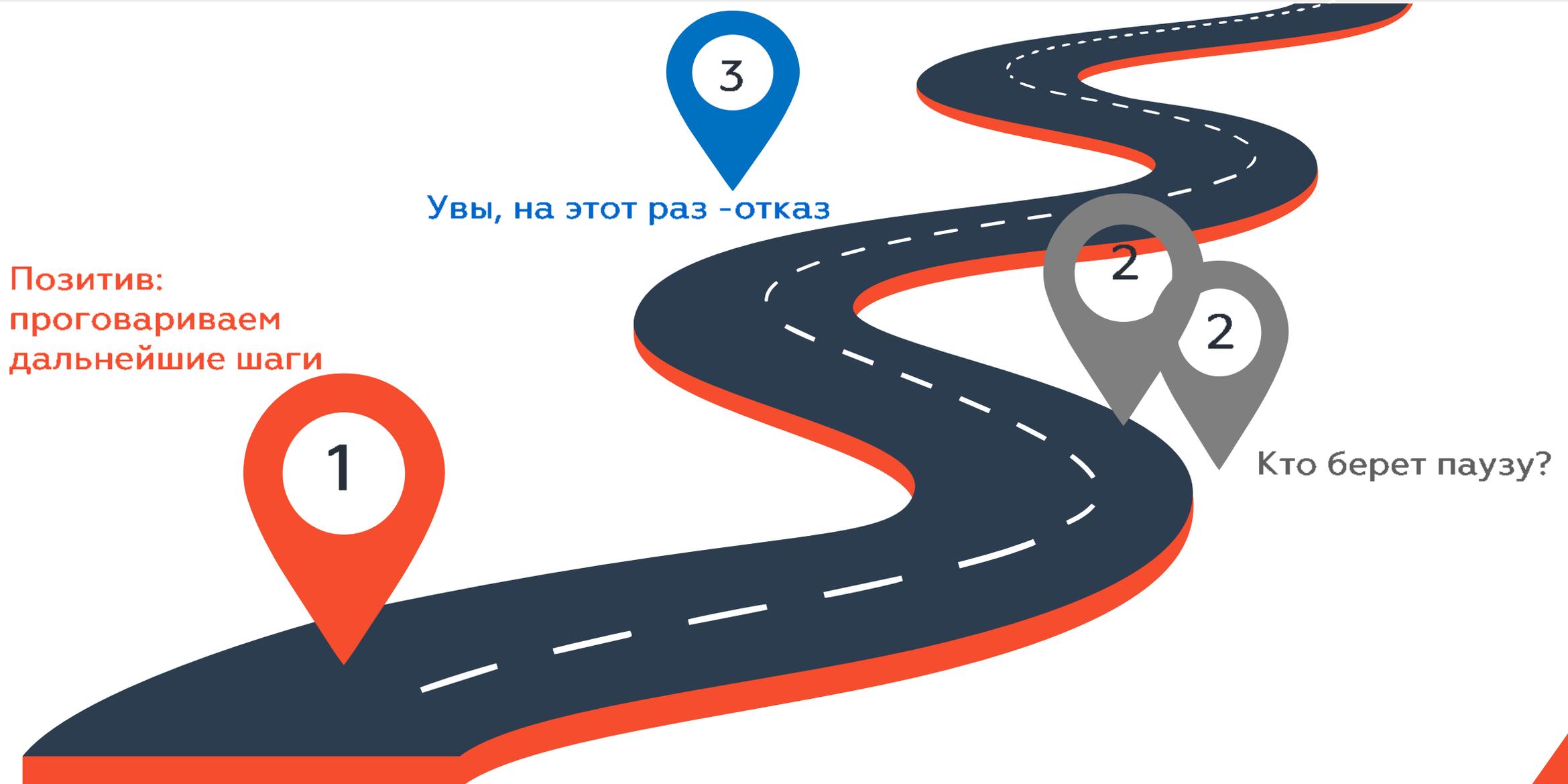


Кейс-интервью
(гипотеза)



Завершение интервью:

обратная связь, одинаково трактуемая обеими сторонами



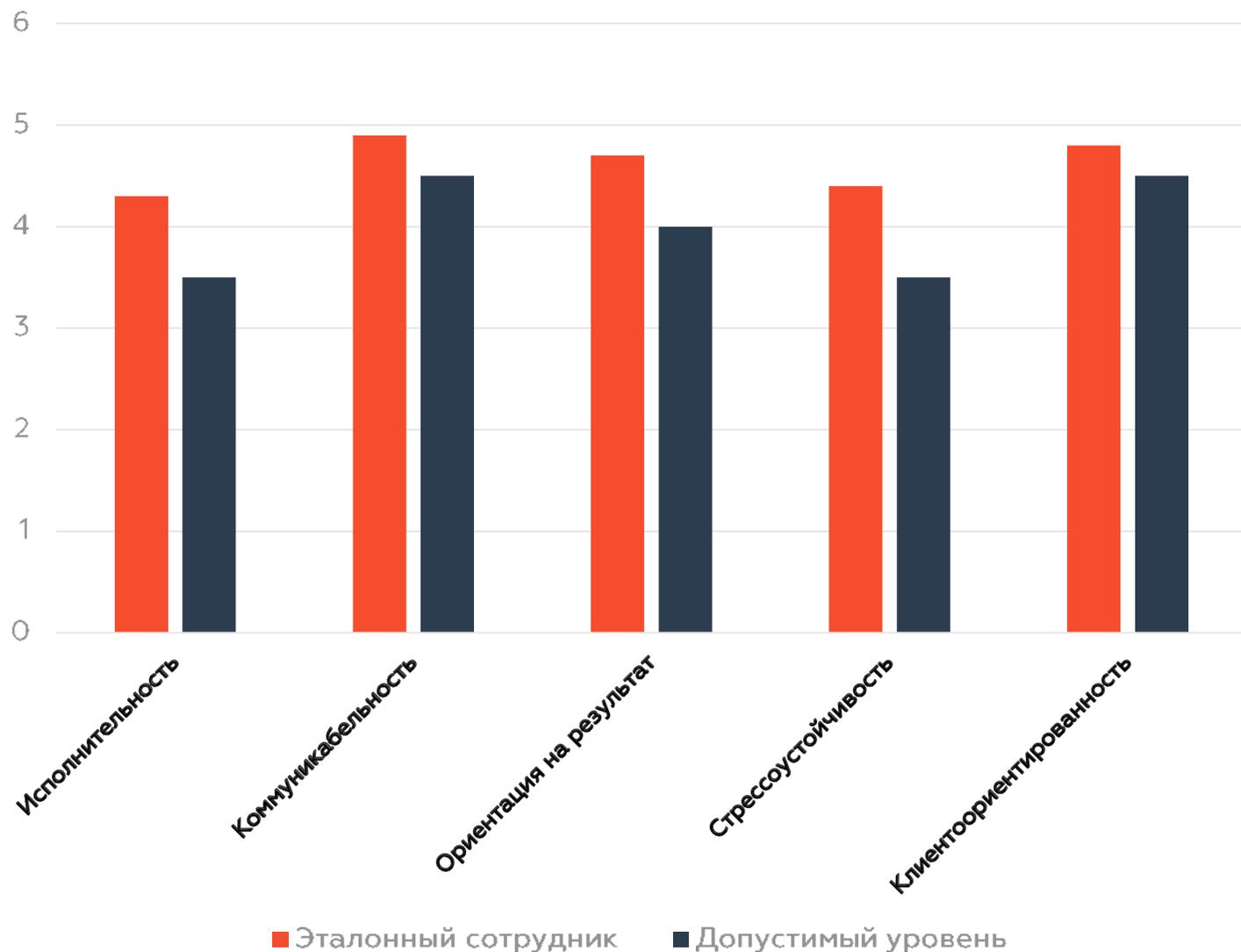
Матрица принятия решения по результатам интервью

Параметр	1 Идеал	2 Отказ	3 > да	4 > да	5 > да	6 > нет	7 > нет	8 нет
Профессиональный опыт	+	-	+	-	+	-	+	-
Личностные качества	+	-	-	+	+	+	-	-
Мотивация	+	-	+	+	-	-	-	+

Пример оценочной шкалы

Шкала	Степень проявления компетенции/ соответствия нужным критериям
3	Превосходит стандарт (полная готовность к выполнению работы, все аспекты компетенции продемонстрированы на высшем уровне)
2	Соответствует стандарту (достаточная готовность к выполнению работы, большинство аспектов компетенции проявлены на уровне выше среднего; немногочисленные слабые зоны в несущественных аспектах компетенций)
1	Ниже стандарта (частичная готовность/неготовность для выполнения работы; недостаточно проявлены/ отсутствуют существенные аспекты компетенций)
0	Не применимо/не удалось выявить (у человека не было возможность проявить искомую компетенцию в прошлом опыте; либо интервьюер неверно сформулировал вопрос)

Портрет идеального сотрудника как ориентир при оценке компетенций



Как отказать, если...

«Лирика»

Личностные особенности, внешний вид и коммуникация: дресс-код; эмоциональность, стеснительность/агрессия, закрытость/раскрепощенность

Рекомендации/СБ/ руководитель

Несоответствие ценностей кандидата культуре компании

Нельзя отказать женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей...

...и работникам, письменно приглашенным в порядке перевода



«Физика»:

Недостаточная квалификация/опыт

Отсутствие необходимого образования/сертификата/допуска/знания программ/иностранных языков/умения работать на оборудовании и т.п.



Законодательные нюансы - кратко



- С 2015 г. вступили в действие поправки в ст. 64 Трудового кодекса РФ, регламентирующие обязанность работодателя по письменному требованию лица, которому **отказано в заключении трудового договора**, сообщить в письменной форме причину отказа в течение 7 рабочих дней.
- С 2013 года вступил в силу ФЗ № 162 «О внесении изменений в закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Закон запрещает использовать **в текстах вакансий и в причинах отказа** соискателям любые ограничения, **не имеющие отношения к деловым качествам работников***:

пол; расу; цвет кожи; национальность; язык; происхождение; имущественное, семейное, социальное и должностное положение; возраст; место жительства; религию, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

* за исключением особых случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Как действовать?

- Человек прислал резюме, не получил ответа. Звонит и требует письменное объяснение. Что делать?
- Человек прошел интервью в компании, но предложение о работе ему не сделали. Он пишет по электронной почте и требует объяснить причины. Ваши действия?
- Человеку сделали письменное предложение о работе (offer), но потом отозвали его и на работу не приняли. Он требует письменное объяснение отказа. Что делать?

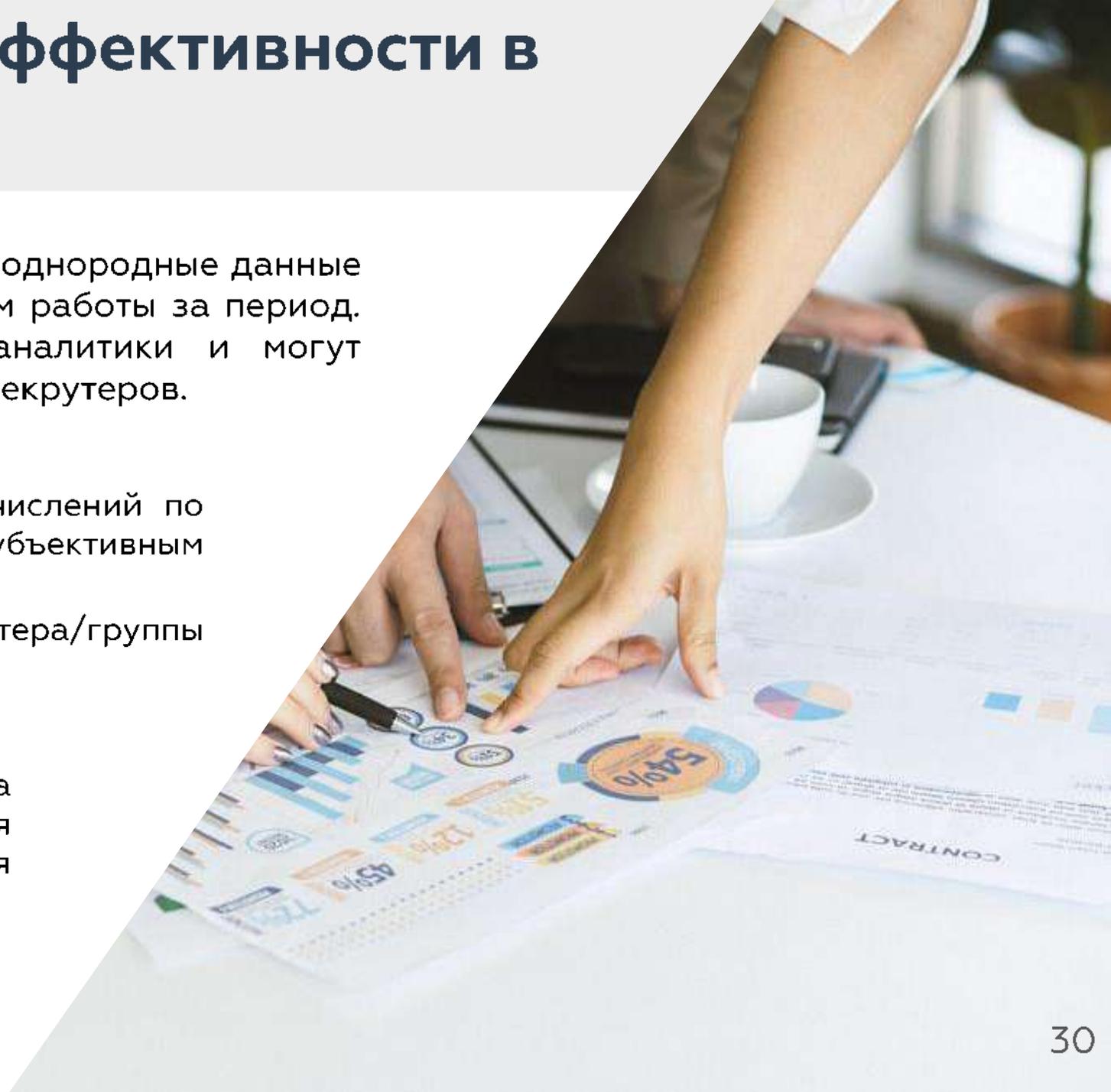
Аналитика и метрики эффективности в рекрутменте

Метрики — это системно собираемые однородные данные о прошлом и настоящем по результатам работы за период. Метрики служат фундаментом для аналитики и могут использоваться в качестве КПЭ работы рекрутеров.

Аналитика — сводные результаты вычислений по разнородным объективным и субъективным показателям в динамике.

Источник данных - работа рекрутера/группы рекрутеров за разные периоды.

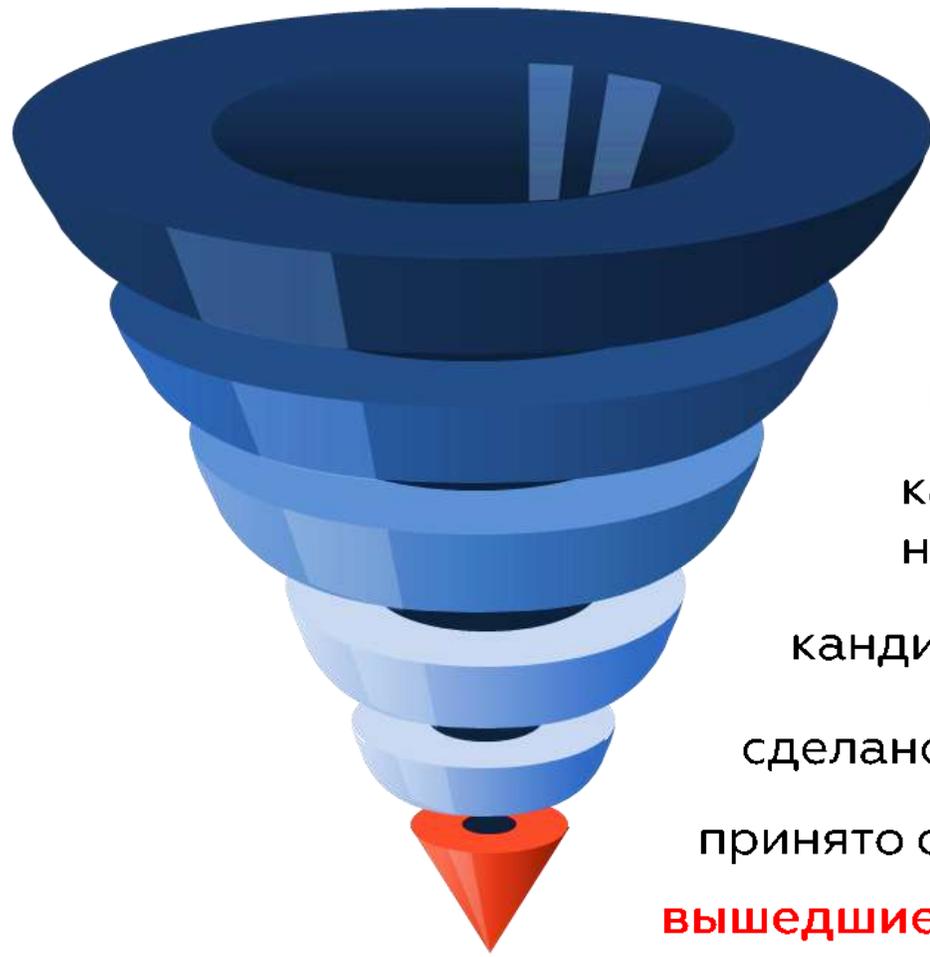
Цель анализа - поиск ответов на конкретные вопросы для прогнозирования будущих результатов и повышения эффективности рекрутмента.



Два типа метрик эффективности

Этап рекрутмента	Пример	Польза/ ограничения
Индикаторы эффективности <u>в процессе</u> рекрутмента.	<ul style="list-style-type: none">• количество откликов на объявления о вакансии из разных источников, количество проведенных рекрутером интервью,• количество кандидатов, представленных заказчику и т.д.	Помогают оценить и улучшить качество работы по текущей вакансии, но не дают всей необходимой информации для повышения эффективности работы по новым вакансиям.
Индикаторы эффективности <u>по результатам</u> рекрутингового проекта.	<ul style="list-style-type: none">• процент выполненных заказов (fill rate),• срок закрытия вакансии,• стоимость найма и т.п.	поможет откорректировать/повысить эффективности работы над будущими вакансиями, но в меньшей степени полезны для оперативной коррекции работы по текущей вакансии.

Рекрутинговые метрики/KPI



результаты поиска/отклики

кандидаты, подходящие по резюме

кандидаты, прошедшие первичное интервью

кандидаты, прошедшие очное интервью с рекрутером

кандидаты, прошедшие (финальное) интервью с нанимающим менеджером

кандидаты, прошедшие процедуру оценки/проверки

сделано офферов

принято офферов

вышедшие на работу сотрудники

прошедшие ИС сотрудники

Пример воронки при индивидуальном и массовом подборе

Этапы воронки	Индивидуальный подбор	Массовый подбор
всего резюме (найдено/откликнулись)	нет данных	нет данных
резюме, соответствующие базовым требованиям	22	247
первичный контакт с рекрутером	9	20
одобрено непосредственным руководителем	5	18 (2 отказались)
интервью с непосредственным руководителем	4	16 (13 отказались)
интервью с вышестоящим руководителем	3	-
интервью с топ-менеджером	1	-
проверка СБ	1	3
медосмотр	-	2
оффер	1	?
выход на работу	1	0



Анализ причин отказов на этапе **телефонного интервью**

№	Причина отказа	Отказы кандидатов	Отказы рекрутеров	Отказы с обеих сторон	% от общего кол-ва отказов
1	Название позиции/функционал	3	0	3	3%
2	График работы	7	0	7	7%
3	Территориальный фактор	8	0	8	8%
4	Нет гражданства РФ и/или необходимых документов: паспорт, ИНН, СНИЛС, военный билет, др.	0	11	11	11%
5	Нет связи с кандидатом (взял время подумать, не перезвонил, причина не ясна)	12	0	12	12%
6	Отсутствие необходимого опыта работы/квалификации	0	16	16	16%
7	Личностные особенности (неадекватное поведение, агрессия)	0	21	21	21%
8	Уровень зарплаты	22	0	22	22%
	Общее количество отказов	52	48	100	100%

Анализ причин отказов на этапе **очного интервью**

№	Причина отказа	Отказы кандидатов	Отказы рекрутеров	Отказы с обеих сторон	% от общего кол-ва отказов
1	Уровень зарплаты	8	0	8	8%
2	Специфика работы (функционал, график, интенсивность, вредные условия и др.)	37	0	37	37%
3	Личностные особенности (внешний вид, склонность к вредным привычкам, отсутствие заинтересованности, неадекватное поведение, агрессия, закрытость и др.)	0	48	48	48%
4	Нежелание работать в данной компании	7	0	7	7%
	Общее количество отказов	52	48	100	100%

Анализ причин отказов на этапе **интервью с руководителем**

№	Причина отказа (производственные вакансии)	Отказы кандидатов	Отказы менеджеров	Отказы с обеих сторон	% от общего кол-ва отказов
1	Нежелание работать с данным менеджером	8	0	8	8%
2	Непривлекательность рабочего места	38	0	38	38%
3	Личностные особенности (не вольется в команду, личное неприятие и т.п.)	0	54	54	54%
	Общее количество отказов	46	54	100	100%

Анализ причин увольнений

№	Причина увольнения	Инициатива сотрудника	Инициатива руководителя	Причины с обеих сторон	% от общего кол-ва причин
1	Не оформлен ТД в установленный срок	2	0	2	2%
2	Не сложились отношения в коллективе	3	0	3	3%
3	Жалобы от коллег	0	4	4	4%
4	Нарушения дисциплины	0	8	8	8%
5	Поступило более выгодное предложение о работе	11	0	11	11%
6	Не устраивает функционал (выяснилось в ходе работы)	16	0	16	16%
7	Не проведено обучение/инструктажи/адаптация/остался не понятен функционал	24	0	24	24%
8	Сотрудник не справляется с обязанностями	0	32	32	32%
	Общее количество причин	56	44	100	100%

Комментарии к анализу причин увольнений

Цели исследования:

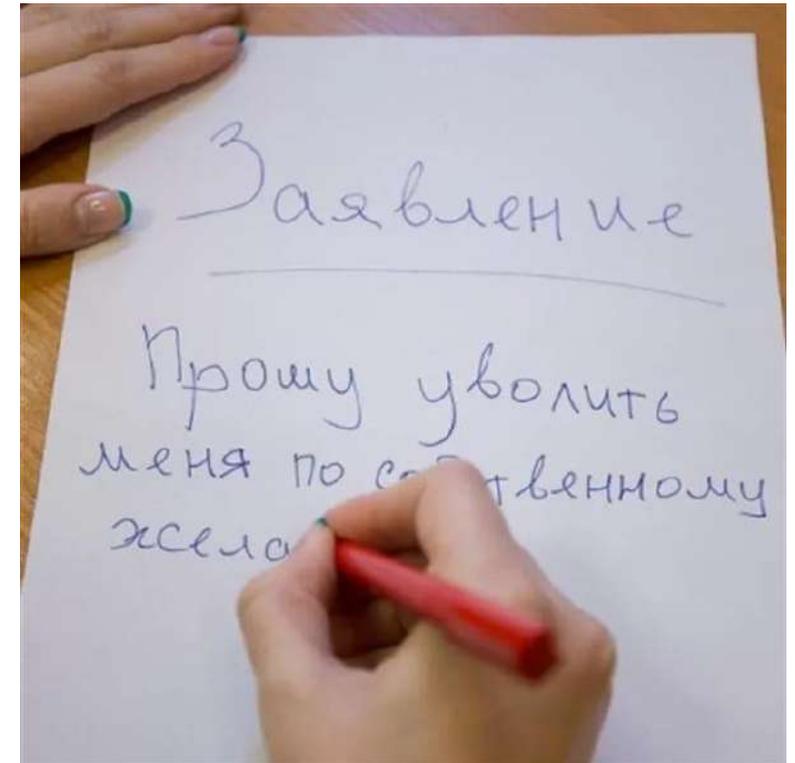
- повышение эффективности бизнес процессов (подбор персонала, обучение, адаптация, наставничество и др.)
- снижение уровня текучести кадров
- экономия затрат

Методы сбора информации:

- анкетирование сотрудников при увольнении
- проведение exit-интервью

На что **важно обратить внимание** для получения объективной картины:

1. типовые причины увольнений отделять от частных случаев (личные обстоятельства, переезд и т.п.);
2. истинные причины увольнений отделять от эмоциональных проявлений (обида, конфликт с руководителем и т.п.);
3. нужно принимать во внимание средний срок работы сотрудников.



ancor

Управление процессом
рекрутмента
на основе данных
Воронка событий



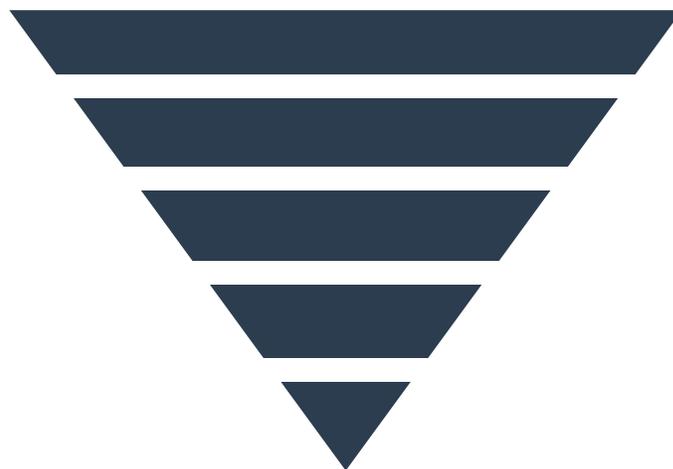
Сокращение срока закрытия проектов,
увеличение количества закрытых вакансий

ancor

Работа с командой на
основе визуализации
и анализа каждого
этапа



**Повышение операционной
эффективности**



Клиент

Управление
процессом на
основе данных

Типы отчетов:

- Воронка событий с кандидатами
- Причины отказов



Реализация:

- Power BI
- Интеграция с **experium**



Необходимое условие:

Полное, своевременное, точное занесение информации в ATS

ancor

Примеры отчета
событий

Критерии
анализа



Общая воронка событий и отчет по этапам интервью

Дата начала работы над проектом

- 2022
 - Кв. 1
 - Кв. 2
- 2023
 - Кв. 1
 - Кв. 2

Дата завершения проекта

- 2022
- 2023
 - Кв. 1
 - Кв. 2

Статус проекта

Все

ЦФО

- ЦФО Операционный холд...
- ЦФО ANCOR Recruitment
 - ЦФО Фарма Рекрутмент

Клиент

медицински...

Событие

Все

Статус события

Множественный в...

Ответственный	Клиент	Проект	Дата начала работы	Кол-во позиций	Статус	Длительн
	медицинский центр	Руководитель управления по работе с персоналом	18-04-2023	1	Аннулирован	85
Всего				1		

Дата события

01.07.2022 31.12.2023

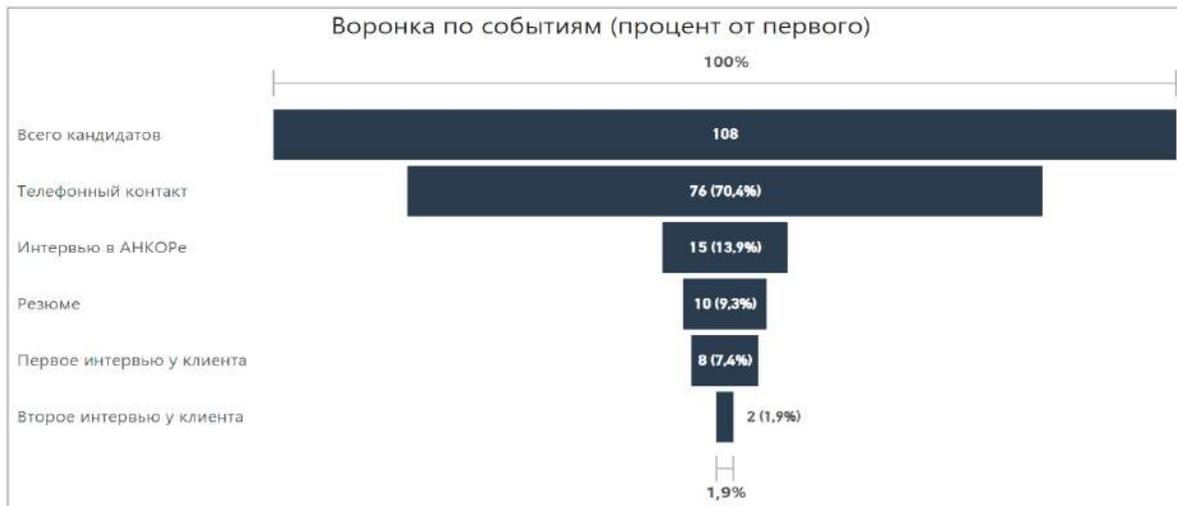
Выбор проекта

медицинский центр Руководитель управления ...

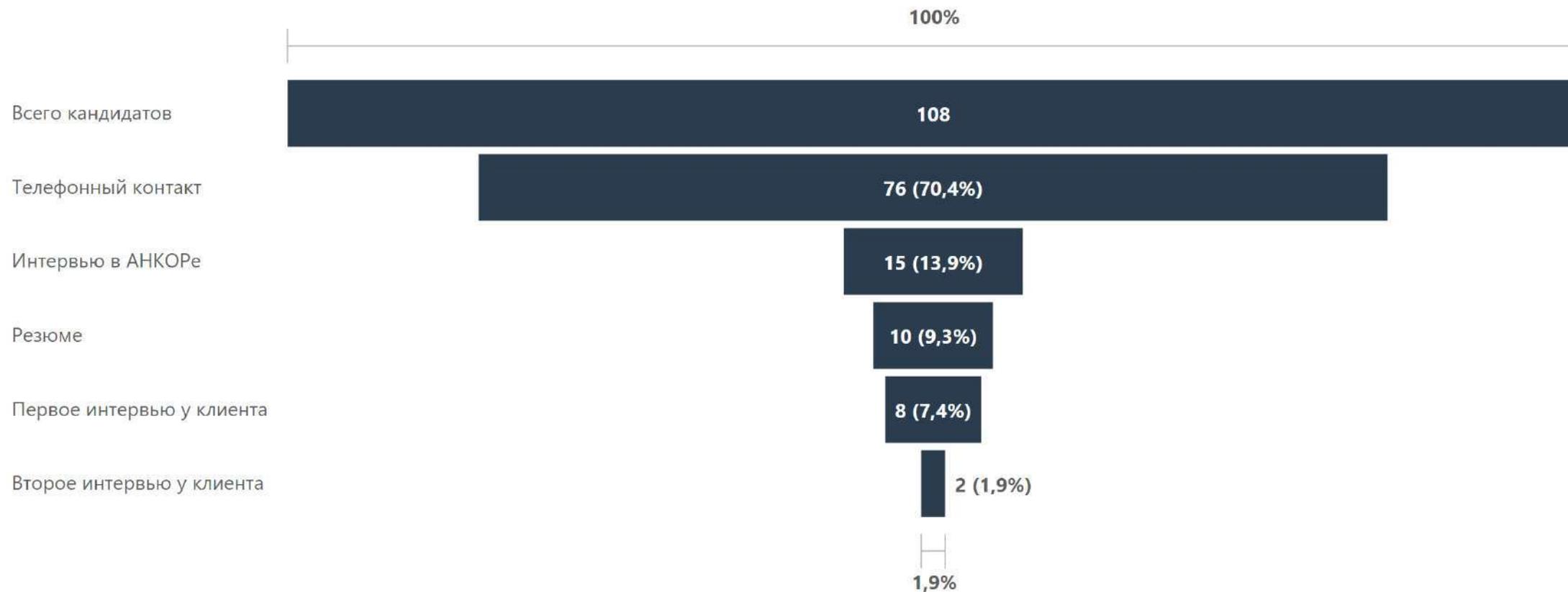
Ответственный

Тип проекта

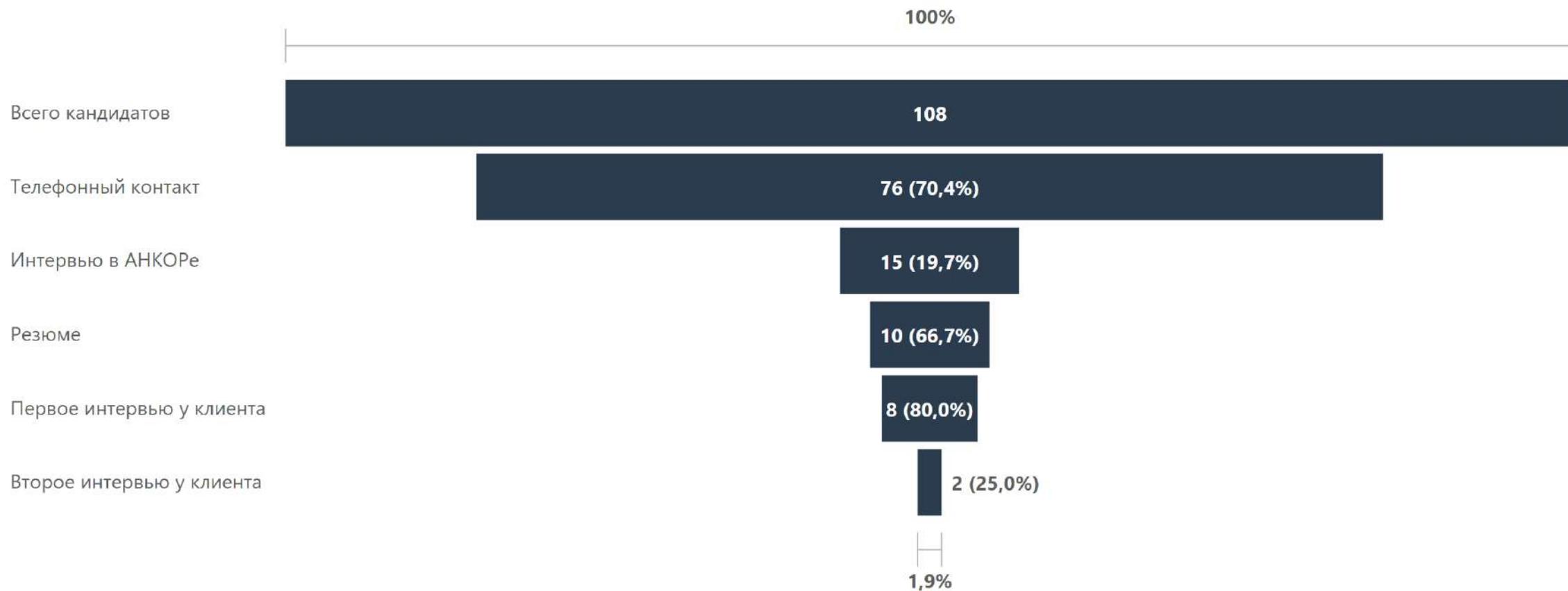
Recruitment



Процентное соотношение каждого этапа к первому



Процентное соотношение каждого этапа к предыдущему



Количество дней от резюме до первого интервью у клиента

Дата начала работы над проектом

2022
 2023

Дата завершения проекта

2022
 2023

ЦФО

ЦФО ГК АНКОР
 ЦФО Операционный хол...
 ЦФО ANCOR Recruitment
 ЦФО Фарма Рекрутмент

Ответственный за проект

Клиент

медицински...

Статус события

Множественный в...

Выбор проекта

медицинский центр Руководитель управления по работе с...

Тип проекта

Recruitment

Статус проекта

Все

2,83

Среднее количество дней от резюме до первого интервью у клиента

ТАБЛИЦА ПРОЕКТОВ

Ответственный	Клиент+проект	Кол-во позиций	Длит.	Статус	Дата начала работы
	медицинский центр Руководитель управления по работе с персоналом	1	85	Аннулирован	18-04-2023

ТАБЛИЦА СОБЫТИЙ (для проверки количества дней от резюме до первого интервью у клиента)

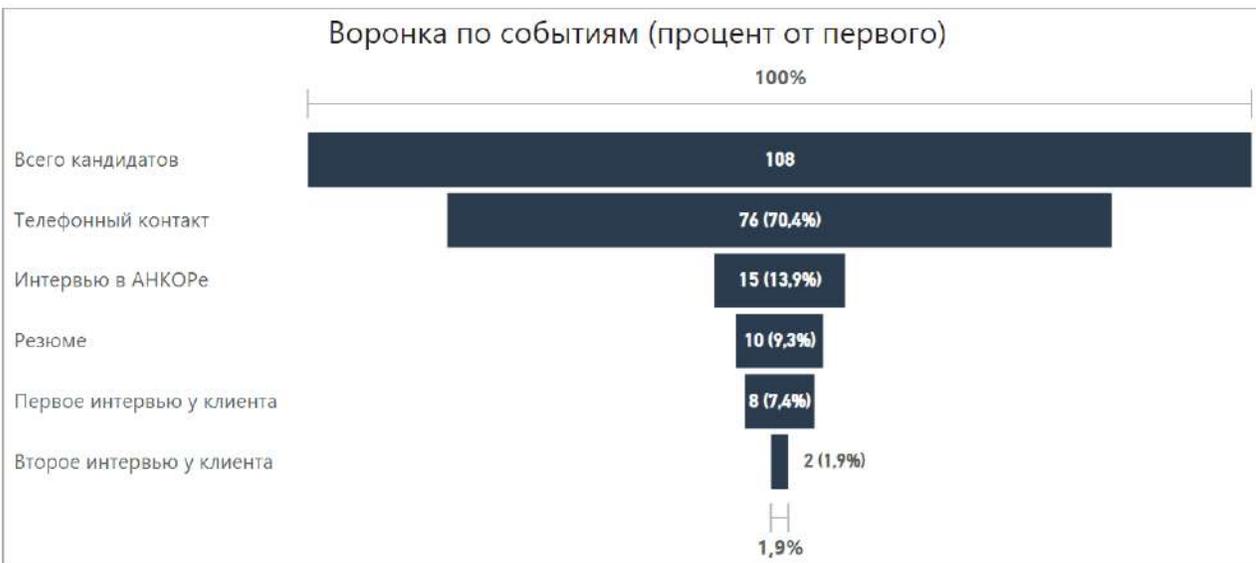
Проект	Кандидат	Дата резюме	Дата первого интервью	Дней от резюме до первого интервью
медицинский центр Руководитель управления по работе с персоналом		23.05.2023	25.05.2023	2
медицинский центр Руководитель управления по работе с персоналом		21.04.2023	25.04.2023	4
медицинский центр Руководитель управления по работе с персоналом		03.05.2023	05.05.2023	2
медицинский центр Руководитель управления по работе с персоналом		10.05.2023	12.05.2023	2
медицинский центр Руководитель управления по работе с персоналом		30.05.2023	01.06.2023	2

Пример отчета: Медицинский центр, вакансия «Руководитель управления по работе с персоналом»

Начало поиска

18-04-2023

Воронка по событиям (процент от первого)



Количество резюме нарастающим итогом (календарные дни)

- в первые 7 дней
- в первые 14 дней
- в первые 30 дней
- в первые 60 дней
- в первые 90 дней



3,0

Среднее количество дней от начала проекта до первого резюме

2,0

Среднее количество резюме в первые 7 календарных дней

Ответственный	Клиент	Проект	Дата начала работы	Кол-во позиций	Длительн	Статус	ВСЕГО резюме в проекте	Резюме в первые 7 календарных дней	Резюме в первые 14 календарных дней	Резюме в первые 30 календарных дней	Резюме в первые 60 календарных дней	Резюме в первые 90 календарных дней
	медицинский центр	Руководитель управления по работе с персоналом	18-04-2023	1	85	Аннулирован	10	2	2	8	11	11

Причины отказа

Инициатор отказа

- АНКОР
- Другое
- Кандидат
- Клиент

159

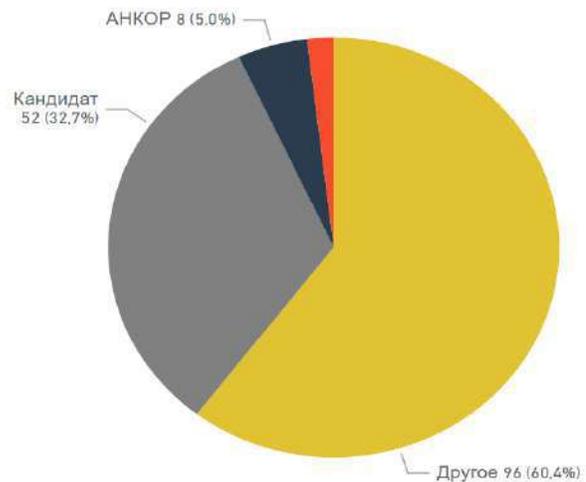
всего исключенных из проекта

Ответственный	Клиент	Проект	Дата начала работы	Кол-во позиций	Статус	Длительн
	медицинский центр	Руководитель управления по работе с персоналом	18-04-2023	1	Аннулирован	85
Всего				1		

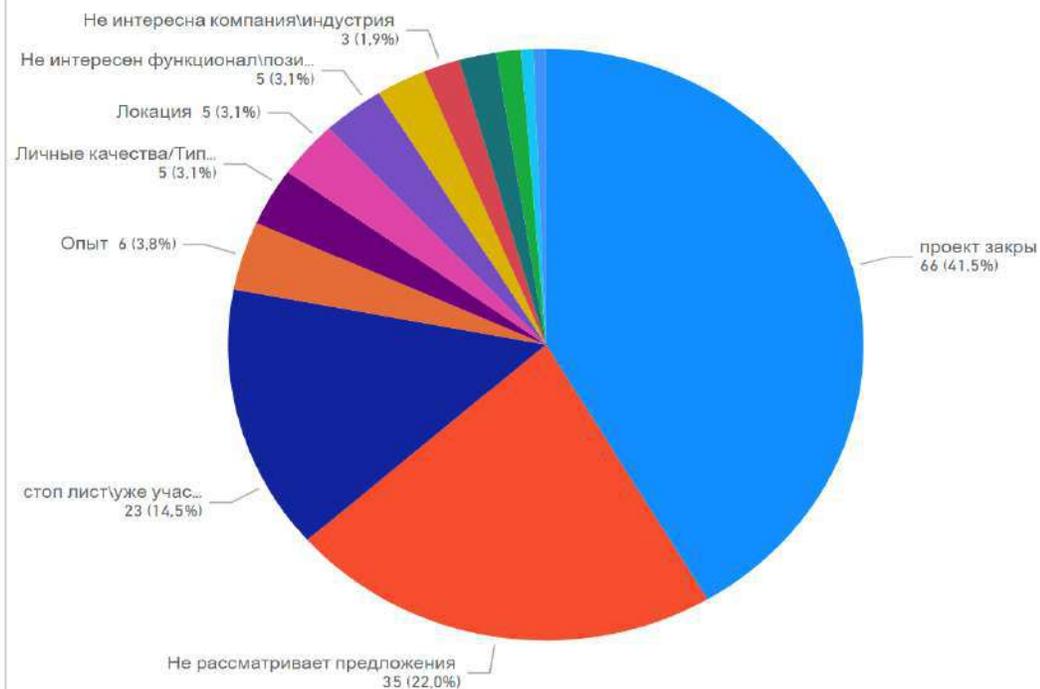
Выбор проекта

медицинский центр Руководитель управления по работ... ▼

Инициатор отказа



Причина отказа



Этап исключения кандидата из воронки отбора

Дата начала работы над проектом

2022
 2023
 Кв. 1

Дата завершения проекта

2022
 2023

Статус проекта

Все

ЦФО

Ответственный

Клиент

медицинский центр

Выбор проекта

медицинский центр Руков...

Инициатор отказа

АНКОР
 Другое
 Кандидат
 Клиент

Этап

Интервью у клиента
 Исключен до контакта
 Телефонный контакт

52

всего исключенных из проекта

Ответственный	Клиент	Проект	Дата начала работы	Кол-во позиций	Статус	Длительн
	медицинский центр	Руководитель управления по работе с персоналом	18-04-2023	1	Аннулирован	85
Всего				1		

На каком этапе отбора исключили из проекта

Кто отказал

Кандидат

Этап	Кол-во
Исключен до контакта	6
Телефонный контакт	44
Интервью у клиента	2

После какого интервью у клиента исключен кандидат

Кто отказал Кандидат

Интервью	Кол-во
1	1
2	1

Причина отказа

Причина	Кол-во	Процент
Не рассматривает предложения	35	67.3%
Локация	5	9.6%
Не интересна функционал/позиция	5	9.6%
Не интересна компания/индустрия	3	5.8%
Условия оформл...	2	3.8%

Варианты использования:



01 Работа с ЛПР на основе анализа данных

02 Выявление «узких» мест и путей улучшений

03 Подведение итогов работы за период

04 Планирование и прогнозирование на основе данных (сроки найма, территории, ресурсы, стоимость и т. д.)

05 Анализ работы команд

06 Работа с EVP на основе анализа причин отказов кандидатов

07 Анализ конкурентоспособности предложения



Пересмотр уровня з/п
по определенным
территориям
и категориям позиций



Подписание внутреннего
SLA между HR и бизнесом
(сроки проведения этапов)



Перенос позиций
в другой регион,
перераспределение
территории



Изменение последовательности
этапов подбора



Сокращение количества
этапов подбора

О перспективах профессии рекрутера в цифровую эру



- Популярная гипотеза: рекрутмент как род человеческих занятий скоро исчезнет, людей заменят роботы. Неужели это правда?
- Спокойствие, только спокойствие! Подтверждений страшилкам нет. В тренде - синергия лучших качеств, знаний и умений человека-рекрутера с преимуществами роботизации:
 - ❖ У человека: эмоциональный интеллект, эмпатия, творческий подход к работе, понимание и умение гибко применять технологии
 - ❖ У робота: скорость обработки больших объемов данных и объективность при их анализе.
- Тандем «рекрутер + робот» будет эффективнее и успешнее каждого из них поодиночке.
- У рекрутеров, освобожденных от рутины, появляются новые направления для профессионального развития.

Что помогает нам быстро и эффективно подбирать персонал

➤ Команда профессионалов

Команды: консультанты + ресечеры
Рыночная специализация
Система управления обучением и система электронного обучения

➤ Технология Рекрутмента

Структурированная методология поиска и подбора для достижения качественного результата на всех территориях

➤ Собственный ресечерский центр

Быстрый и эффективный источник для типичных кандидатов и поддержания базы в актуальном состоянии

➤ ATS Experium

Автоматизированный процесс подбора персонала
Связка с работными сайтами, социальными сетями
Роботизированные сервисы

➤ Медиа планирование

Понимание ваших бизнес задач
Составление подробного портрета целевой аудитории
Использование наиболее подходящего канала привлечения

➤ Оборудование и программное обеспечение

Лучшие в своем классе рабочие станции
Office 365
Отчетность в PowerBi
24/7 доступ к рабочему пространству через гаджеты



Спасибо!

ancor |