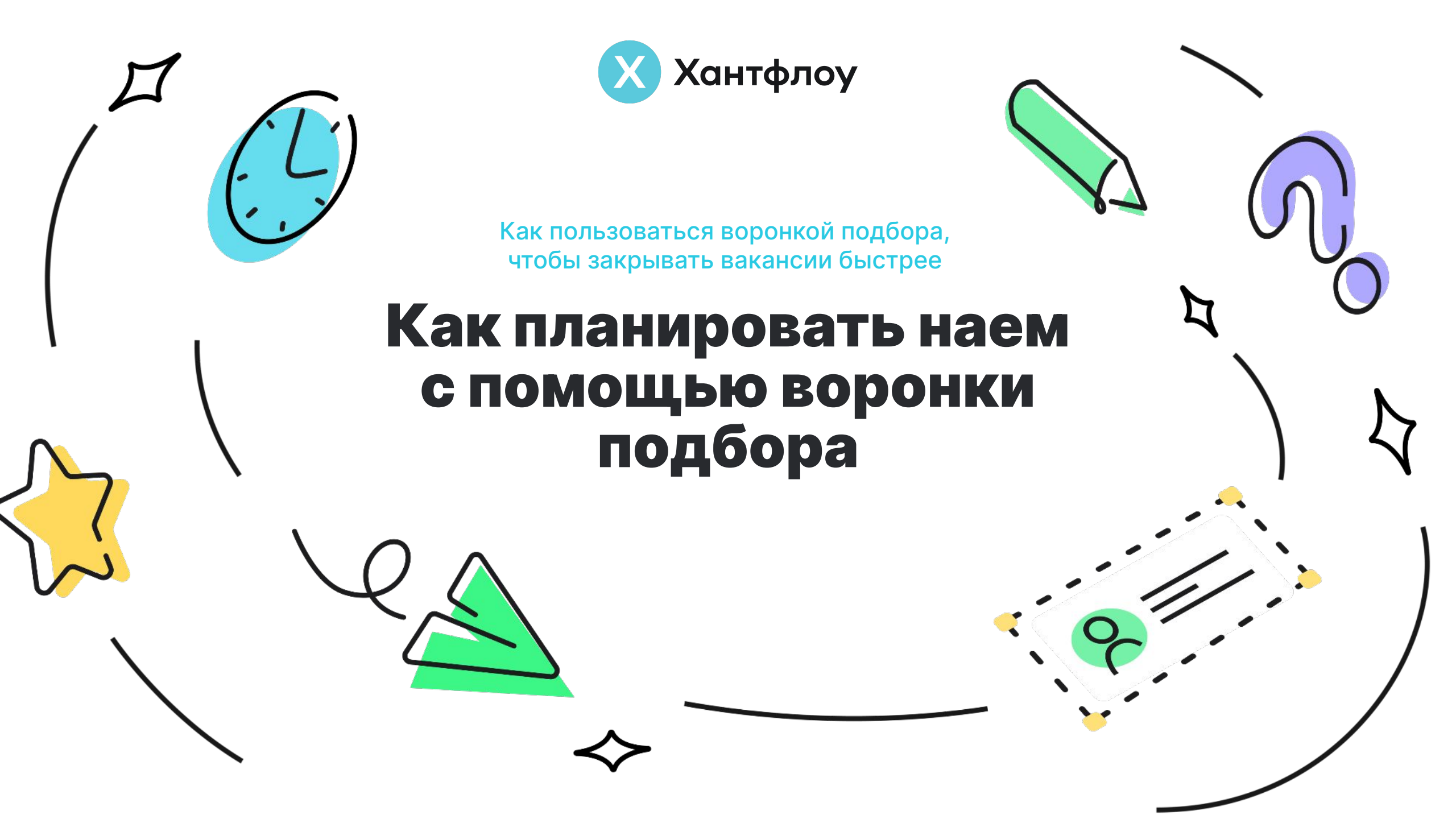


Как пользоваться воронкой подбора,
чтобы закрывать вакансии быстрее

Как планировать наем с помощью воронки подбора



Знакомство



12+ лет работы в рекрутинге

5+ лет опыта управления командами подбора

Зона ответственности:

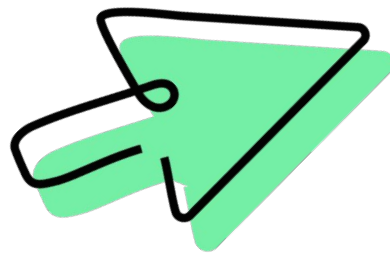
- ◆ 13 HR-команд = 60 рекрутеров
- ◆ Подбор в массовый и корпоративный сегменты продаж
- ◆ Гео — вся Россия

Бонус от Контур.Школы

Скидка 20% на [HR-курсы](#) по промокоду **ХАНТФЛОУ20**
(действует до 31.01.24 при оплате на сайте)

Курсы по актуальным темам:

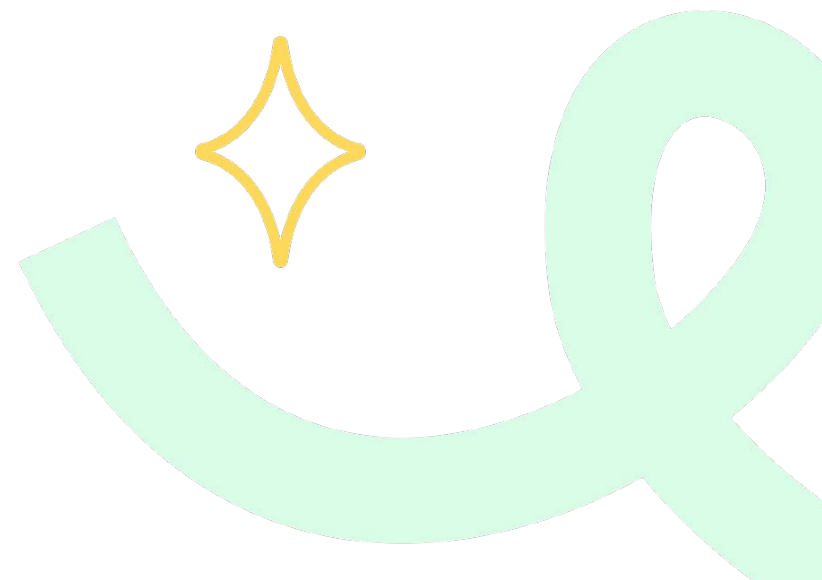
- **Руководитель отдела подбора**
- **Маркетинг для рекрутера: где и как искать нужных кандидатов**
- **Оценка персонала: с чего начать и как внедрять**
- **Менеджер по подбору персонала**
- **Массовый подбор: инструменты и методы**



Реклама. Рекламодатель АНО ДПО «УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР СКБ КОНТУР», ИНН 7715091714, erid: 2RanykQJ6ba.

Как воспользоваться промокодом

1. Зарегистрируйтесь на сайте Контур.Школы
2. Перейдите в направление «Кадры и HR», выберите курс из раздела «HR»
3. Нажмите кнопку «Записаться»
4. Введите промокод ХАНТФЛОУ20 в окне «Промокод» и нажмите «Применить»
5. Нажмите «Купить онлайн»



Смотрите бесплатные вебинары в Контур.Школе

25

января

Навыки эффективного специалиста по оценке. Что делать, чтобы начать классную карьеру в HR?

Бесплатно

[Записаться](#)

30

января

Как спланировать обучение в компании. Интервью с экспертами

Бесплатно

[Записаться](#)

1

февраля

Как настроить эффективный подбор персонала. Особенности управления процессом найма

Бесплатно

[Записаться](#)

15

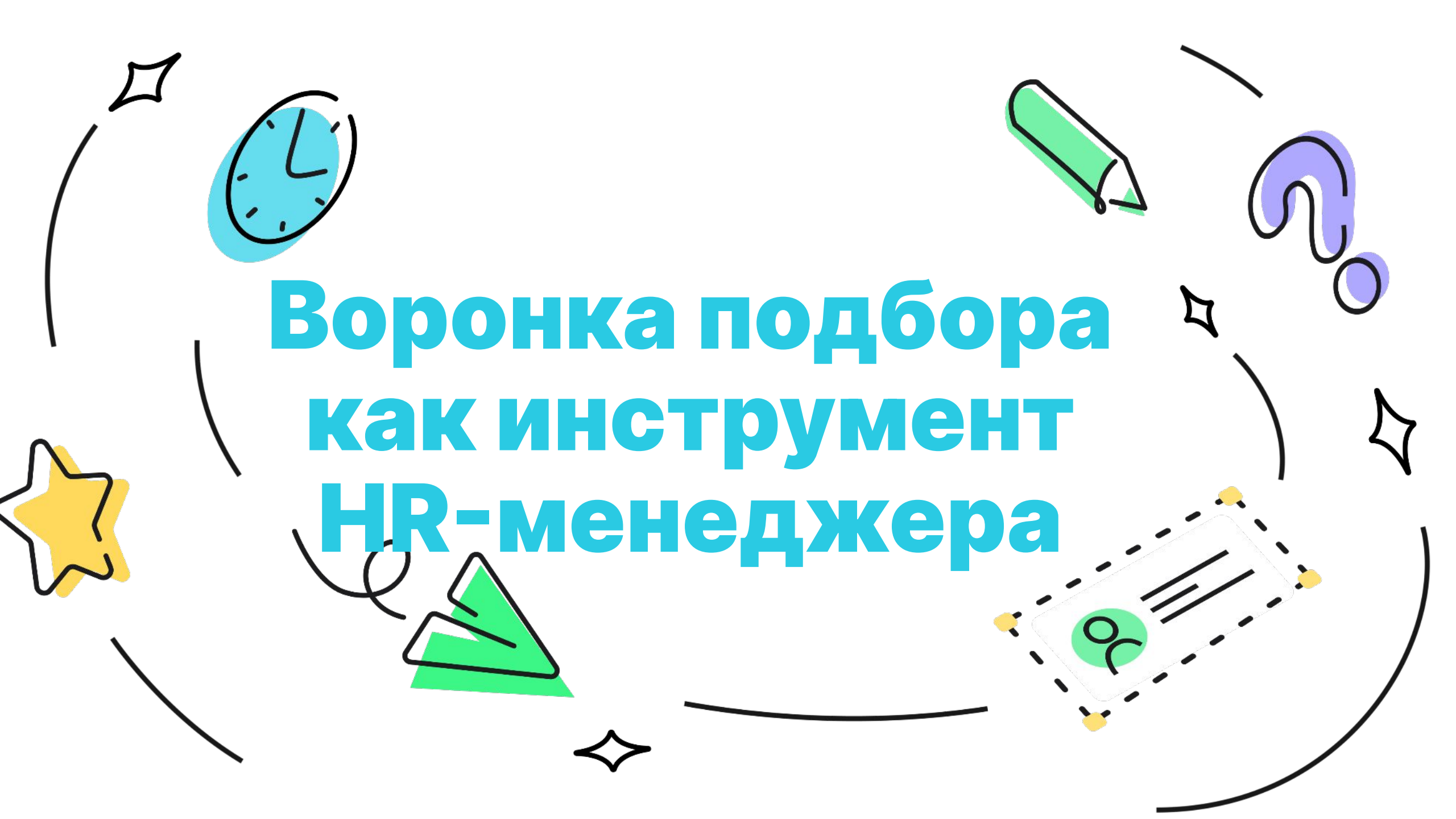
февраля

Бренд работодателя: с чего начать и при чем тут опыт кандидата

Бесплатно

[Записаться](#)

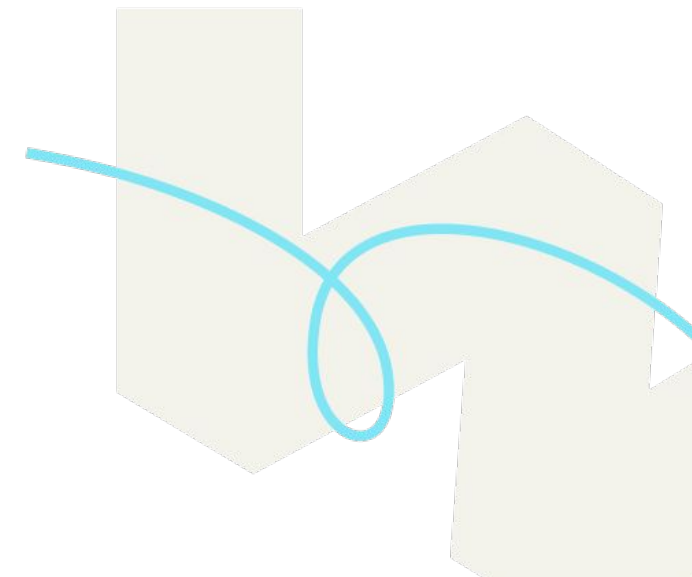
Предварительная регистрация обязательна



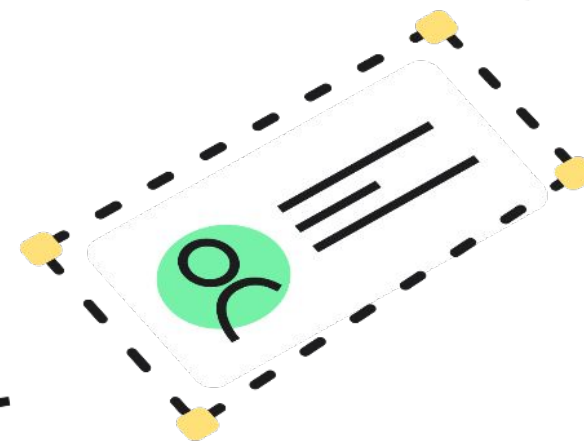
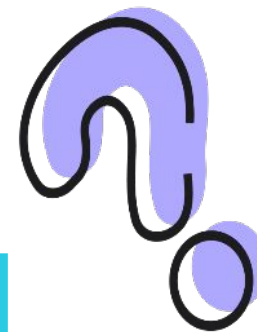
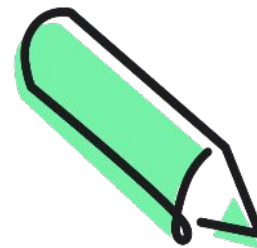
**Воронка подбора
как инструмент
HR-менеджера**

Основные сценарии использования воронки подбора

- ◆ Управление этапами подбора персонала
- ◆ Прогноз сроков подбора
- ◆ Использование данных из воронки при инициировании пересмотра заработной платы
- ◆ Выбор наиболее оптимального по срокам и стоимости канала закрытия
- ◆ Повышение эффективности процесса привлечения, оптимизация бюджета на подбор

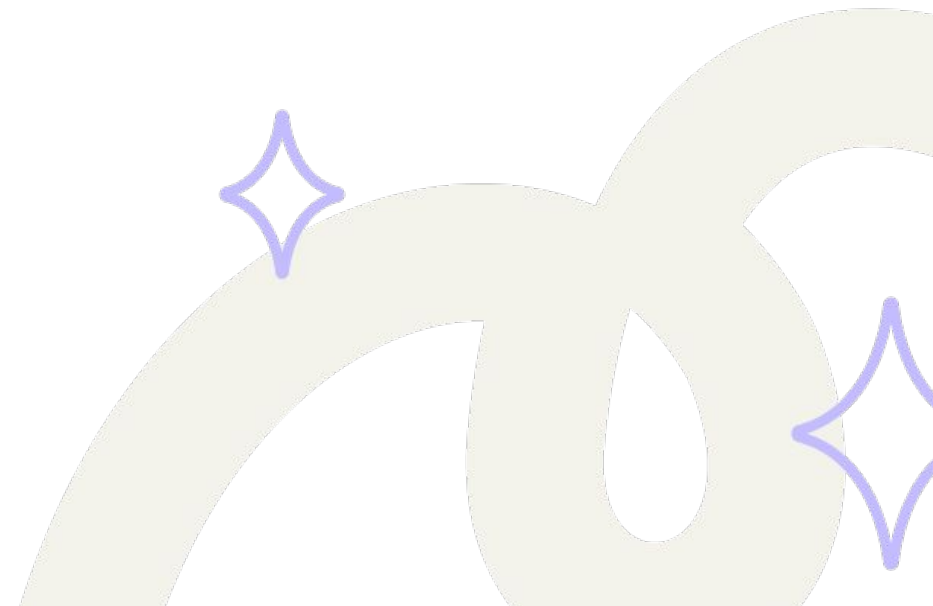


Этапы и инструменты для построения своей воронки



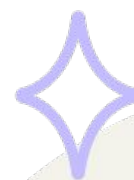
Алгоритм построения воронки подбора

- ◆ Определяем комплект этапов
- ◆ Считаем количество кандидатов на каждом этапе
- ◆ Считаем количество кандидатов, не прошедших на следующий этап
- ◆ Считаем конверсию каждого этапа

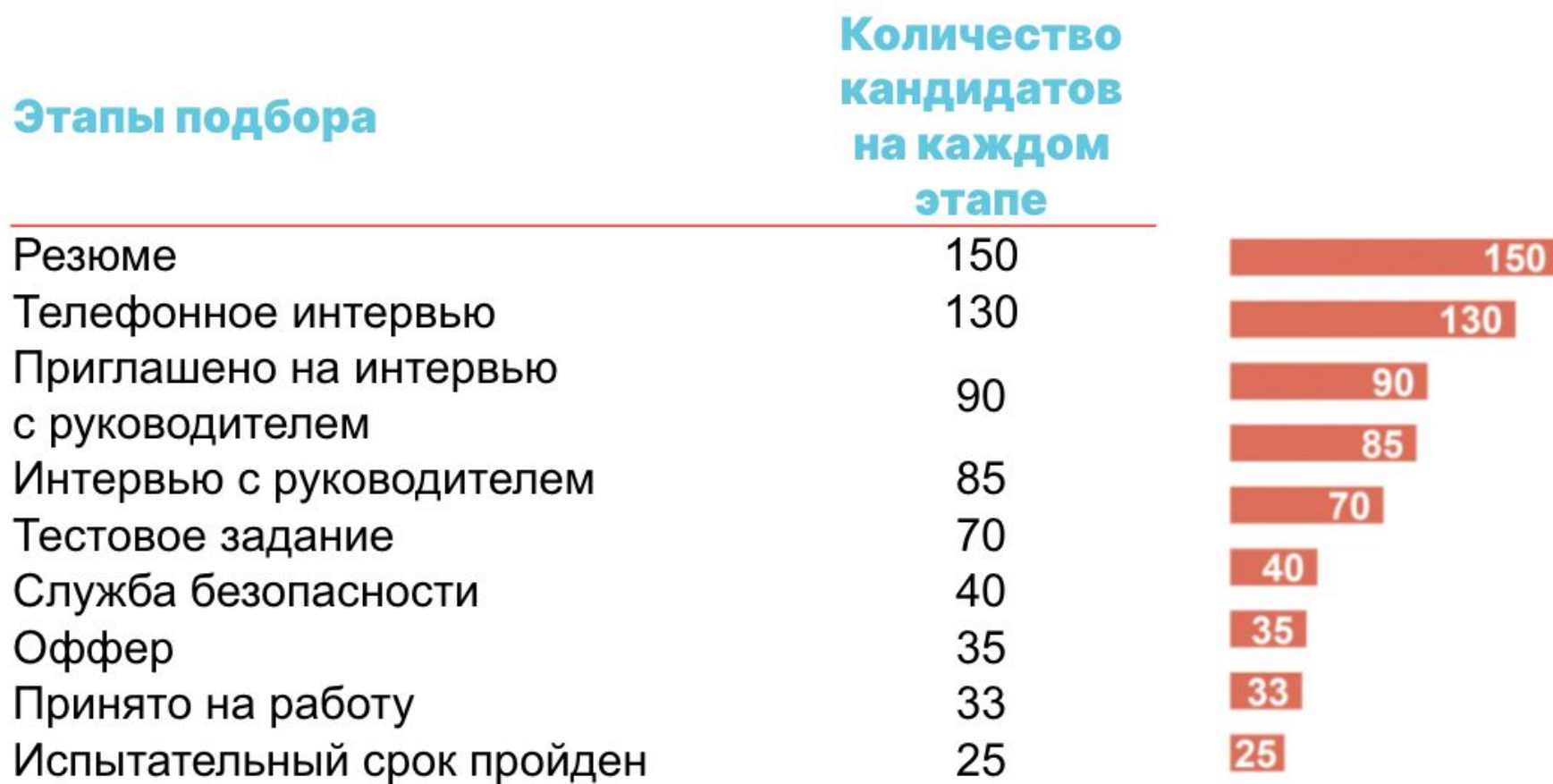


Определяем комплект этапов

1. Резюме
2. Телефонное интервью
3. Приглашено на интервью с руководителем
4. Интервью с руководителем
5. Тестовое задание
6. Служба безопасности
7. Предложение о работе
8. Принято на работу
9. Испытательный срок пройден



Считаем количество кандидатов на каждом этапе



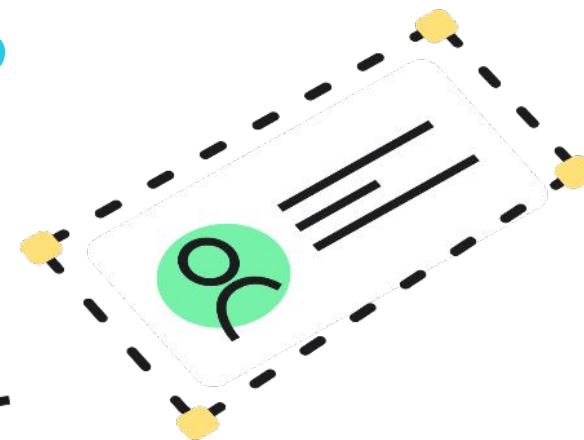
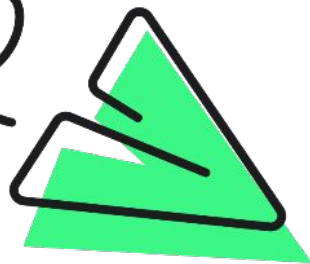
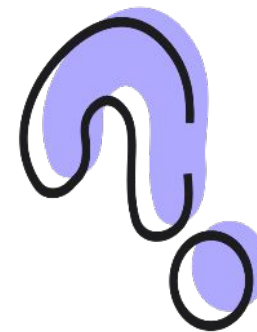
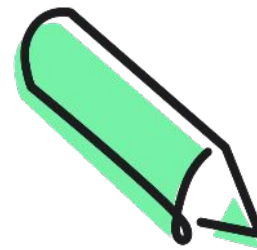
Считаем количество кандидатов, не перешедших на следующий этап

Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших все этапы	Количество кандидатов, не перешедших на следующий этап
Резюме	150	—
Телефонное интервью	130	20
Приглашено на интервью с руководителем	90	40
Интервью с руководителем	85	5
Тестовое задание	70	15
Служба безопасности	40	30
Оффер	35	5
Принято на работу	33	2
Испытательный срок пройден	25	8

Считаем конверсию

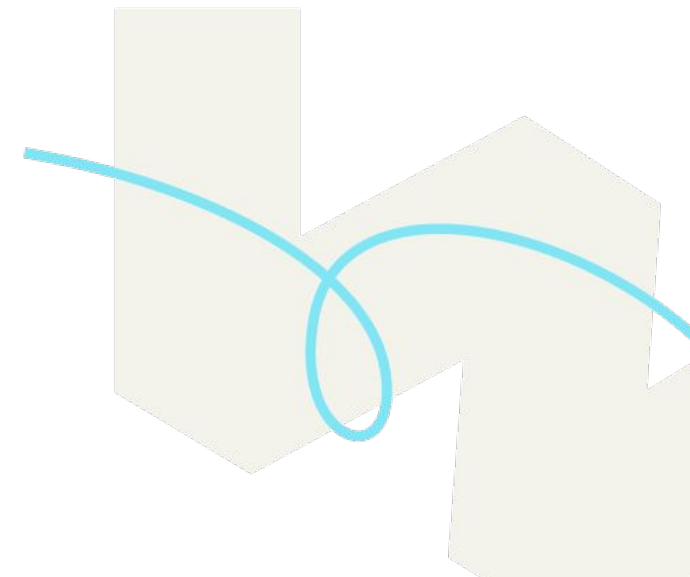
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших все этапы	Количество кандидатов, не перешедших на следующий этап	Конверсия
Резюме	150	—	—
Телефонное интервью	130	20	86,67%
Приглашено на интервью с руководителем	90	40	69,23%
Интервью с руководителем	85	5	94,44%
Тестовое задание	70	15	82,35%
Служба безопасности	40	30	57,14%
Оффер	35	5	87,50%
Принято на работу	33	2	94,29%
Испытательный срок пройден	25	8	75,76%

Анализ воронки и определение нормативов



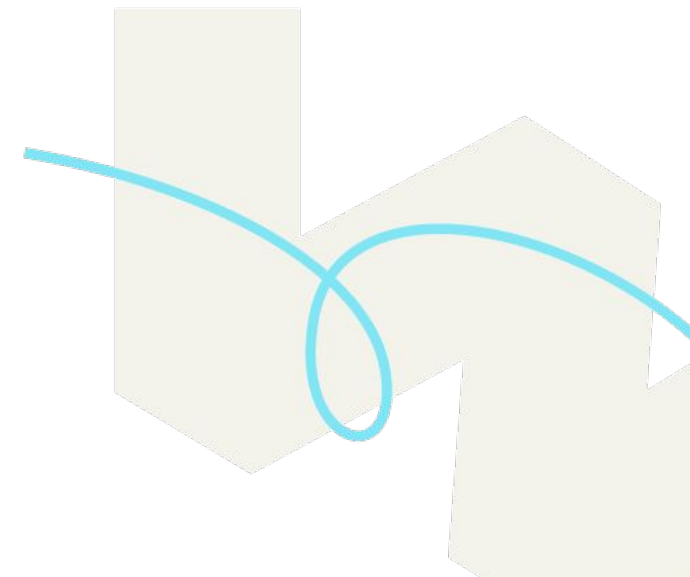
Типовые разрезы данных

- ◆ Категория вакансий (укрупненно)
- ◆ География (регион, город)
- ◆ Подразделение/заказчик
- ◆ Рекрутер
- ◆ Период



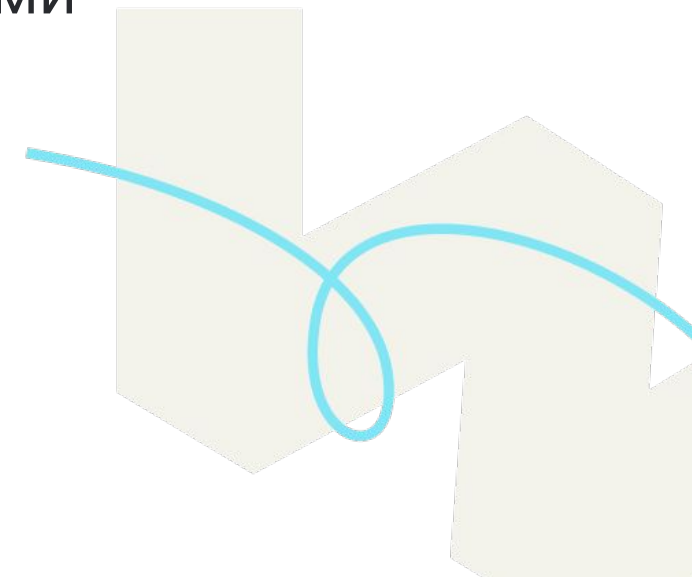
Дополнительные разрезы данных

- ◆ Источники поиска
- ◆ Воронка по отказам
- ◆ Сроки нахождения на этапах

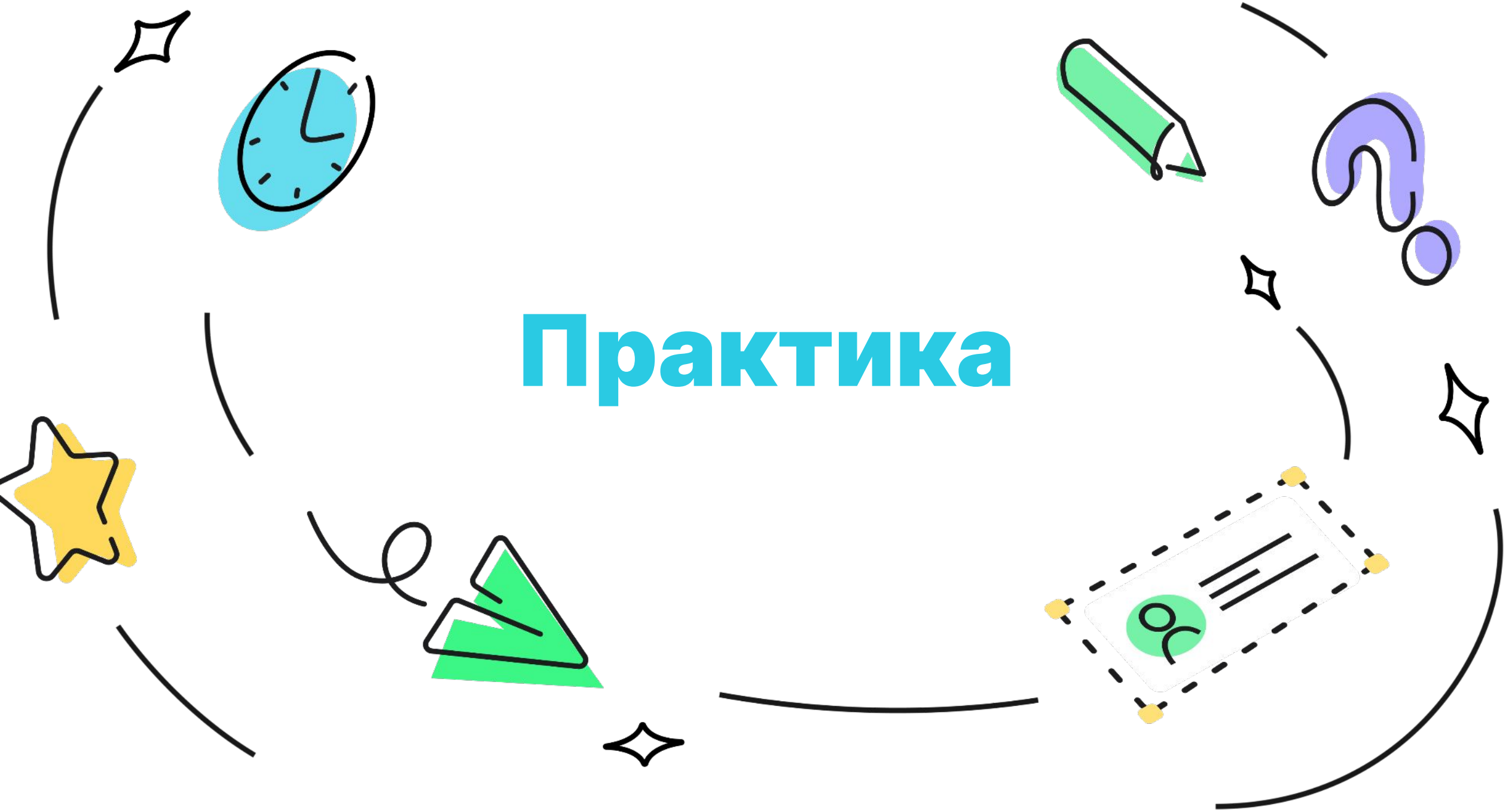


Создаем эталонную воронку

- ◆ Анализируем ретроданные в разрезе категорий вакансий, географии поиска, периодов, рекрутеров
- ◆ Формулируем гипотезы, эффективный пул инструментов
- ◆ Определяем нормативы. Итерация 1
- ◆ Анализируем результаты. Работаем с западающими зонами
- ◆ Корректируем нормативы. Итерации 2, 3, 4...



Практика



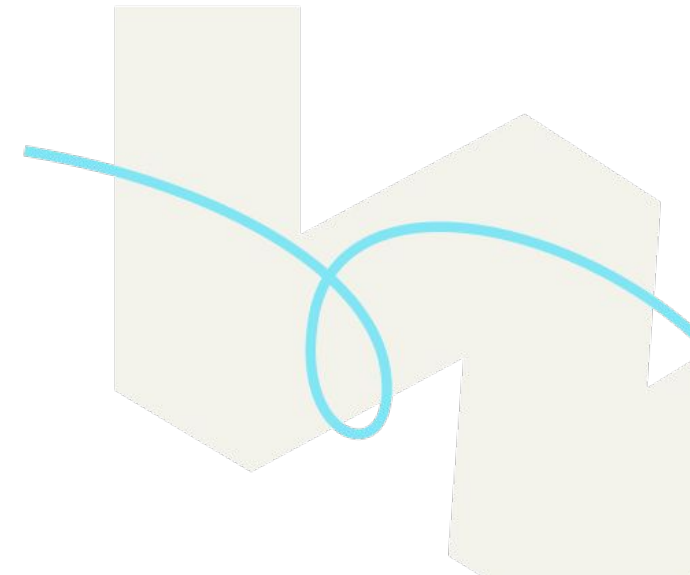
Кейс 1.

Массподбор, продажи



Вакансия «Менеджер по продажам»

- ◆ Один город
- ◆ Одна вакансия
- ◆ Разные рекрутеры
- ◆ Разные заказчики



Разберем две воронки

Рекрутер 1			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	300		
Телефонное интервью	250	83,3%	75%
Приглашено на интервью с руководителем	200	80%	80%
Интервью с руководителем	85	42,5%	60%
Тестовый день	70	82,3%	80%
Служба безопасности	40	57,1%	60%
Оффер	35	87,5%	80%
Принято на работу	33	94,3%	80%
Испытательный срок пройден	20	60,6,8%	70%

Рекрутер 2			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	300		
Телефонное интервью	270	90%	75%
Приглашено на интервью с руководителем	230	85,2%	80%
Интервью с руководителем	60	26%	60%
Тестовый день	40	66,7%	80%
Служба безопасности	30	75%	60%
Оффер	20	66,7%	80%
Принято на работу	20	100%	80%
Испытательный срок пройден	18	90%	70%

Сравним две воронки с эталонной

Рекрутер 1			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	300		
Телефонное интервью	250	83,3%	75%
Приглашено на интервью с руководителем	200	80%	80%
Интервью с руководителем	85	42,5%	60%
Тестовый день	70	82,3%	80%
Служба безопасности	40	57,1%	60%
Оффер	35	87,5%	80%
Принято на работу	33	94,3%	80%
Испытательный срок пройден	20	60,6,8%	70%

Рекрутер 2			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	300		
Телефонное интервью	270	90%	75%
Приглашено на интервью с руководителем	230	85,2%	80%
Интервью с руководителем	60	26%	60%
Тестовый день	40	66,7%	80%
Служба безопасности	30	75%	60%
Оффер	20	66,7%	80%
Принято на работу	20	100%	80%
Испытательный срок пройден	18	90%	70%

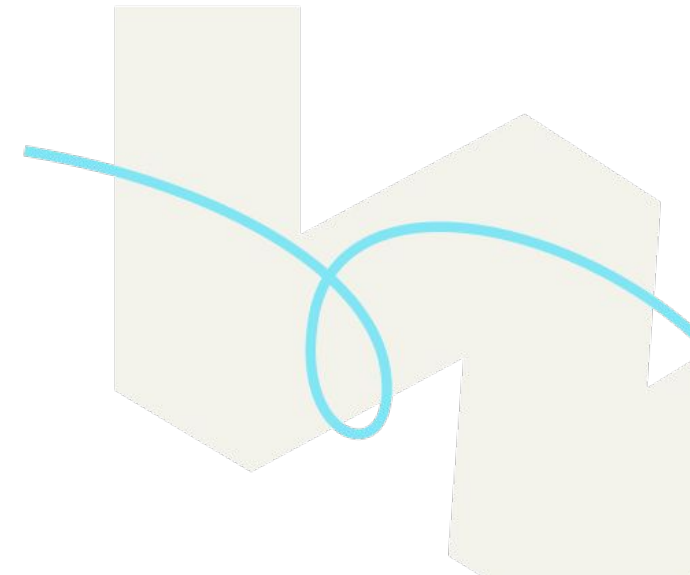
Норматив	Эталонная воронка	Этапы
	300	Резюме
75%	225	Телефонное интервью
80%	180	Приглашено на интервью с руководителем
60%	108	Интервью с руководителем
80%	86	Тестовый день
60%	52	Служба безопасности
80%	41	Оффер
80%	33	Принято на работу
70%	23	Испытательный срок пройден



Кейс 2.
Узкопрофильная
вакансия

Вакансия «бухгалтер»

- ◆ Один рекрутер
- ◆ Одна вакансия
- ◆ Разные города
- ◆ Разные заказчики



Разберем две воронки

Город 1			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	80		
Телефонное интервью	60	75%	90%
Приглашено на интервью с руководителем	52	86,6%	75%
Интервью с руководителем	45	42,5%	90%
Кейс	35	86,5%	85%
Служба безопасности	20	66,6%	50%
Оффер	10	50%	90%
Принято на работу	3	30%	95%
Испытательный срок пройден	3	100%	75%

Город 2			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	120		
Телефонное интервью	90	90%	90%
Приглашено на интервью с руководителем	40	85,2%	75%
Интервью с руководителем	35	26%	90%
Кейс	30	66,7%	85%
Служба безопасности	25	75%	50%
Оффер	20	66,7%	90%
Принято на работу	5	100%	95%
Испытательный срок пройден	3	90%	75%

Разберем две воронки

Город 1			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	80		
Телефонное интервью	60	75%	90%
Приглашено на интервью с руководителем	52	86,6%	75%
Интервью с руководителем	45	42,5%	90%
Кейс	35	86,5%	85%
Служба безопасности	20	66,6%	50%
Оффер	10	50%	90%
Принято на работу	3	30%	95%
Испытательный срок пройден	3	100%	75%

Город 2			
Этапы подбора	Количество кандидатов, прошедших каждый этап	Конверсия	Норматив
Резюме	120		
Телефонное интервью	90	90%	90%
Приглашено на интервью с руководителем	40	85,2%	75%
Интервью с руководителем	35	26%	90%
Кейс	30	66,7%	85%
Служба безопасности	25	75%	50%
Оффер	20	66,7%	90%
Принято на работу	5	100%	95%
Испытательный срок пройден	3	90%	75%

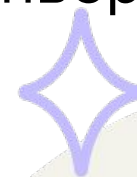
Норматив	Эталонная воронка	Этапы
	80	Резюме
90%	72	Телефонное интервью
75%	54	Приглашено на интервью с руководителем
90%	49	Интервью с руководителем
85%	41	Кейс
50%	21	Служба безопасности
90%	19	Оффер
95%	18	Принято на работу
75%	13	Испытательный срок пройден

Ключевые мысли

- ◆ Чтобы вакансии были закрыты в срок, их нужно вовремя запланировать и прогнозировать нагрузку
- ◆ Чтобы влиять на процесс подбора и иметь базу для планирования в будущем, нужно следить за воронками подбора, регулярно их анализировать
- ◆ Важно делить ответственность за подбор между всеми участниками
- ◆ Для анализа подбора используем простые инструменты: конверсии, описательные статистики, процентиля

Эти навыки нужно и можно развивать.

X Хантфлоу



Татьяна Гвоздкова

- ◆ <https://t.me/TGvozdkova>
- ◆ <https://school.kontur.ru/>

