



Как использовать воронку подбора и быстрее закрывать вакансии



О спикере













Галина Дейнекина

- 14 лет опыта в HR, Ex-региональный менеджер по компенсациям и льготам (Unilever, Северсталь)
- Основатель онлайн-школы по HR-аналитике: 7 курсов по разным компетенциям
- Консалтинг по HR-аналитике: создание дашбордов (в Excel, BI), проведение исследований бренда работодателя, вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала, опыта сотрудника
- Спикер профессиональных конференций по темам HR-аналитики, HR-метрик и оптимизации затрат на персонал
- 500+ компаний-клиентов из 8 стран: России, Украины, Беларуси, Казахстана, Азербайджана, Молдовы, Великобритании, Мексики
- Преподаватель МГИМО и НИУ ВШЭ
- Образование: Социология организации, Управление персоналом, Психология
- Международные сертификаты: Управление совокупным вознаграждением GRP (США) и Микроэлементное нормирование труда MODAPTS (США)

О чем поговорим

1. Зачем нужна воронка подбора?
2. Можно ли по одной воронке оценить эффективность подбора?
3. Сегментирование данных для воронки
4. Анализ воронки подбора
5. Прямая и обратная воронка
6. Прогноз закрытия вакансий с помощью воронки подбора
7. Воронка как KPI для рекрутеров
8. Анализ эффективности каналов подбора с помощью воронки
9. Основные ошибки в работе с воронкой.

Зачем нужна воронка подбора?

- 05   Прогноз стоимости и сроков подбора
- 04   Управление этапами подбора персонала
- 03   Повышение эффективности процесса привлечения, оптимизация бюджета на подбор
- 02   Сбор данных по категориям должностей и региону для анализа рынка труда
- 01   Выбор наиболее оптимального по срокам и стоимости канала закрытия вакансии

Сегментирование данных для воронки



Категории вакансий для анализа воронок

Рабочие

Специалисты

Линейные
руководители

Руководители
среднего
звена

Сбор данных по закрытым вакансиям

Сбор за период (неделя, месяц, квартал, полугодие или год)

Сотрудник	Вакансия	Категория	Канал подбора
Иванов	Оператор склада	Рабочий	hh.ru
Петров	Специалист отдела логистики	Специалист	Соцсети/тг-каналы
Сидоров	Руководитель юридического отдела	Руководитель среднего звена	Кадровое агентство
Кузнецов	Начальник смены	Линейный руководитель	Рекомендации сотрудников

Расчет количества воронок

Рабочие

- hh.ru – 18%
- Рекомендации – 59%
- Объявления в газетах – 23%

Специалисты

- hh.ru – 57%
- Кадровое агентство – 20%
- Рекомендации – 7%
- Социальные сети – 16%

Линейные руководители

- hh.ru – 42%
- Кадровое агентство – 45%
- Социальные сети – 7%
- Рекомендации – 6%

Руководители среднего звена

- hh.ru – 34%
- Кадровое агентство – 61%
- Социальные сети – 3%
- Рекомендации – 2%



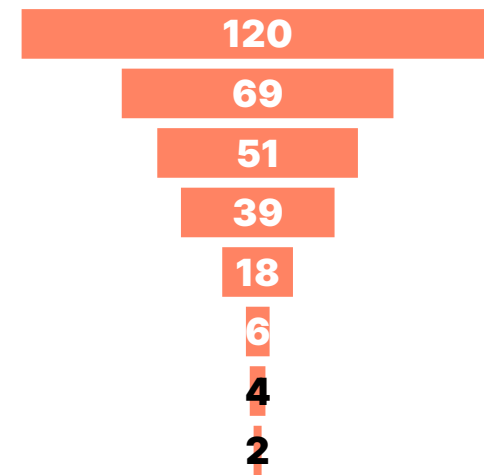
Анализ воронки подбора



Создание воронки подбора

Анализ «узких» мест в воронке «Специалист» канала «hh.ru»

Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	4
Интервью с рекрутером	74%	5
Тестирование	76%	7
Интервью с руководителем	46%	5
Проверка службы безопасности	33%	7
Предложение о работе	67%	4
Вышло на работу	50%	4
Общая конверсия воронки	1,7%	32/36

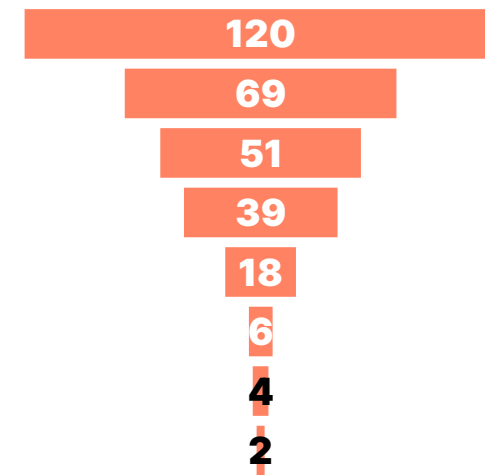


Норма общей конверсии воронки – не менее 5%.

Анализ эффективности воронки

Ниже конверсия на первых этапах, выше конверсия на последних этапах

Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	4
Интервью с рекрутером	74%	5
Тестирование	76%	7
Интервью с руководителем	46%	5
Проверка службы безопасности	33%	7
Предложение о работе	67%	4
Вышло на работу	50%	4
Общая конверсия воронки	1,7%	32/36

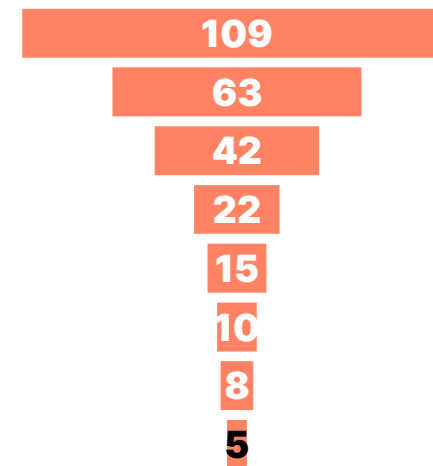


Норма общей конверсии воронки – не менее 5%.

Анализ процесса подбора

Изменив этапы и процессы в подборе, мы снова формируем выборку за период по категории «Специалист» канала «hh.ru» и анализируем этапы.

Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	3
Интервью с рекрутером	66%	5
Тестирование	52%	7
Интервью с руководителем	69%	5
Проверка службы безопасности	67%	4
Предложение о работе	83%	3
Вышло на работу	60%	4
Общая конверсия воронки	4,5%	27/31



Прямая и обратная воронка подбора



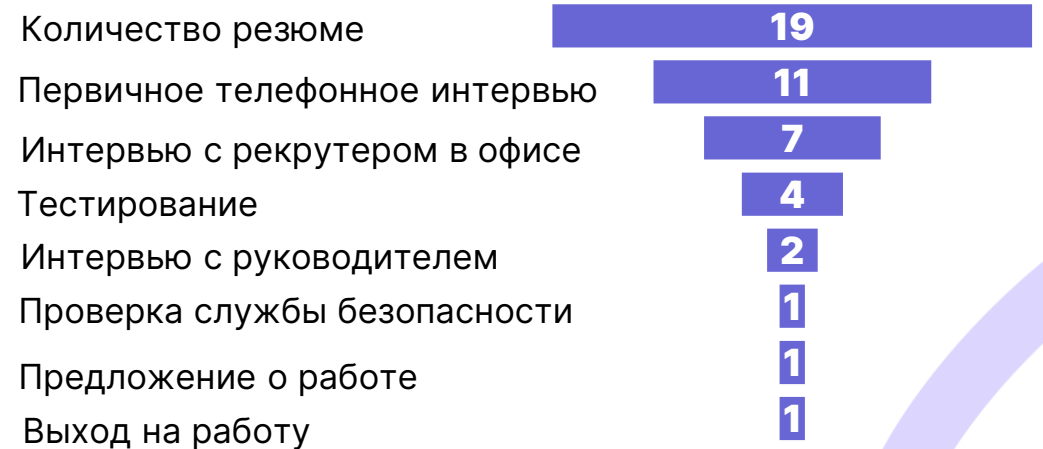
Прямая и обратная воронка: в чем отличия?

Прямая воронка

для оценки эффективности процесса подбора персонала компании

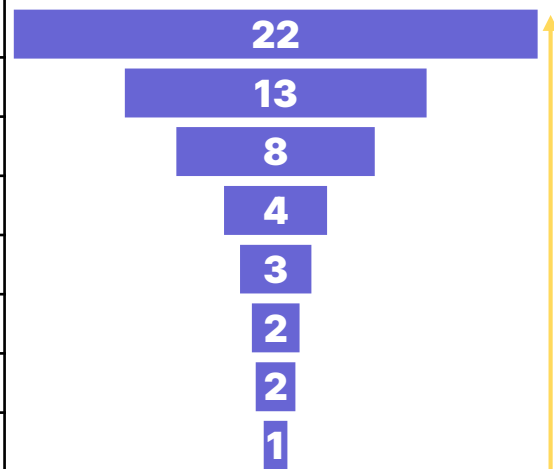
Обратная воронка

для расчета требуемого количества кандидатов на этапах и прогноза сроков подбора

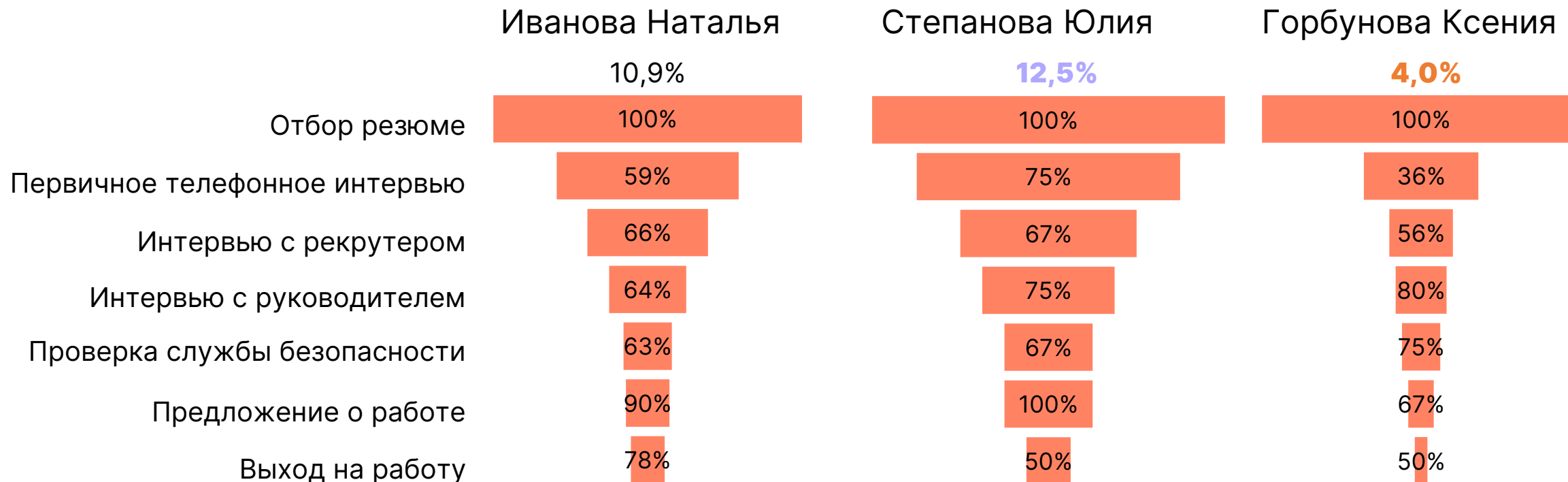


Прогноз закрытия вакансии

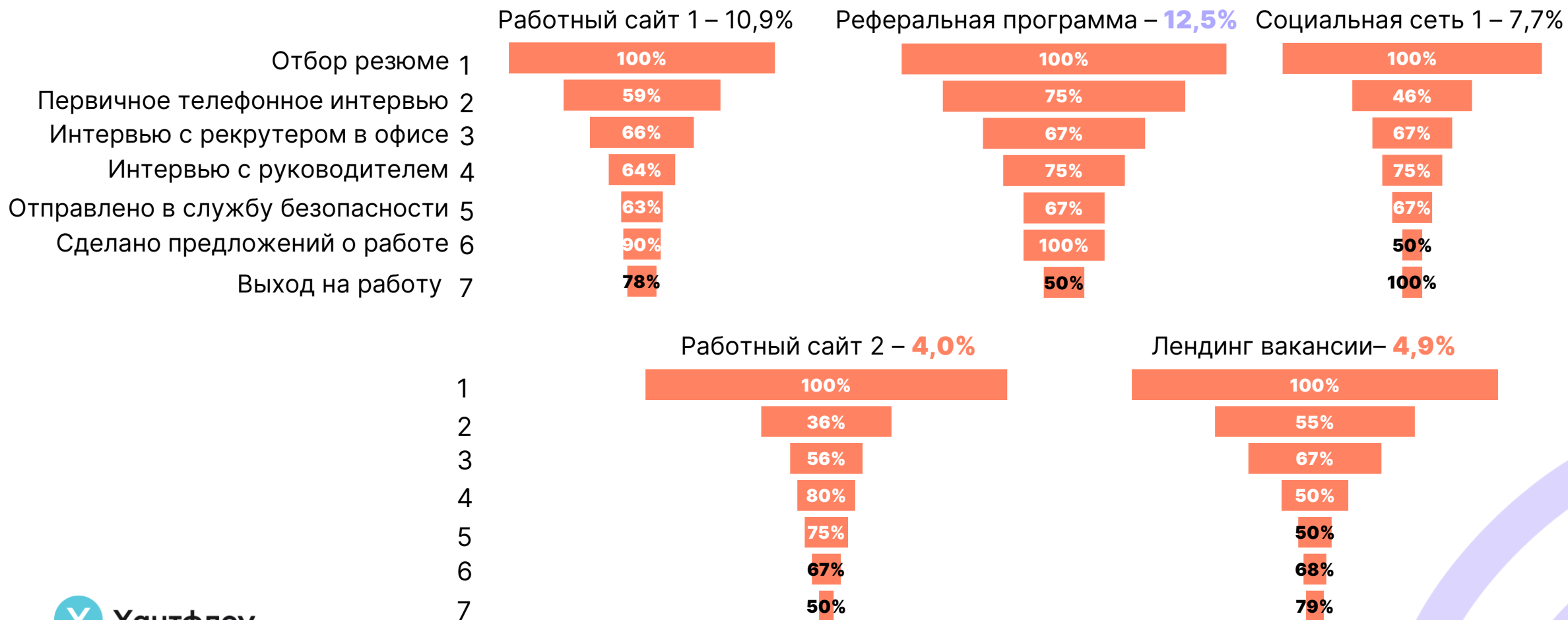
Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	3
Интервью с рекрутером	66%	5
Тестирование	52%	7
Интервью с руководителем	69%	5
Проверка службы безопасности	67%	4
Предложение о работе	83%	3
Вышло на работу	60%	4
Общая конверсия воронки	4,5%	27/31



Воронка подбора как KPI рекрутера



Анализ воронок подбора по каналам



Основные ошибки в работе с воронкой

- ❌ Не учитывать конверсию этапов, использовать только итоговую конверсию
- ❌ Не считать стоимость воронки
- ❌ Считать воронку для каждой отдельной вакансии, при наличии однотипных должностей
- ❌ Строить прогноз закрытия вакансии на неоптимальной воронке

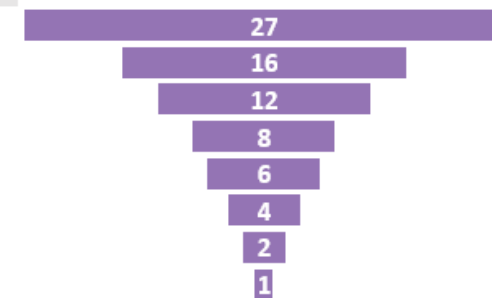
Пример воронки



Категория должности
Канал

Специалист
Работный сайт

Этап	Количество соискателей на этапе	% перехода	Время, мин	Стоимость 1 часа, руб.	Общие трудозатраты, руб.	Среднее кол-во дней до след. этапа	Стоимость канала, руб.
Публикация вакансии на сайте			30	300	150		2 000
Отбор резюме	27,0		5	300	675		
Первичное телефонное интервью	16,0	61%	30	300	2 400	3	
Интервью с рекрутером	12,0	75%	60	300	3 600	5	
Тестирование	8,0	67%	40	300	1 600	7	
Интервью с руководителем	6,3	79%	60	1000	6 000	5	
Проверка службы безопасности	4,0	63%	60	600	2 400	4	
Предложение о работе	2,3	58%	30	300	350	3	
Вышло на работу	1,0	43%				4	
Общие показатели воронки		3,7%	315		17 175		2 000
До выхода на работу						31	
До принятия предложения о работе						27	
Целевые показатели воронки		6,3%			17 175		
Общая стоимость подбора		19 175					



Воронка специальных мероприятий

Компания запустила игру для разработчиков:

Показатели	Количество	Конверсия
Всего участников	4 500	100%
Релевантные кандидаты	1 343	29,8%
Новые в базе	855	63,7%
Готовы рассмотреть вакансии	191	14,2%
Приняли предложение о работе	10	5,24%
Общая конверсия участников игры к нанятым		0,22%
Конверсия по релевантным участникам		0,74%
Конверсия открытых к предложению		5,24%

Воронка специальных мероприятий

Компания запустила игру для разработчиков:

Этап	Количество	Конверсия	Стоимость этапа, руб.
Готовы рассмотреть вакансии	191	100%	
Телефонное интервью	130	68%	31 392
Интервью с рекрутером	64	49%	30 909
Интервью с руководителем	38	59%	53 977
Сделано предложений о работе	25	66%	3 018
Принято предложений от работе	10	40%	
Общая конверсия воронки		5,24%	119 296
Целевая конверсия воронки		7,69%	



Галина Дейнекина

Онлайн-школа по HR-аналитике
Deynekina HR&BA

<https://deynekina.ru/online>
t.me/deynekina_hrba



The image features five purple speech bubbles with black outlines and question marks inside, arranged around the central text. Two are at the top, one on the left, one at the bottom, and one on the right. Each bubble has a small white circle on its top edge, suggesting a pin or a sticker.

Вопросы