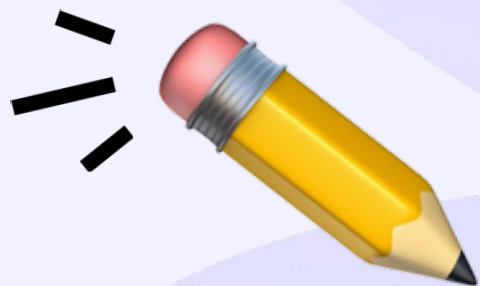


Онлайн-конференция

# Как закрывать сложные производственные вакансии

**Ксения Ковалевич,**

Менеджер по подбору  
персонала, Эвобласт



# Знакомство



Опыт работы HR специалистом/менеджером более 10 лет в отраслях:

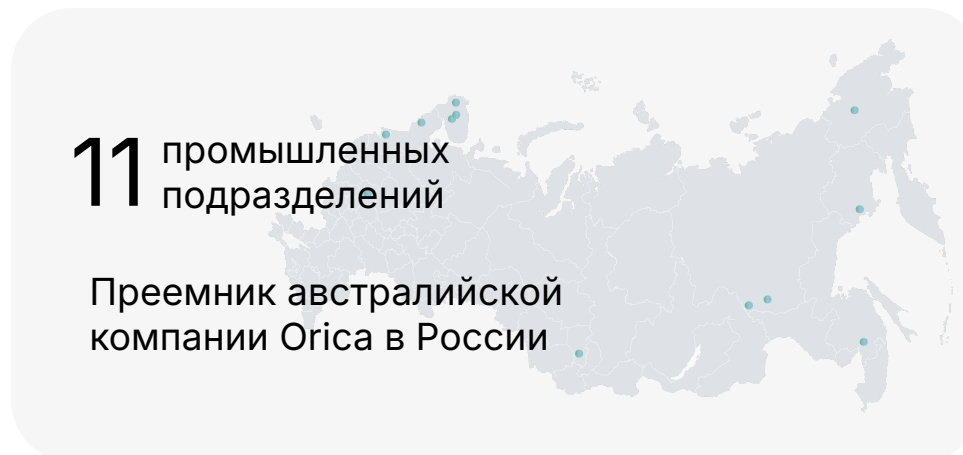
- ◆ Финансовый и юридический консалтинг
- ◆ ИТ-услуги и производство оборудования
- ◆ Горная добыча

**Любимые задачи:** Закрытие сложных вакансий, оптимизация процессов приема персонала

# Группа Эвобласт



- ◆ Производитель эмульсионных взрывчатых веществ для горно-добывающих предприятий
- ◆ Численность 560+ человек
- ◆ 33% офисные сотрудники, ИТР и руководители, 67% - рабочий персонал
- ◆ Вахтовый метод работы/5-дневная рабочая неделя



# Основные трудности

- ◆ Подбор вахтового персонала
- ◆ Небольшое количество выпускников по профильным специальностям
- ◆ Необходимы редкие кадры на стыке нескольких областей знаний
- ◆ Кандидаты не хотят переезжать на отдаленные локации
- ◆ Высокая конкуренция за внимание кандидатов на рынке труда
- ◆ Непостоянность имеющихся кандидатов



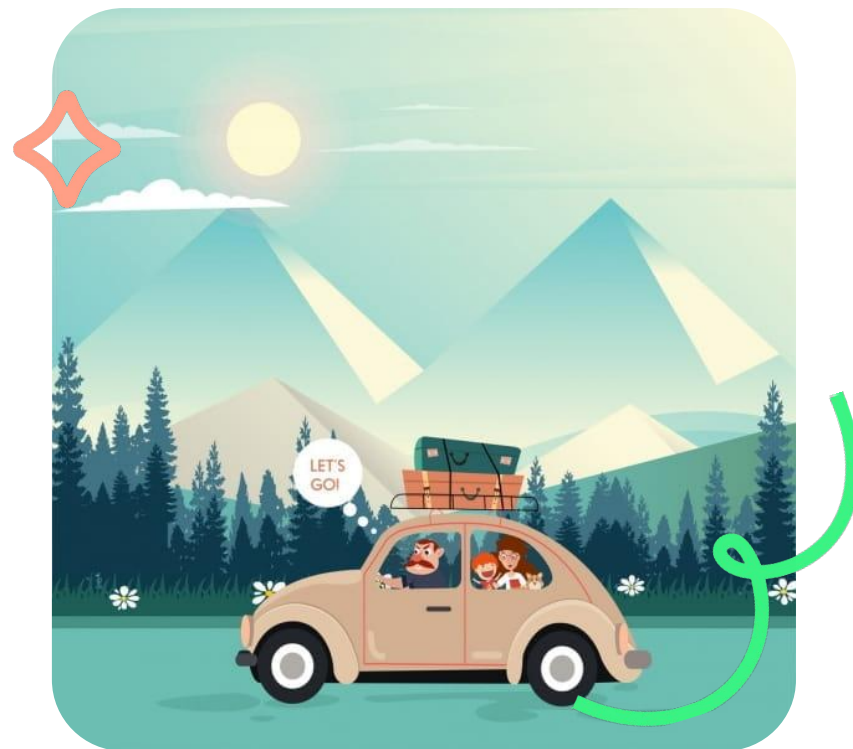
# Что нам помогает?

## Активное привлечение молодых/профильных специалистов

Наши «+»: конкурентный уровень дохода, компенсация проезда и аренды жилья при релокации, возможность обучения и командировок по разным подразделениям, разнообразие задач и полученного опыта

## Программа «Молодой специалист»

Интересное наполнение, специальности по запросу бизнеса, ротации, повышение привлекательности отрасли для молодежи, но небольшая емкость: 2-3-4 человека в год



# Что нам помогает?

- ◆ Подбор вахтового персонала

Факторы успеха – бренд работодателя, репутация компании, конкурентный уровень компенсации и льгот

- ◆ Можем рассмотреть отличного кандидата без вакансии

В том числе бывших работников компании

- ◆ Смещение фокуса подбора с крупных городов на регионы

- ◆ Публикации вакансий в соцсетях компании и профильных сообществах



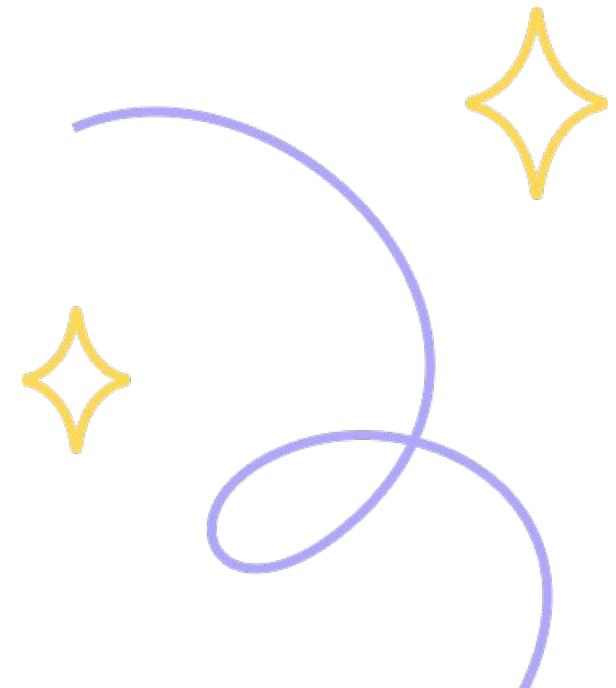
# Что нам помогает?

## Работа с ожиданиями менеджеров

- ◆ Краткие обзоры текущего рынка
- ◆ Напоминание о правилах проведения интервью
- ◆ Дружелюбная атмосфера на встрече, задача – оставить позитивное впечатление о компании

## Ориентир на внутренних кандидатов

- ◆ Открытый рынок вакансий
- ◆ Поддержка развития и обучения внутренних кандидатов



# Что нам помогает?

Не устраиваем «карусель рекрутмента»

## Факторы успеха:

- ◆ партнерство и отсутствие давления на рекрутера со стороны бизнеса
- ◆ поддержка команды и настрой руководителя
- ◆ система надбавок за совмещение должностей и наставничество
- ◆ поиск кандидатов с релокацией
- ◆ концепция поиска "step down" или «на шаг ниже»





# Концепция поиска "step down" или «на шаг ниже»

## Водитель-аппаратчик дозирования

- ◆ Требования по здоровью для вахтового персонала
- ◆ Водительские права категории В,С
- ◆ ДОПОГ
- ◆ Медицинская справка водителя
- ◆ Единая книжка взрывника «водитель смесительно-зарядного автомобиля»
- ◆ Водительское удостоверение тракториста

**X** Хантфлоу



**Итог: количество таких вакансий, находящихся в активном поиске более 30 дней - ноль**

# Что важно работникам, кроме \$?

## Физический комфорт

Безопасность работников как приоритет, соблюдение всех гарантий (выплаты, льготы), обеспечение качественными СИЗ и питанием и комфорт проживания

## Психологический комфорт

Климат в команде, справедливые и устойчивые руководители, атмосфера взаимовыручки, возможность роста

## Дополнительные льготы

Доплата до 100% отпуска и больничного, медицинские программы, система номинаций (нематериальная мотивация), обучение за счет компании



**Ксения Ковалевич**

✉ [ksenya.kovalevich@evoblast.ru](mailto:ksenia.kovalevich@evoblast.ru)





# Вопросы

