

НАЁМ

**Как с помощью CRM
для рекрутмента улучшить
результаты подбора**

Екатерина Арская



Екатерина Арская

Руководитель направления по подбору персонала, PERI



Выстроила систему подбора сотрудников в крупнейшей энергетической компании России с численностью 8000 человек

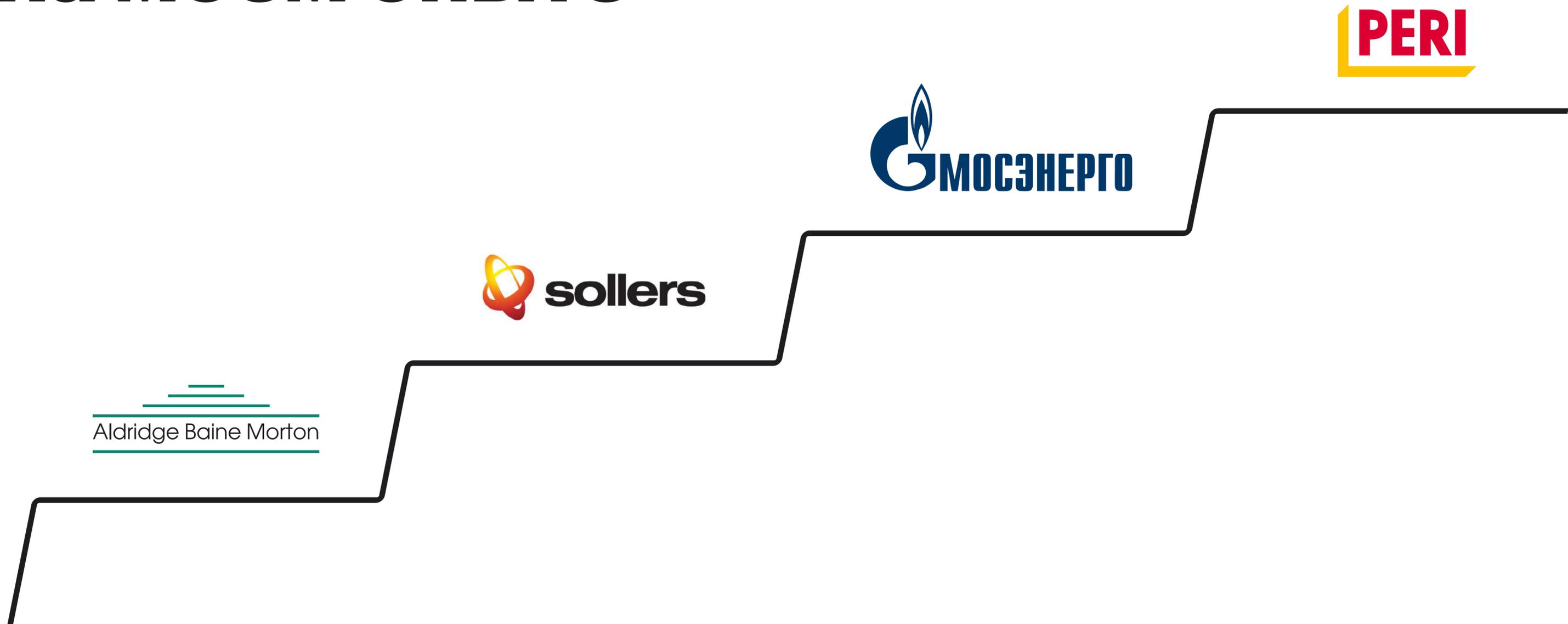


В 2 раза сократила срок закрытия позиций



Повысила репутацию рекрутеров в компании

Эволюция рекрутмента на моем опыте



Эволюция рекрутмента на моем опыте

Aldridge Baine Morton

- Делай быстро, не упускай детали
- Результат не измерялся

Sollers

- Гибкость в рекрутменте
- Работа со специфическими запросами бизнеса

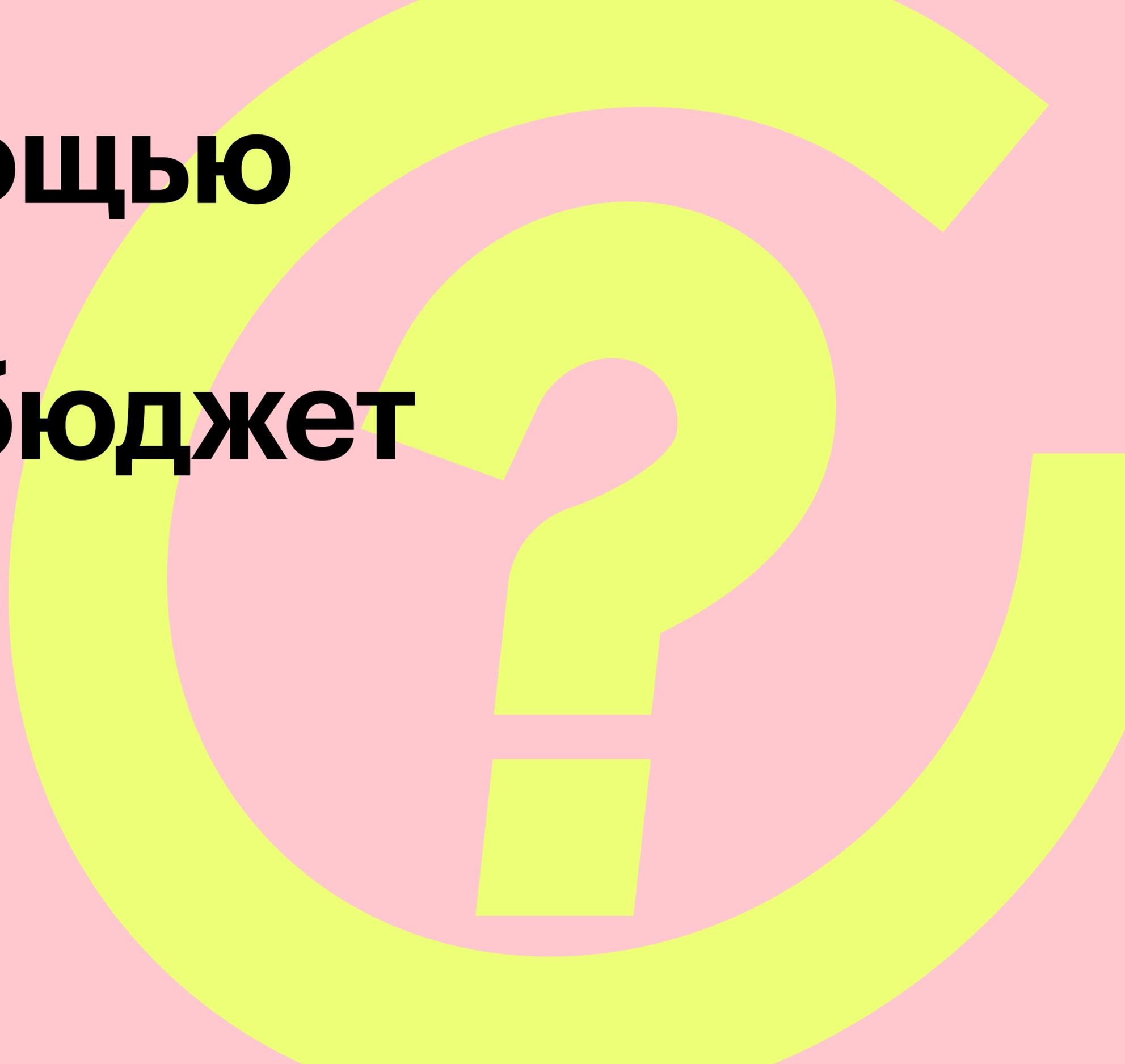
Мосэнерго

- 8000 человек
- 400 вакансий
- CRM и аналитика

Peri

- Быстрорастущая компания
- HR = партнер для бизнеса

**Как с помощью
аналитики
«выбить» бюджет**



Стандартный отчет топ-менеджменту Мосэнерго



**Мосэнерго — большая
бюрократизированная компания.
Было колоссальное сопротивление
внедрению CRM. Аргументировать
нововведение надо было
топ-менеджерам и рекрутерам**



Успех цифр и аналитики

✧ Данные из CRM: hh.ru, рекомендация, проходил мимо

✧ Результат: бюджет на брендированную страницу, на улучшение реферальной программы и на наружную рекламу вакансий около ТЭЦ



35%
Сам пришел

30%
hh.ru

26%
Внутренняя рекомендация

7%
Сайт mosenergo.ru

2%
Центр занятости

Про отношения с бизнесом



О компании и специфике найма

Peri — крупнейший производитель опалубки и строительных лесов в мире, относится к премиум-сегменту. Самый дорогой продукт в своей сфере, на рынке более 50 лет

Задача

Выстроить доверительные партнерские отношения с бизнесом, улучшить коллаборацию «заказчик — рекрутер»

Sales job profile

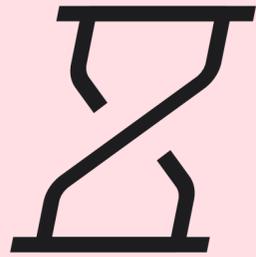
- Продавцы должны иметь строительное образование (ПГС или инфраструктура)
- Опыт работы на стройке
- Опыт работы в продажах чего-то сложного технического



ВЫЗОВЫ



О компании и специфике найма



Было

92 дня



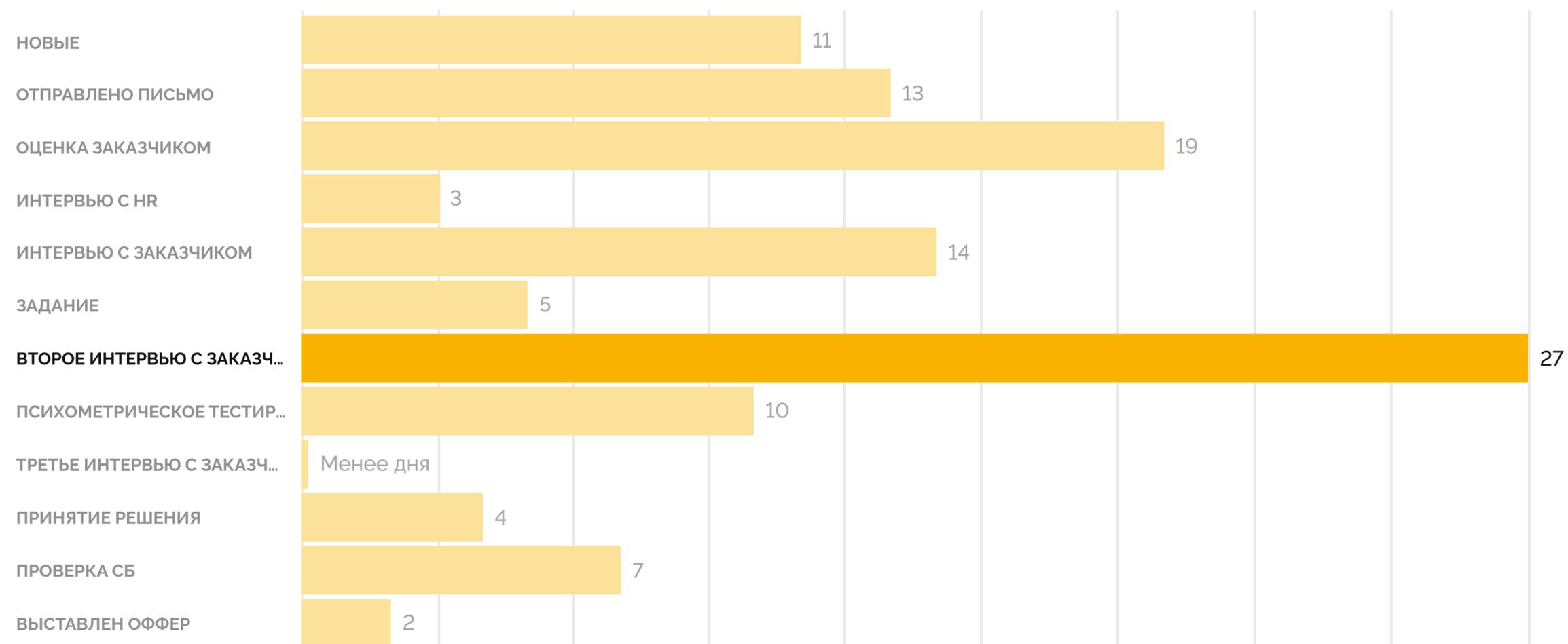
Стало

36 дней



Среднее время на этапе

Среднее время нахождения кандидатов на каждом этапе воронки до этапа «Оффер принят»



Кейс

Сложная вакансия, и как мы ее закрыли

Дано

①

Затраты времени
и финансовых
ресурсов

②

Воронка подбора

③

Конверсия
этапов

④

Кандидаты

Финальный этап — оценка рекрутмента



Было

Отсутствие обратной связи от бизнеса и оценки работы рекрутмента



Стало

Появилась понятная и быстрая обратная связь. Оценка рекрутмента — 9,6 из 10 баллов

Цена ошибки



**Цена ошибки
подбора — от 30%
годовой зарплаты
и до бесконечности**



Из чего **складывается** эта цифра

- ✧ Затраты на поиск
- ✧ Затраты на обучение
- ✧ Потраченное время рекрутера
- ✧ Потраченное время руководителя
- ✧ Упущенная выгода
- ✧ Потеря клиентов, репутации,
сотрудников

Как CRM влияет на бизнес

1

Больше качественного общения с заказчиками.
Партнерские отношения

2

Сокращен средний срок подбора

3

Повышена репутация рекрутеров в глазах бизнеса. Рекрутеры стали супергероями, так как CRM позволяет наглядно показать экспертизу специалистов

Вопросы

