



Как вылечить боли рекрутмента:  
автоматизация, работа с заказчиками,  
аналитика

# Практики управления новой реальностью

Опыт РОЛЬФ





# Экспертизой делится



**Юлия Фуртат**

Директор функции  
подбора персонала и  
развития бренда АО РОЛЬФ

Более 20 лет в HR функции найма

Успешная реализация крупных digital-HR проектов в найме и адаптации персонала

Более 15 лет экспертизы бизнес-потребностей и влияния на эффективность



# РОЛЬФ КАК КОМПАНИЯ

**#1**

На российском  
автомобильном  
рынке\*

**31  
ГОД**

Ровесники  
Лукойл, Интеко

**350  
млн**

Выручка за 2021,  
сравнимо  
с Аэрофлотом

**61**

Шоу-рум  
в Москве  
и Санкт-Петербурге

**39  
место**

Рейтинг  
Forbes 2020  
крупнейших  
частных  
компаний России

\*Источник: Ассоциация Европейского Бизнеса (АЕБ), АвтоБизнесРевю



# РОЛЬФ КАК РАБОТОДАТЕЛЬ

**9 000+**

Сотрудников

**>60%**

Внутренних назначений  
на руководящие  
должности

**34%**

Трудоустройств  
по рекомендациям

Рейтинг Лучших работодателей РФ: ТОП-20 в Хедхантер 2020, Серебро в Forbs 2021



# РОЛЬФ НАЙМ

**250 - 500  
чел.**

нанятых в штат с улицы  
в месяц

**~ 14 - 20  
дней**

средний срок найма

**Не менее  
85%**

Укомплектация штата



**С какими вызовами  
в 2022 году  
столкнулся Ваш бизнес?**



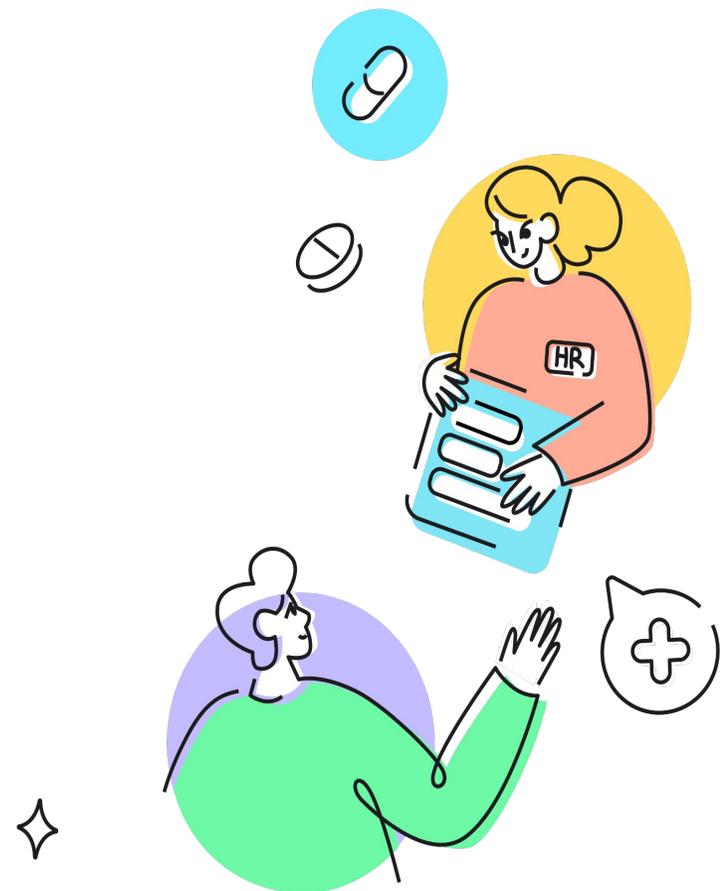
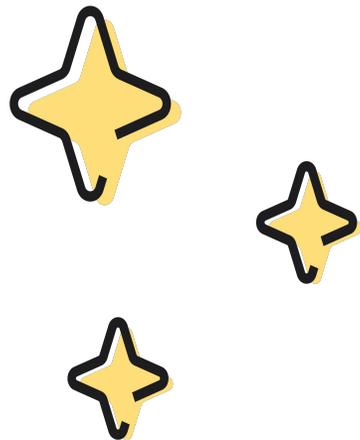


# НАШИ ВЫЗОВЫ 2022

- Каждый бизнес находится на своем этапе развития и требует своих решений
- Обеспечить объем и темпы найма под колебание клиентского трафика
- Рост объема найма требует новых технологических решений и аналитики
- Повысить стабильность системы (оборачиваемость/эффективность персонала)
- Повысить управляемость системы (появление новых ролей/должностей/структур)
- Повысить скорость реакции на изменения
- Делать RUN и CHANGE одновременно
- Регулярная синхронизация между подразделениями (увеличить информированность)



# Что стали делать по-другому?





# Что делаем по другому:

Основной фокус	Было	Стало
Ресурсный план (от бизнес-целей к реальной потребности)	Прием заявок	Интеграция с БС
Аналитика найма	Стандартные отчеты	Уникальные, интеграция с БС
Уникальность вакансий	Стандартный профиль	Использование оценки потенциала
Объем и темп найма	HR для бизнеса	HR и бизнес\регулярные встречи
Эффективность испытательного срока	Отдельная аналитика	Интеграция с SAP
Источники трафика	Стандартные джобы	Интеграция с РК
Структура бизнеса	Интеграция с SAP	Возможность ручной корректировки
Заказчик в системе, обратная связь	По желанию заказчика	100% вовлеченность, стандарт
Цифровое трудоустройство	-	Интеграция проверки-ХФ-КДП
Внутренняя биржа труда	-	Перелив и сохранение внутри
Работа с молодежью	Практика	Трудоустройство
Технологии (бот, рассылки, телефония)	-	Интеграция



# РЕСУРСНЫЙ ПЛАН

Нанимаем только под реальную потребность бизнеса, не перегружаем DL и структуру

По направлению Бизнеса	Плановая численность	Фактическая численность	Кол-во сотрудников на плане	ДУС	Риск-Лист	% заполнения	Необходим о нанять	Открыто вакансий	Оффер принят	Оценка	На кадровом оформлении	Ждем выход	Вакансии к заведению в HF
Продажи						98%	19	26	12	2	10	7	- 45
Сервис						93%	172	81	34	19	12	59	25
АСП						72%	306	162	47	15	3	59	289
ФУ						90%	28	28	4	6	9	-	- 14
ЦО						95%	18	18	1	4	1	5	-
Альтернатив						44%	-	-	-	-	-	-	27
Развитие						80%	8	33	1	7	8	-	- 23
Клиентский с						95%	-	-	-	-	-	-	-
IT&RD						96%	11	7	1	1	1	3	4
Маркетинг (б						93%	3	2	-	1	1	2	1
ЕКЦ						92%	6	6	5	1	1	6	-
ОРЕХ ДЦ						99%	-	3	1	1	3	5	- 3
<b>ИТОГО</b>						<b>88%</b>	<b>571</b>	<b>366</b>	<b>106</b>	<b>57</b>	<b>49</b>	<b>191</b>	<b>174</b>

**Хантфлоу**

база  
Все кандидаты

Мои 778 Все 2871 У заказчика Интервью Выставлен оффер Выход на работу

Картина дня

вакансии план подбора

по ДАТЕ НАЧАЛА РАБОТЫ

**План подбора на 2018**

Май **Менеджер по продажам 6**  
Алтуфьево · Hyundai · Отдел по поддержке продаж  
⌚ Начать подбор не позднее 6 мая

**Программист 8**  
Алтуфьево · Hyundai · Отдел по поддержке продаж  
⌚ Начать подбор не позднее 26 мая

Июнь **Руководитель продаж 10**  
Алтуфьево · Mercedes · Продажи новых а/м  
⌚ Начать подбор не позднее 13 июня

Сентябрь **Руководитель продаж 7**  
Волгоградский проспект · Mercedes · Отдел продаж · Продажи новых а/м  
⌚ Начать подбор не позднее 16 сент

**План подбора на 2019**

Январь **Менеджер по продажам 2**  
Волгоградский проспект · Mercedes · Отдел продаж · Продажи новых а/м  
⌚ Начать подбор не позднее 6 янв 2019





# ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА

Бизнес и HR управляют качеством и объективностью оценки потенциала

Руководители. Компетенции: Кораблева Юлия

Стратегическое мышление. Способен видеть связь внешнего воздействия на организацию внутренних процессов и наоборот

Вопрос для оценки: Как Вы считаете, в какой степени связана деятельность подразделения, которое Вы планируете возглавить со стратегическим развитием компании?

1 2 3 4 5

Стратегическое мышление. Формирует стратегию отдела по продажам автомобилей согласно стратегии Компании

Вопрос для оценки: Что Вам известно о долгосрочной стратегии нашей компании?

1 2 3 4 5

Стратегическое мышление. Демонстрирует широкий взгляд на проблемы и события

Вопрос для оценки: По Вашему мнению, что представляет угрозу нашему бизнесу в долгосрочной перспективе? Почему Вы так считаете? Что можем сделать для обеспечения долгосрочного успеха?

1 2 3 4 5

## Личный опыт участия в изменениях

предлагала варианты изменений, влияла на эффективность, выстраивала процессы, достигала более эффективных результатов

1 2 3 4 5

## Готовность к большому найму

Имеет опыт организации своевременного найма, большие объемы 100+ вак в месяц, планирование, контроль укомплектации, сроки, профиль, регулирование приоритетности и целесообразности

1 2 3 4 5

## Адаптация

внедрение инструментов, влияние на повышение эффективности\текучесть, запуск программ под изменения

1 2 3 4 5

## Мотивация

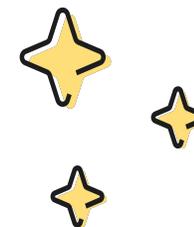
материальная, не материальная. Разработка, внедрение, влияние на эффективность

1 2 3 4 5

## Личностно

командная, жизненная активность, позитивный взгляд, предпринимательский подход, ориентирована на результат, может со сложными заказчиками

1 2 3 4 5





# ЦИФРОВОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Высвободили сотрудников от рутинны, снизили сроки формальных этапов, повысили проходимость объема приемов без увеличения штата службы КДП

Доп. информация: Петров Петр Петрович

Желаемое место работы  
Не выбрано

Бренд  
Не выбрано

Ожидания по заработной плате

Рекомендатель из числа сотрудников  
ФИО и табельный номер

Рекомендатель внешний

Табельный номер

Тип запроса проверки СБ

Поиск...

Негатив

Кадровая

ВЗЯТЬ НА ВАКАНСИЮ ЗАПОЛНИТЬ ДОП. ИНФОРМАЦИЮ ОТПРАВИТЬ РЕДАКТИРОВАТЬ

**Петров Петр Петрович**

Телефон: +7 999 000-00-00  
Возраст: 26 лет  
Метки: ДОБАВИТЬ

**(не переводить) Результат СБ**  
Менеджер по продажам (Склад з/ч · W/brand · Автопрайм · JLR)

СМЕНИТЬ ЭТАП ПОДБОРА

Написать комментарий

(не переводить) Результат СБ  
1 я. СЕГОДНЯ

Новые

Кадровое оформлен...

Принятие решения

Записать комментарий

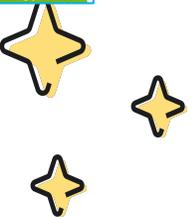
СОХРАНИТЬ ОТМЕНА

**Кандидат успешно трудоустроен!**

Претендуемые должности

Информация о кандидате

Документы кандидата





# 2022 – год наших достижений!

Результаты	Было	Стало
Ресурсный план (от бизнес-целей к реальной потребности)	Нет критичного фокуса	Рост DL ниже роста темпов бизнеса, «сухая и гибкая структура»
Отчетность	Диагностическая	Предиктивная, предписывающая
Решения по кандидатам бизнес-hr	2-5 дней	До 2 р\дней
Проверка	До 3 р\дней	1 р\день
Цифровое трудоустройство	До 1,5 часов\чел	30-45 мин\чел
Сроки закрытия вакансий (масс, без отработки)	~ 25 р\дней	~ 14 р\дней
Численность HR найма	74 чел	36 чел
Рост численности успеваает за ростом бизнеса	Ориентир на скорость	Укомплектация >85%, бенч 90%
Синхронизация, ОС	<=70%	>80%



2023

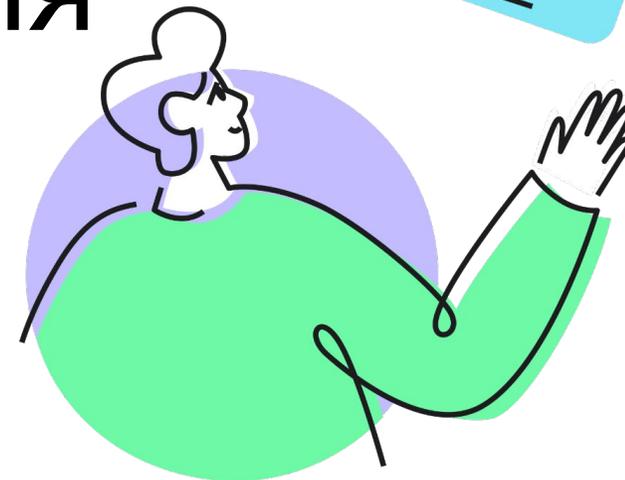


Развитие

Устойчивость

Эффективность

Синхронизация





# Давайте профессионально дружить



Блог про HR кухню на стыке бизнеса, разбор кейсов, аналитику, тренды, практики управления новой реальностью и много интересного





**Спасибо  
за внимание**

**и**

**с Новым Годом!**





# Ваши вопросы

