

Путь к сердцу заказчика. Как вовлечь нанимающих менеджеров в подбор и стать одной командой

# Дружить с заказчиками через фидбек и аналитику



# Кто я



**+13 лет** в рекрутинге

**+ 8 лет** руковожу командами подбора (IT)

**+1 год** руковожу командой рекрутинга в компании Selectel



# Selectel это:

**+14 лет** На рынке

**+ 6** Дата-центров

**+ 800** Сотрудников

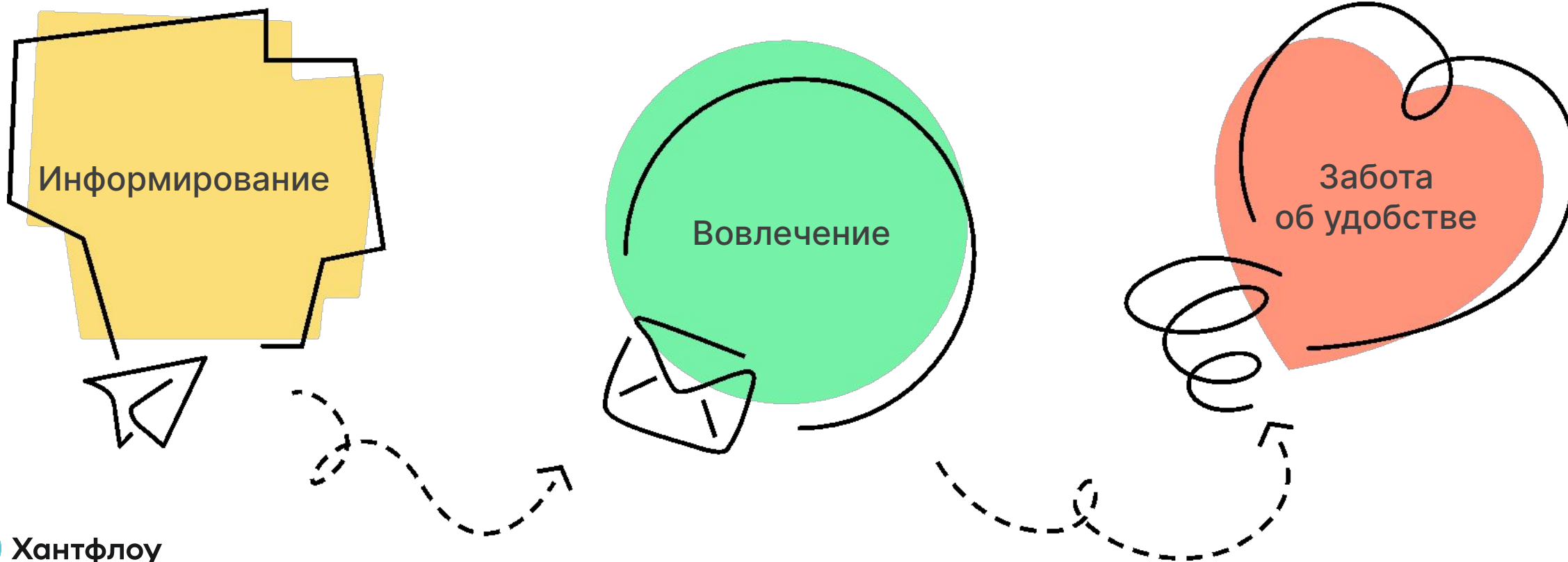
**+ 300** План найма

## Наши услуги

- Выделенные серверы
- Облако на базе VMware
- Облачная платформа
- Размещение серверов



# На чем строили дружбу с заказчиками



# Сбор фидбека

## 1. Что говорили заказчики:

Меня все устраивает,  
в целом все ок

Рекрутинг хорошо  
работает, меня все  
устраивает

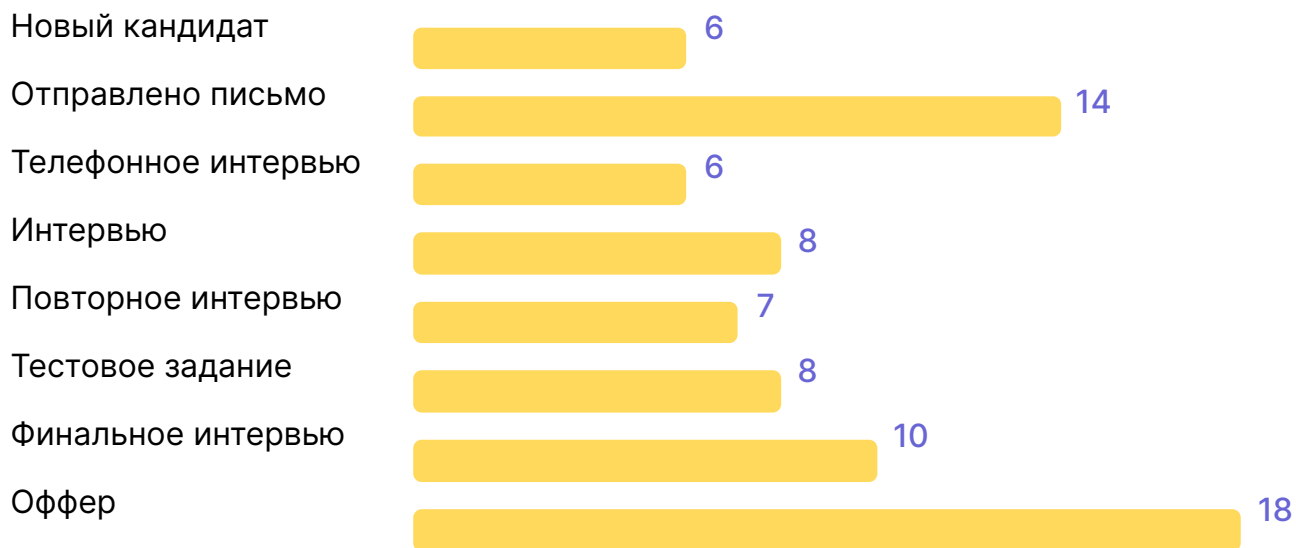
Сроки нормальные,  
на рынке же сейчас  
сложно, кандидатов нет



# Сбор аналитики

## 2. Что говорили цифры:

### Средние сроки нахождения на этапах



### Сроки по некоторым вакансиям

lead	264
middle	215
middle	205
senior	203
senior	245
middle	349
middle	212
lead	245

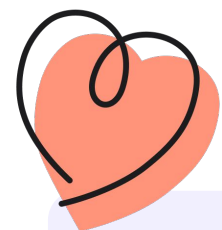
# Опять сбор фидбека

## 3. Что говорили опросы:



\*eNPS = % сторонников - % критиков

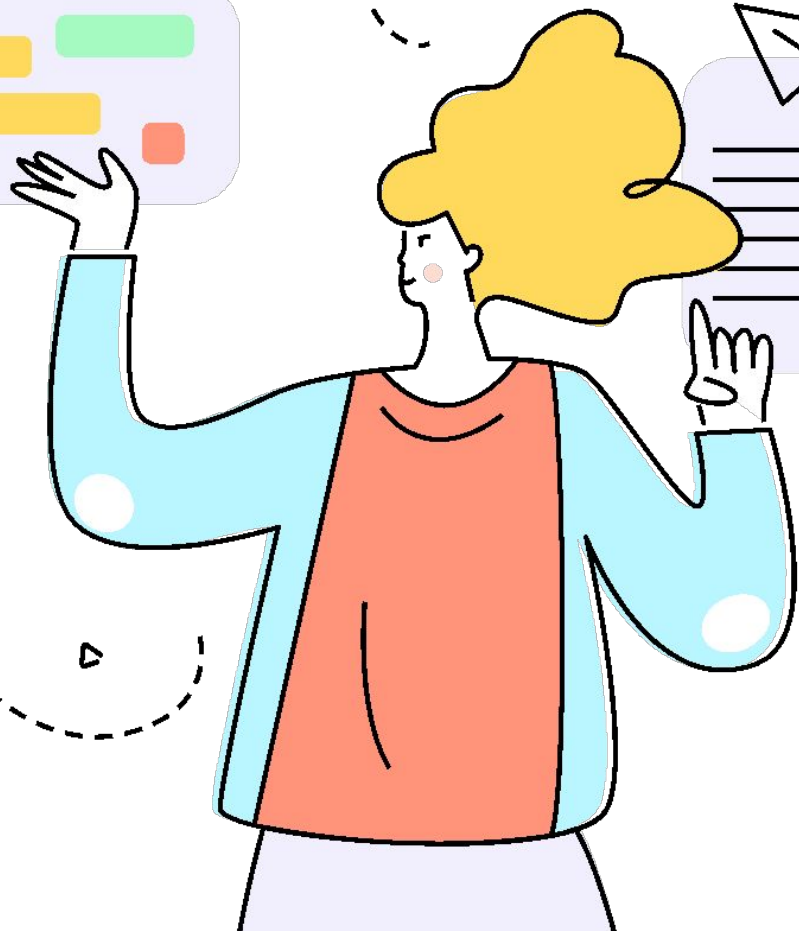
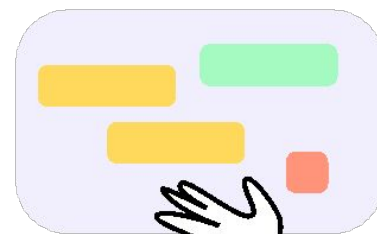
# Чем мотивировать заказчиков



Делиться информацией

+

Договариваться





# Что не работает

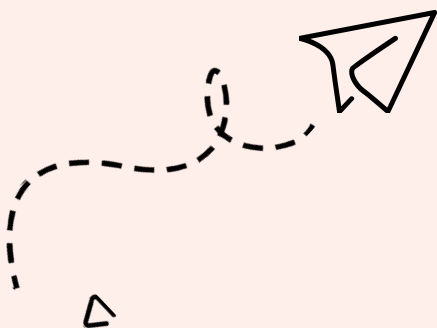
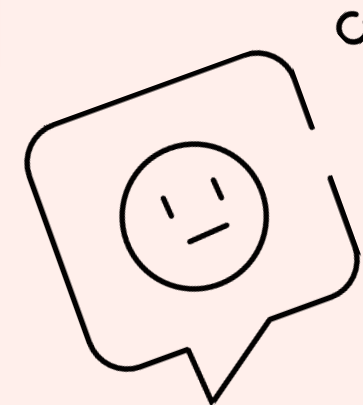
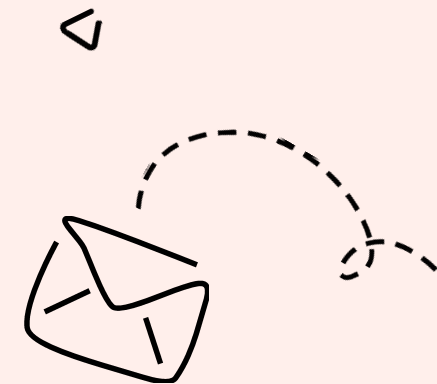
**С заказчиками, которые не любят  
смотреть резюме:**

Посмотрите,  
пожалуйста, резюме

Найдите, пожалуйста,  
место в календаре

Согласуйте,  
пожалуйста, оффер

Пинг...  
Еще Пинг  
Пинг, пинг, пинг



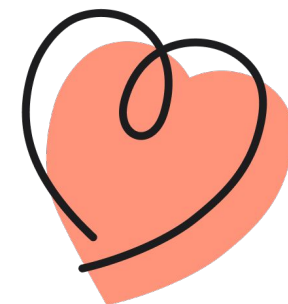
# Показывать цифры

Заказчики, которые не любят смотреть резюме — хорошо реагируют на цифры

SLA **56 д** (0.0% в SLA)

Новый кандидат	<b>12 д</b> (25.3%)
Отправлено письмо	<b>6 д</b> (65.9%)
Телефонное интервью	<b>3 д</b> (42.1%)
Интервью	<b>5 д</b> (77.8%)
Финальное интервью	<b>13 д</b> (50%)
Оффер	<b>6 д</b> (0%)

- ◁ Вопросы по срокам становятся прозрачным
- ◁ Заказчики сами предлагают решения

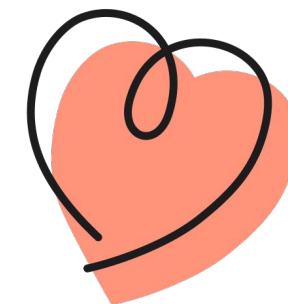


# Как помогли цифры

## SLA (% в SLA)

Новый кандидат	2 д (70%)
Отправлено письмо	1 д (100%)
Телефонное интервью	1 д (93,8%)
Интервью	4 д (71.4%)
Финальное интервью	6 д (70.0%)
Оффер	2 д (100%)

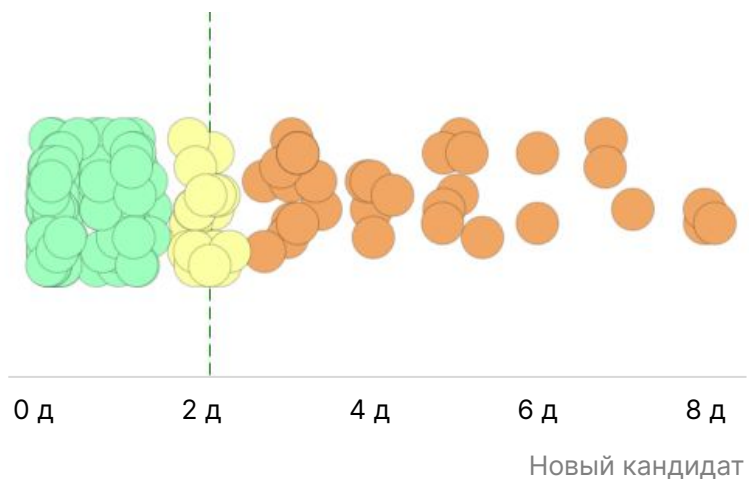
Заказчики и рекрутер  
в одной лодке  
и плывем к общему  
результату



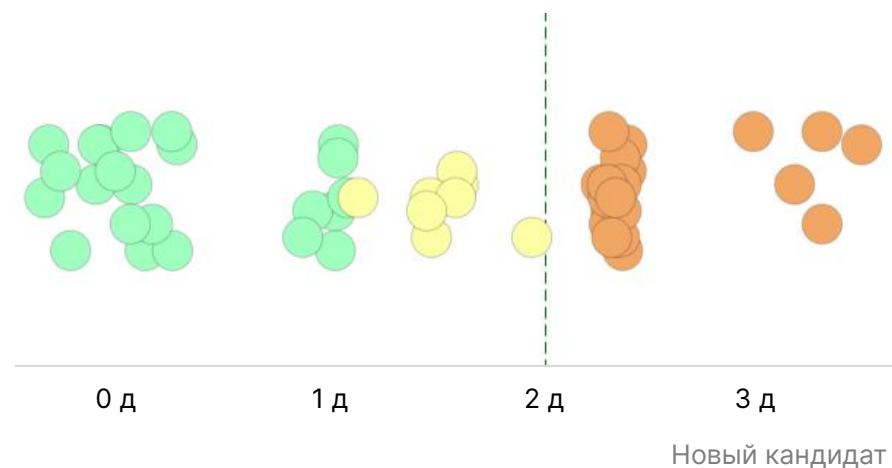
# Визуализировать процесс

Доступный всем заказчикам дашборд в Qlik

Было на этапе резюме

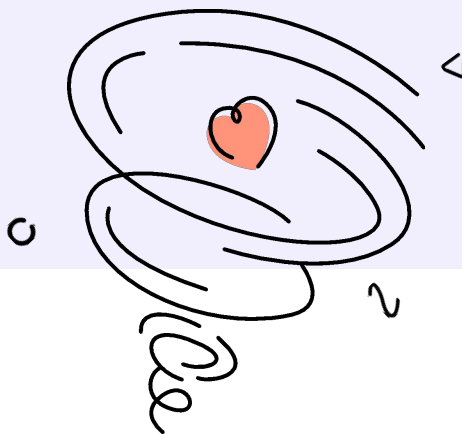
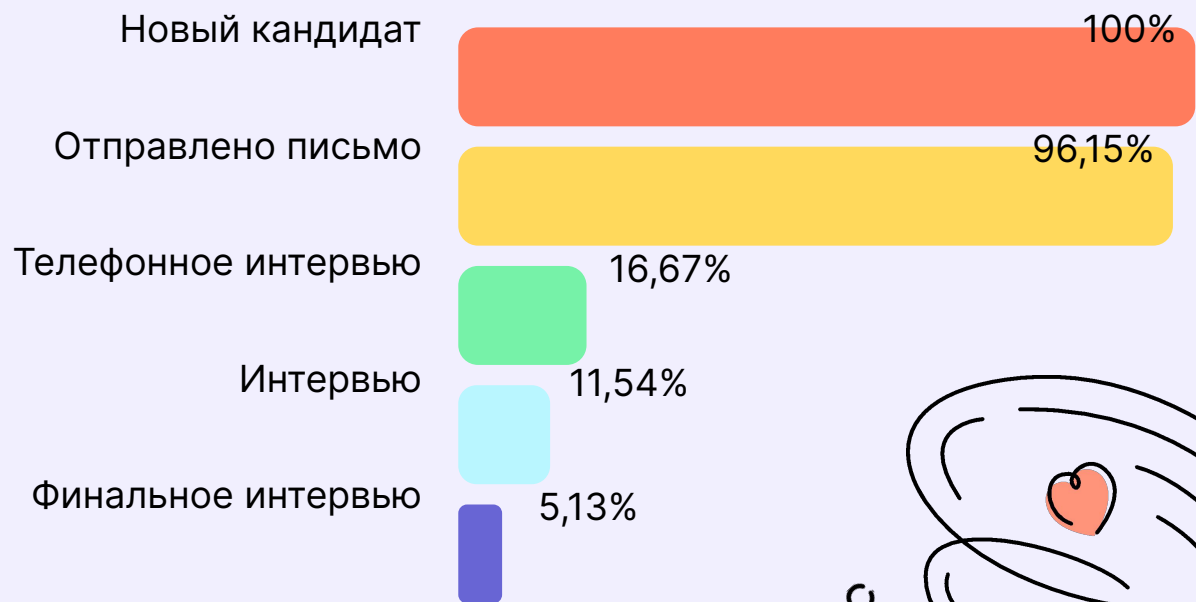


Сейчас на этапе резюме



# Показывать воронку

Заказчики, которые не любят смотреть резюме —  
любят анализировать воронку



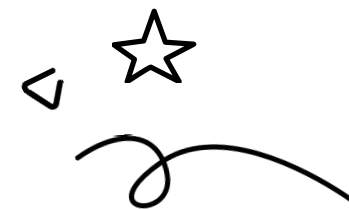
## Проблема:

- Слабая конверсия из писем в интервью

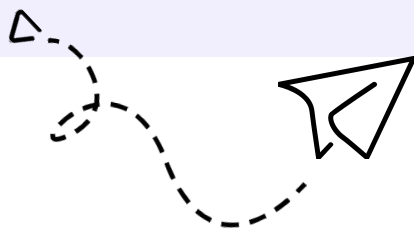
## Результаты переговоров с заказчиком:

- Меняем техническую часть описания письма
- Указываем вилку в письме

# Создавать общее инфополе

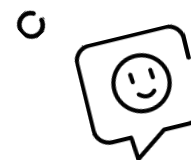


1. Делиться аналитикой
2. Проводить общие встречи для заказчиков
3. Регулярные демо по вакансиям для заказчиков



## Рекрутинг в цифрах: приложите подорожник

ОС по рекрутингу  
от нанимающих менеджеров



**РЫНОК ТРУДА  
В НОЯБРЕ 2022:**  
пристегните ремни,  
мы в зоне турбулентности

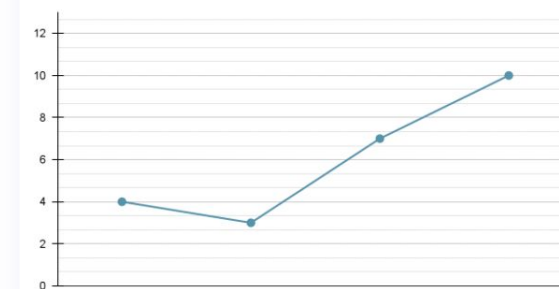
## Рекрутинг в цифрах для Департамента стратегии и аналитики

Как мы провели этот 2022 год...



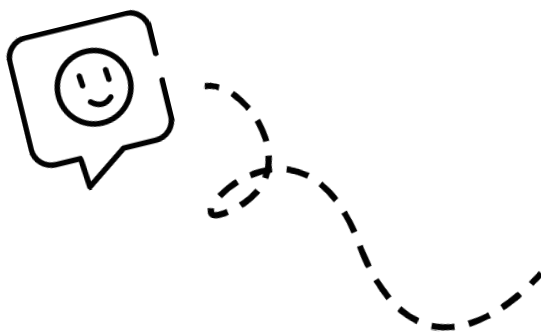
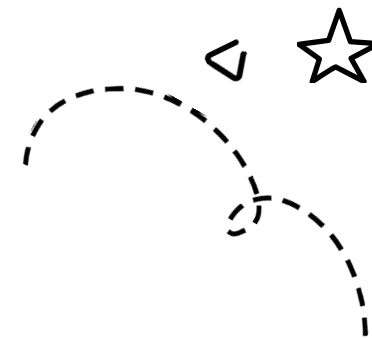
С октября этот тренд усилился, сейчас 20% отказов по формату работы на этапе письма/предложения в октябре (сентябрь 13%, летом в среднем получалось 11%, весной 7%).

Отказы по формату работы октябрь 2022




# Сделать удобно для заказчиков

1. Легко получить важную информацию
2. Инструкция на 2 листа → 2 минуты видео
3. Оптимизировали процесс в ХФ



Project\*

Issue Type\*

 [Инструкция по заполнению](#)

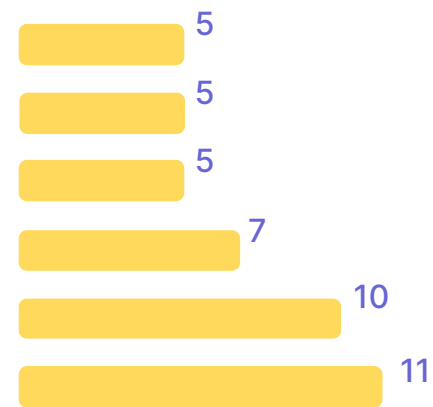


# Не хотим хвастаться, но:

## Март 2022



## Май 2022



## Март 2023





# Вопросы

