

Как использовать воронку подбора и быстрее
закрывать вакансии

Роль аналитики найма в подборе



О компании

Сервис «нетмонет» позволяет оставлять чаевые с помощью QR-кода

О нас:

1. 5 лет на рынке
2. Сервис работает в 15000 заведениях России.
3. 110 человек в команде
4. Собственник сервиса - Альфа-Банк

Планы на 2023:

1. Запуск нового продукта
2. Рост в найме на 50%



О себе

Мой опыт:

- Кухня на районе
- Ситимобил
- нетмонет

В нетмонет с марта 2022: начала с позиции HRG

Собрала небольшую команду и занимаюсь выстраиванием HR-процессов на всех уровнях на позиции HR VP



Боли бизнеса

1. Почему моя вакансия не закрывается?
2. Мне не нравятся кандидаты, которых вы показываете
3. А те, кто нравятся, отказываются от офферов.

Вы плохо продаете 😞



Зачем нужна HR-аналитика?

HR-аналитика помогает сделать следующие вещи:

1. Выстроить прозрачную картину найма
2. Работать с ожиданиями заказчика
3. Управлять скоростью найма
4. Работать с качеством кандидатов и гибко корректировать портреты вовремя
5. Улучшать HR-бренд



HR-аналитика и заказчики

Еженедельно мы готовим два вида отчетности:

1. Еженедельная воронка
2. Отчет по отказам от офферов

Для кого:

- Заказчик всегда могут запросить ситуацию по найму, поменять приоритеты в рамках своего стрима и получить ответ на все вопросы по статусу найма
- HR-отдел. Воронка – возможность делать прогнозы по закрытию вакансий и еженедельная оценка своей работы

Таблицы-отчеты

Кол-во ставок	Вакансия	Приоритет	Ответственный	Направление	Стримхолдер	Месяц	CV у заказчика	Связь	Пинг	HR скрининг	Резюме у заказчика	Интервью	Тестовое задание	Финал	Оффер выставлен	Оффер принят	Отказ от оффера	Комментарии				
1	UI/UX designer	1	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Лариса Главатских	Апрель I	19	7		6	0	4	3	0	0	2	1	1	Провели 3 собеседования, Дмитрию сделали оффер, от которого он отказался в пользу контроффера от МКБ. В итоге сделали оффер Динару (кандидату с прошлой недели), он принял. Выход - 12.04			
1	Java developer	2	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Олег Кондрахин	Апрель I	15	8		7	0	6	3	2	1	0	1	1	Прошло 3 технических собеса с Олегом, никто не понравился по хард скиллам. Провели финальное общение с Алексеем Забазой, выставили оффер, условия ему понравились, но выбрал другое предложение с релокацией. На неделе с 11 апреля пройдет еще 2 технических интервью + я поставлю еще 2.			
1	Java developer	1	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Олег Кондрахин	Апрель II	17	17		9	0	3	4	1	1	0	0	0	Повысили конверсию CV-связь, конверсия связь-скрин не высокая, потому что поиск шел холодно-теплым (XX+хабр), из тех, с кем провели собеседования, понравился 1 кандидат, 0 выставили в чт оффер, обещал ответить в пятницу, но пока не ответил. переживаем.			
1	Java developer	1	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Олег Кондрахин	Апрель III	18	26		5	0	2	2	1	1	0	0	1	Выставили оффер Всеволоду, ждем ответа до 22.04, отказ от оффера Владимира Иванова - выбрал компанию, в которой больше команда. Связалась с большим кол-вом холодных кандидатов, жду, когда позвонят			
1	QA (ios/web)	3	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Герман Дзёх	Апрель I	23	0		0	0	0	0	0	2	0	0	0	Герман еще не посмотрел мою новую подборку, поэтому с кандидатами не связывалась. Провели для финала, один кандидат показалась слишком слабой за деньги, которые хочет, другому сделала преоффер, думает, тх тоже занзили по деньгам. В понедельник 11.04 выходит Александра.			
1	QA (ios/web)	2	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Герман Дзёх	Апрель II	5	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	Обсудили с Германом, кого ищем, выбрали из подборки 17 кандидатов, связываюсь на неделе			
1	QA (ios/web)	2	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Герман Дзёх	Апрель III	7	16		11	0	7	0	5	0	0	0	0	0	5 собесов запланировали на следующую неделю		
1	Frontend developer	4	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Григорий Антонов	Апрель I	15	7		0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	Сделала подборку, в конце недели связалась с кандидатами - 2 скрина пройдут на неделе с 11 апреля		
1	Frontend developer	3	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Григорий Антонов	Апрель II	21	13		6	0	5	0	4	0	0	0	0	0	0	На неделе апрель III пройдет 4 тех. собеса, соберу еще одну подборку на неделе	
1	Frontend developer	3	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Григорий Антонов	Апрель III	17	1		0	0	0	4	0	1	0	1	0	0	0	Иван Гончаров принял оффер, выходит 04.05	
1	Product Manager	1	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Лариса Главатских	Апрель II	6	6		3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	Получила ответы от всех кандидатов из подборки, 2 отказ (не в поиске/денеги), 1 кандидат готова общаться в конце апреля, с 3 пообщалась, покажу Ларисе	
1	Product Manager	1	Валя Орлова	IT (Андрей Володин)	Лариса Главатских	Апрель III	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ларисе по резюме кандидаты не понравились, подготовили с ней описание вакансии для XX, 0 поиск ставим на холд до майских

В	С	D	E
Отдел	Позиция	Тип причины	Причина
IT	UI/UX дизайнер	ЗП	Контроффер от МКБ - повысили по деньгам + дали интересные ему задачи
IT	Java dev	Релокация	Принял оффер с релокацией в Дубай
IT	QA	ЗП	Сделали оффер на 80, когда хотел 120-130
IT	Java dev	Команда/задачи	Выбрал компанию с БОльшей командой, важна экспертиза
IT	Java dev	Команда/задачи	Принял оффер с возможностью работать из РФ, но в международной компании => опыт коммуникации на английском

Какие метрики отслеживать в первую очередь?

Эти отчеты мы чаще всего выгружаем на основании метрик:

1. Время закрытия вакансий
2. Конверсии по переходу кандидатов с этапа на этап
3. Продолжительность нахождения кандидатов на этапах
4. Источники резюме



Рекрутер и аналитика

Система аналитики никогда не выстроится если:

1. Каждый рекрутер не переводит вовремя кандидатов с этапа на этап
2. Не следит за фидбэками заказчика
3. Не формирует отчеты
4. Не заинтересован в прозрачности процесса в целом



Как мы в нетмонет сейлзов нанимали

Задача:

Нанять 8 сейлзов «еще вчера».

Проблемы:

- Кандидаты массово отказывались от общения и пропадали.
- Внешние специалисты советовали увеличивать вилку.
- Агентства соглашались работать над вакансией минимум за три оклада.

Что сделали?

1. Провели аналитику рынка: собрали статистику по зарплатным ожиданиям специалистов
2. Скорректировали карту поиска с помощью заказчиков: узнали, где работают релевантные и подходящие нашей вилке кандидаты
3. Сделали систему «пинга»: начали несколько раз связываться с кандидатом-потеряшкой
4. Установили SLA для отсмотра заказчиком резюме и фидбэка после прохождения собеседований
5. Доработали систему «пробного дня», чтобы потенциальный менеджер сразу знакомился со всеми людьми, с которыми он будет работать, погружался в детали и проникался атмосферой компании
6. Разработали систему грейдов

Что получилось?

1. За два месяца выставили 7 офферов, на которые получили только 1 отказ. Вывели всех сотрудников
2. Переформировали профиль оставшихся 2 сейлзов, повысили оклад и переделали мотивацию. Наняли нужных нам людей
3. Сформировали крепкую и продуктивную команду сейлз-менеджеров с разным опытом и компетенциями



Что дает нам Хантфлоу?

Хантфлоу – это та база, на основе которой можно:

1. Оперативно выявить проблемы подбора
2. Давать своевременную обратную связь заказчикам, вместе обсуждать проблемы и придумывать решения
3. Улучшить опыт кандидатов
4. Нанимать быстрее и качественнее

