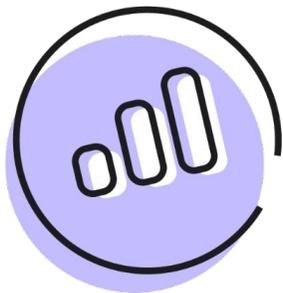
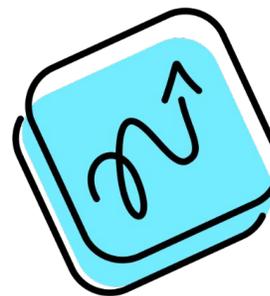
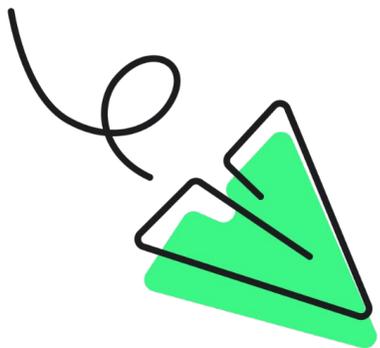


 Хантфлоу

Привлечь или вовлечь?

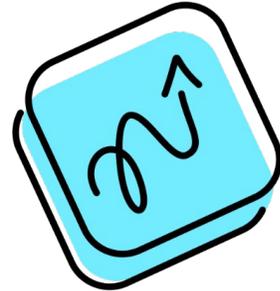
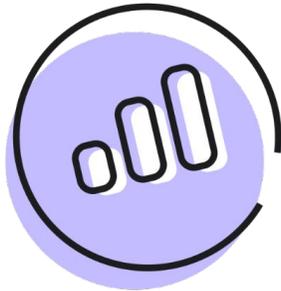
Как вовлечь нанимающих руководителей
в процесс подбора талантов

ОПЫТ РОЛЬФ



X Хантфлоу

МНЕ КАЖЕТСЯ,
ИЛИ ТЫ
НЕ ДОСТАТОЧНО
ВОВЛЕЧЕН???
ОБИЖАЕШЬ,
НАЧАЛЬНИК...



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 глубокого экспертизы бизнес-потребностей и влияния на эффективность

РОЛЬФ КАК КОМПАНИЯ

#1

На российском
автомобильном
рынке*

**31
ГОД**

Ровесники
Лукойл, Интеко

**363
млрд**

Выручка за 2021

61

Шоу-рум
в Москве
и Санкт-Петербурге

**39
место**

Рейтинг
Forbes
крупнейших
частных
компаний России

*Источник: Ассоциация Европейского Бизнеса (АЕБ), АвтоБизнесРевю

РОЛЬФ КАК РАБОТОДАТЕЛЬ

9 000+

Сотрудников

>60%

Внутренних назначений
на руководящие
должности

45%

Трудоустройств
по рекомендациям

Рейтинг Лучших работодателей РФ:

15 место в Хедхантер 2022, Серебро в Forbs 2022, номинант Hr-бренд проекта

РОЛЬФ НАЙМ

350-500 чел

нанятых в штат с улицы
в месяц

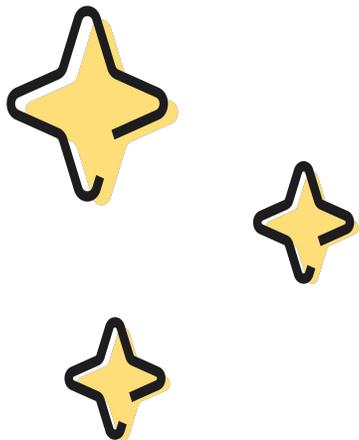
**~ 14 - 20
дней**

средний срок найма

**Не менее
95%**

Укомплектация штата

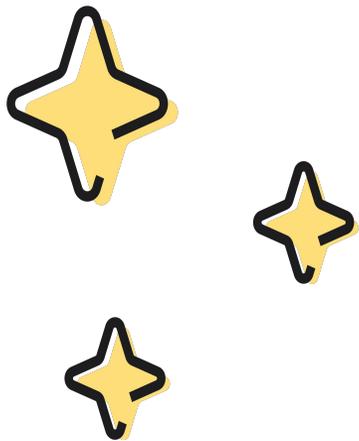
С какими вызовами в 2022 году столкнулся Ваш бизнес?



Новая реальность

- Избыток персонала в «падающих» и «голод» в активно растущих функциях
- Новые профили должностей
- Резкий рост объема найма
- Нехватка hr-ресурсов в моменте
- Медленная скорость найма
- Недостаточное количество эффективных сотрудников под растущие цели
- Потребность в чувствительной прогнозной аналитике

Что важно бизнес-руководителю?



БИЗНЕС

хочет

Выполнить поставленный KPI

Влиять на результат

Заработать денег

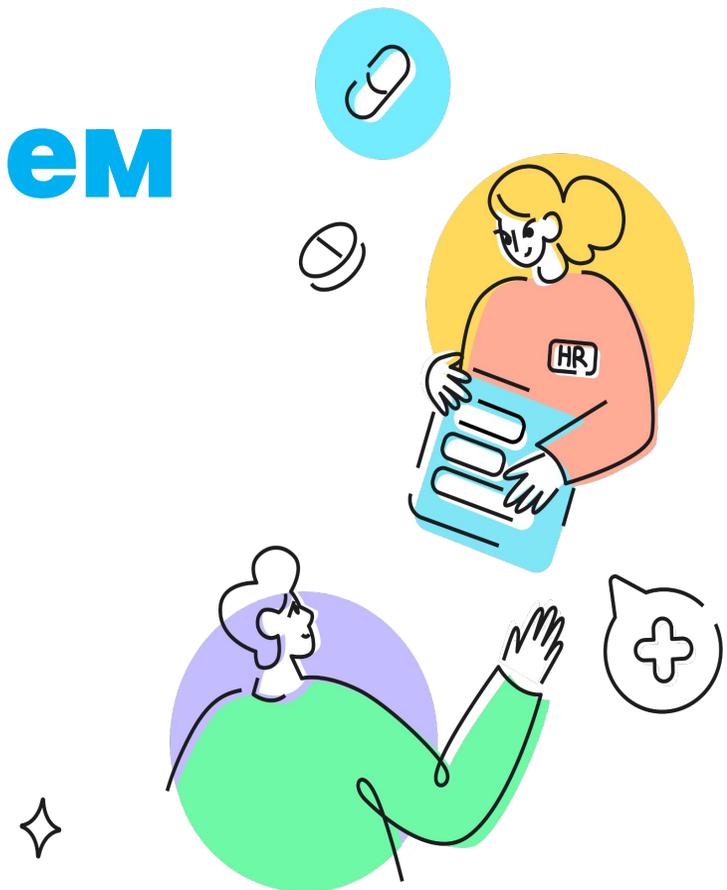
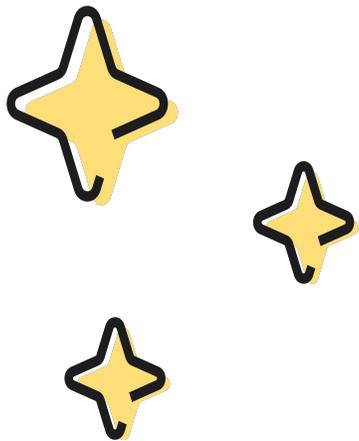
Получить «лучи славы» лучшего

нужно

Иметь необходимые ресурсы и знания



Что совместно делаем



Планируем найм

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	Необходимо нанять	Открыто вакансий	Оффер принят	Оценка	На кадровом оформлении	Ждем выход	Вакансии к заведению в НФ
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	-
Альтернативы						44%	-	-	-	-	-	-	27
Развитие						80%	8	33	1	7	8	-	23
Клиент						95%	-	-	-	-	-	-	-
IT&RD						96%	11	7	1	1	1	3	4
Маркетинг						93%	3	2	-	1	1	2	1
ЕКЦ						92%	6	6	5	1	1	6	-
ОРЕХ Д						99%	-	3	1	1	3	5	3
ИТОГО						88%	571	366	106	57	49	191	174

Продажи
Сервис
АСП
ФУ
ЦО
Альтернативы
Развитие
Клиент
IT&RD
Маркетинг
ЕКЦ
ОРЕХ Д
ИТОГО

База
Все кандидаты
заявки
МОИ ВАКАНСИИ

- Менеджер по подбору
- Деп. Упр-я Персоналом
- База кандидатов
- 0 вложенных вакансий
- Биржа РОЛЬФ
- 0 вложенных вакансий
- Практиканты (проект РОАД)
- 0 вложенных вакансий
- РОП\СПК
- 0 вложенных вакансий
- СЕКРЕТ ТЕХНИЧЕСКИ...
Руководство · W/brand · ...
- секрет
Руководство · W/brand · ...
- секрет сервис
Департамент Маркетинга...
- БИРЖА ДЕКАБРЬ
W/brand · ЦО Мск
- Секрет (Сервис-Мен...
Мультисервис · W/brand · ...
- HRP РОЛЬФ
Деп. Упр-я Персоналом · ...
- дровый резерв - Т...
ство · W/brand · ...

Все 529096 Отобраны 275 Телефонное интервью 55 Рез. у руководителя 2

Картина дня

ВАКАНСИИ ПЛАН ПОДБОРА

План подбора на 2023

Февраль

- Техник склада 1**
Склад з/ч · Volkswagen · VW Центр Север
Начать подбор не позднее 01 февр.
- Автомеханик 1**
Слесарный цех · KIA · Центр
Начать подбор не позднее 08 февр.
- Колорист 1**
Кузовной цех · W/brand · Центр
Начать подбор не позднее 09 февр.
- Специалист по расчетам 1**
Деп. Упр-я Персоналом · W/brand · ОП Октябрьская
Начать подбор не позднее 15 февр.
- Автомаляр 3**
Кузовной цех · W/brand · Центр
Начать подбор не позднее 21 февр.
- Консультант по внедрению 8**



Оцениваем по компетенциям

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

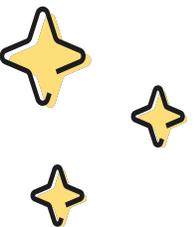
материальная, не материальная. Разработка, внедрение, влияние на эффективность

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



Цифровизовали проверку и оформление

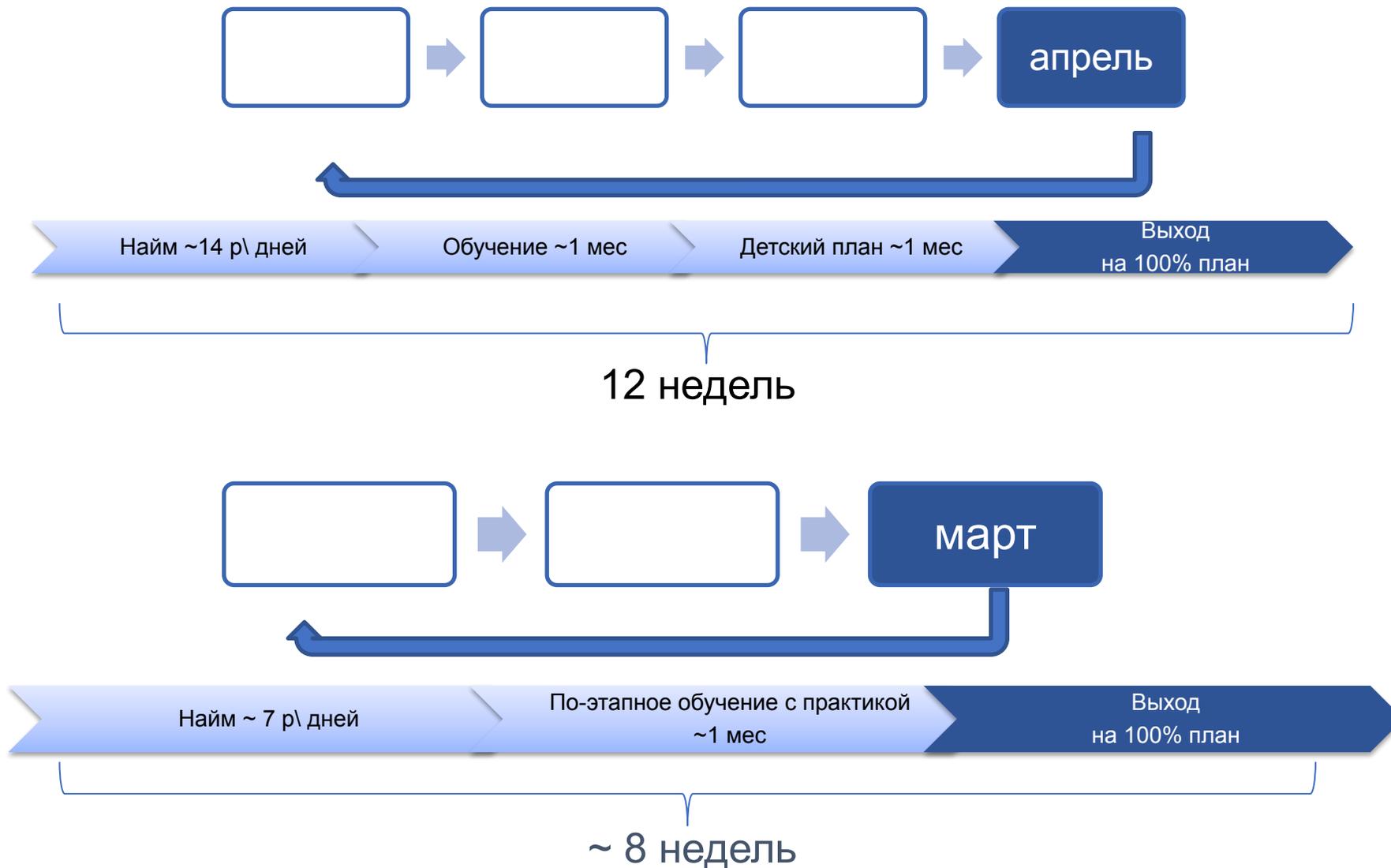
Высвободили сотрудников от рутины, снизили сроки формальных этапов, повысили проходимость объема приемов без увеличения штата службы КДП

The image displays a digital HR system interface. On the left, a form for candidate information includes fields for '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), and 'Рекомендатель внешний'. Below this is a 'Табельный номер' field with a blue redaction bar, a 'Тип запроса проверки СБ' dropdown menu with options 'Поиск...', 'Негатив', and 'Кадровая', and a 'Вернуться к списку кандидатов' link.

The main area shows a candidate profile for 'Петров Петр Петрович' with contact details and a 'ДОБАВИТЬ' button. A green banner indicates the current stage: '(не переводить) Результат СБ' for the position 'Менеджер по продажам (Склад з/ч · W/brand · Автопрайм · JLR)'. A dropdown menu is open over the 'Результат СБ' entry, showing options: '(не переводить) Резу...', 'Кадровое оформлен...', 'Принятие решения', and 'Кадровое оформление'. A 'СМЕНИТЬ ЭТАП ПОДБОРА' button is visible in the top right of this section.

At the bottom, a confirmation message reads 'Кандидат успешно трудоустроен!' with a checkmark icon. Below this are expandable sections for 'Претендуемые должности', 'Информация о кандидате', and 'Документы кандидата'. A 'СОХРАНИТЬ' button and an 'ОТМЕНА' button are located at the bottom right of the interface.

Оптимизировали этапы



Перепрофилируем

- Из одной функции в другую: 58% продавцов их новых авто переведены в а\м трейд-ин
- Формируем квалификацию с нуля: практиканты, без опыта, Центры занятости
- Внутренняя биржа труда: новый опыт внутри компании
- Онбординг бывших сотрудников

AUTONEWS ГИЕОД Тест-драйвы Новости Концепты Кроссоверы LADA Штрафы Таксомото Москвич

ДИЛЕРЫ 22 апреля 2022 | Дмитрий Александров | Поделился

«Интерес к машинам резко обрушило». Что ждет автодилеров в 2022 году

Снижение цен, переход на вторичку, виртуальные шоу-румы, сокращение персонала и другие способы, которые могут спасти российские дилерские центры — в материале Autonews.ru



Источник найма	Отобраны	Кадровое оформление	эффективность
Внутренний кандидат (переводы)	89	34	38%
База ХФ (внутренняя биржа)	253	94	37%
Практиканты	62	19	31%
Бывший сотрудник (смс)	230	56	24%
Рекомендация (реферальный)	555	107	19%
ЦЗН центр занятости	74	14	19%

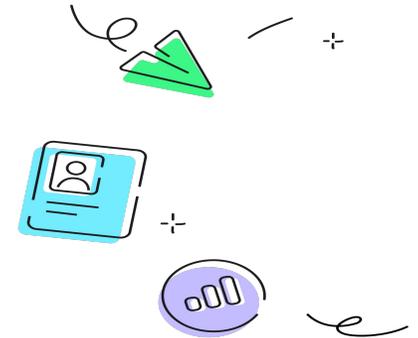
Работаем с риск-листами

Сокращение текучести персонала

Своевременный подбор

Повышение эффективности сотрудников

Анализ ошибок/корректировка требований для подбора



№	ФИО	Должность	Подразделение	Бренд	Дата попадания в риск-лист	Статус сотрудника 1- максимально близок к увольнению, 2-не так близок к увольнению, 3-наименьшая вероятность увольнения	Причина попадания в риск-лист	Комментарии (подробное описание причины попадания в риск-лист)	Руководитель, проводивший беседу	Предпринятые действия по удержанию сотрудника либо по решению проблемы	Итоговый результат	Заявка на подбор в ХФ (да/нет)

Цель – вывести сотрудника из риск-листа!

Давайте профессионально дружить



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



**Спасибо
за внимание**





Ваши вопросы

