



## **Как использовать воронку подбора и быстрее закрывать вакансии**



# О спикере













**Галина Дейнекина**

- 14 лет опыта в HR, Ex-региональный менеджер по компенсациям и льготам (Unilever, Северсталь)
- Основатель онлайн-школы по HR-аналитике: 7 курсов по разным компетенциям
- Консалтинг по HR-аналитике: создание дашбордов (в Excel, BI), проведение исследований бренда работодателя, вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала, опыта сотрудника
- Спикер профессиональных конференций по темам HR-аналитики, HR-метрик и оптимизации затрат на персонал
- 500+ компаний-клиентов из 8 стран: России, Украины, Беларуси, Казахстана, Азербайджана, Молдовы, Великобритании, Мексики
- Преподаватель МГИМО и НИУ ВШЭ
- Образование: Социология организации, Управление персоналом, Психология
- Международные сертификаты: Управление совокупным вознаграждением GRP (США) и Микроэлементное нормирование труда MODAPTS (США)

# О чем поговорим

1. Зачем нужна воронка подбора?
2. Можно ли по одной воронке оценить эффективность подбора?
3. Сегментирование данных для воронки
4. Анализ воронки подбора
5. Прямая и обратная воронка
6. Прогноз закрытия вакансий с помощью воронки подбора
7. Воронка как KPI для рекрутеров
8. Анализ эффективности каналов подбора с помощью воронки
9. Основные ошибки в работе с воронкой.

# Зачем нужна воронка подбора?

- 05   Прогноз стоимости и сроков подбора
- 04   Управление этапами подбора персонала
- 03   Повышение эффективности процесса привлечения, оптимизация бюджета на подбор
- 02   Сбор данных по категориям должностей и региону для анализа рынка труда
- 01   Выбор наиболее оптимального по срокам и стоимости канала закрытия вакансии

# Сегментирование данных для воронки



# Категории вакансий для анализа воронок

Рабочие

Специалисты

Линейные  
руководители

Руководители  
среднего  
звена

# Сбор данных по закрытым вакансиям

Сбор за период (неделя, месяц, квартал, полугодие или год)

Сотрудник	Вакансия	Категория	Канал подбора
Иванов	Оператор склада	Рабочий	hh.ru
Петров	Специалист отдела логистики	Специалист	Соцсети/тг-каналы
Сидоров	Руководитель юридического отдела	Руководитель среднего звена	Кадровое агентство
Кузнецов	Начальник смены	Линейный руководитель	Рекомендации сотрудников

# Расчет количества воронок

## Рабочие

- hh.ru – 18%
- Рекомендации – 59%
- Объявления в газетах – 23%

## Специалисты

- hh.ru – 57%
- Кадровое агентство – 20%
- Рекомендации – 7%
- Социальные сети – 16%

## Линейные руководители

- hh.ru – 42%
- Кадровое агентство – 45%
- Социальные сети – 7%
- Рекомендации – 6%

## Руководители среднего звена

- hh.ru – 34%
- Кадровое агентство – 61%
- Социальные сети – 3%
- Рекомендации – 2%



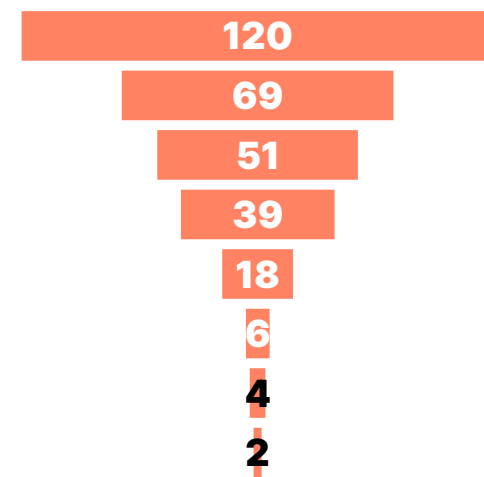
# Анализ воронки подбора



# Создание воронки подбора

Анализ «узких» мест в воронке «Специалист» канала «hh.ru»

Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	4
Интервью с рекрутером	74%	5
Тестирование	76%	7
Интервью с руководителем	46%	5
Проверка службы безопасности	33%	7
Предложение о работе	67%	4
Вышло на работу	50%	4
Общая конверсия воронки	1,7%	32/36

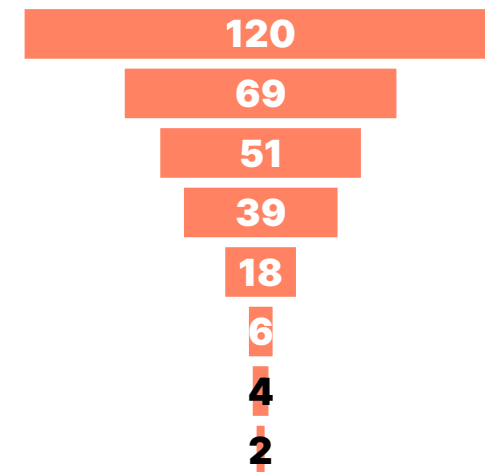


Норма общей конверсии воронки – не менее 5%.

# Анализ эффективности воронки

Ниже конверсия на первых этапах, выше конверсия на последних этапах

Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	4
Интервью с рекрутером	74%	5
Тестирование	76%	7
Интервью с руководителем	46%	5
Проверка службы безопасности	33%	7
Предложение о работе	67%	4
Вышло на работу	50%	4
Общая конверсия воронки	1,7%	32/36

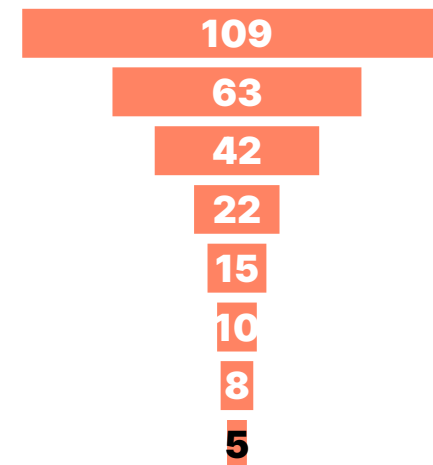


Норма общей конверсии воронки – не менее 5%.

# Анализ процесса подбора

Изменив этапы и процессы в подборе, мы снова формируем выборку за период по категории «Специалист» канала «hh.ru» и анализируем этапы.

Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	3
Интервью с рекрутером	66%	5
Тестирование	52%	7
Интервью с руководителем	69%	5
Проверка службы безопасности	67%	4
Предложение о работе	83%	3
Вышло на работу	60%	4
Общая конверсия воронки	<b>4,5%</b>	27/31



# Прямая и обратная воронка подбора



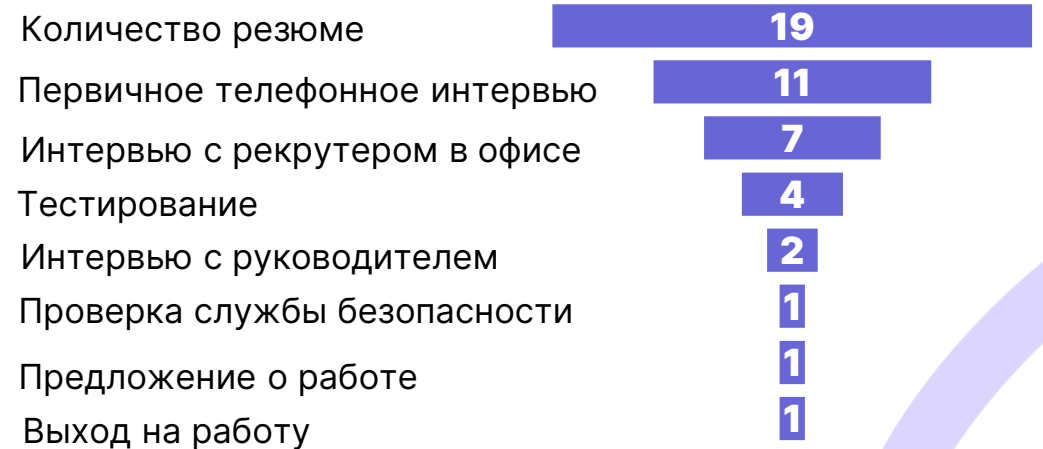
# Прямая и обратная воронка: в чем отличия?

## Прямая воронка

для оценки эффективности процесса подбора персонала компании

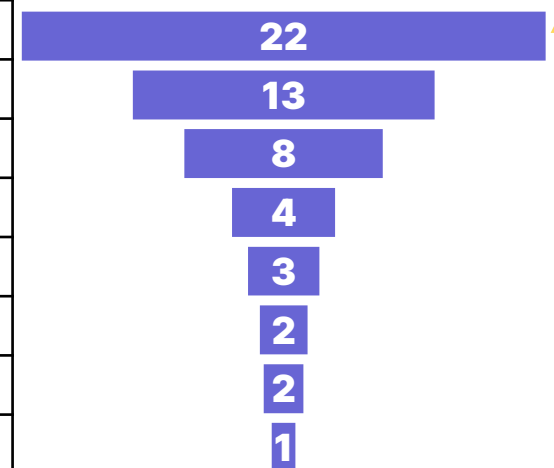
## Обратная воронка

для расчета требуемого количества кандидатов на этапах и прогноза сроков подбора

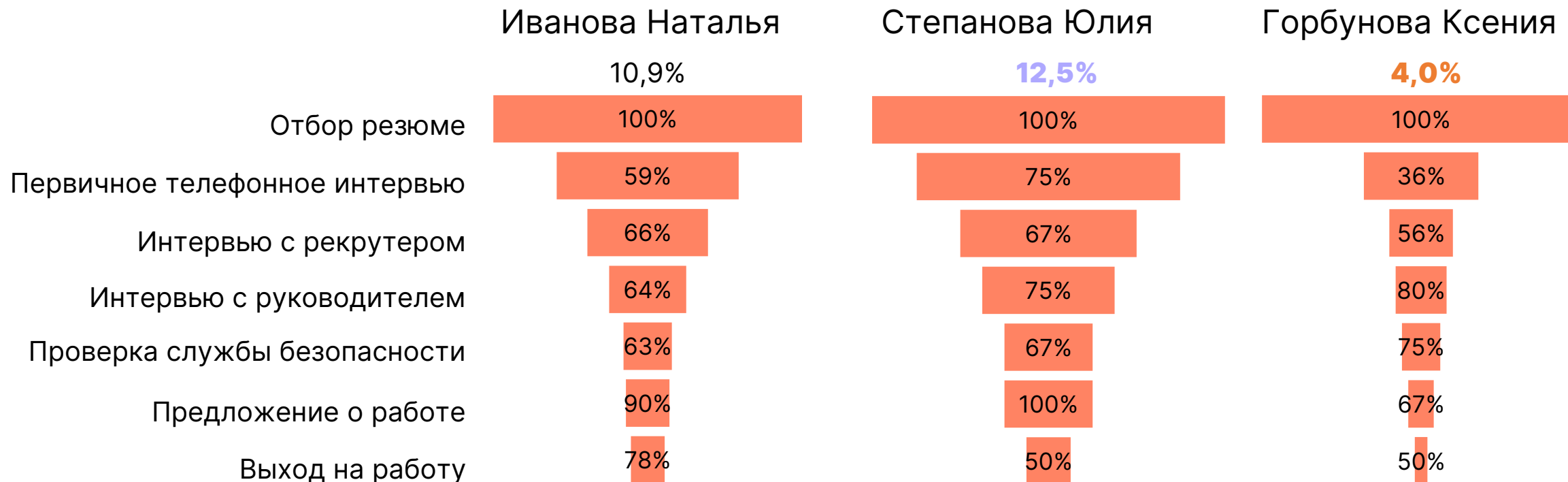


# Прогноз закрытия вакансии

Этап	% перехода	Дней до следующего этапа
Отбор резюме	100%	
Первичное телефонное интервью	58%	3
Интервью с рекрутером	66%	5
Тестирование	52%	7
Интервью с руководителем	69%	5
Проверка службы безопасности	67%	4
Предложение о работе	83%	3
Вышло на работу	60%	4
Общая конверсия воронки	<b>4,5%</b>	27/31

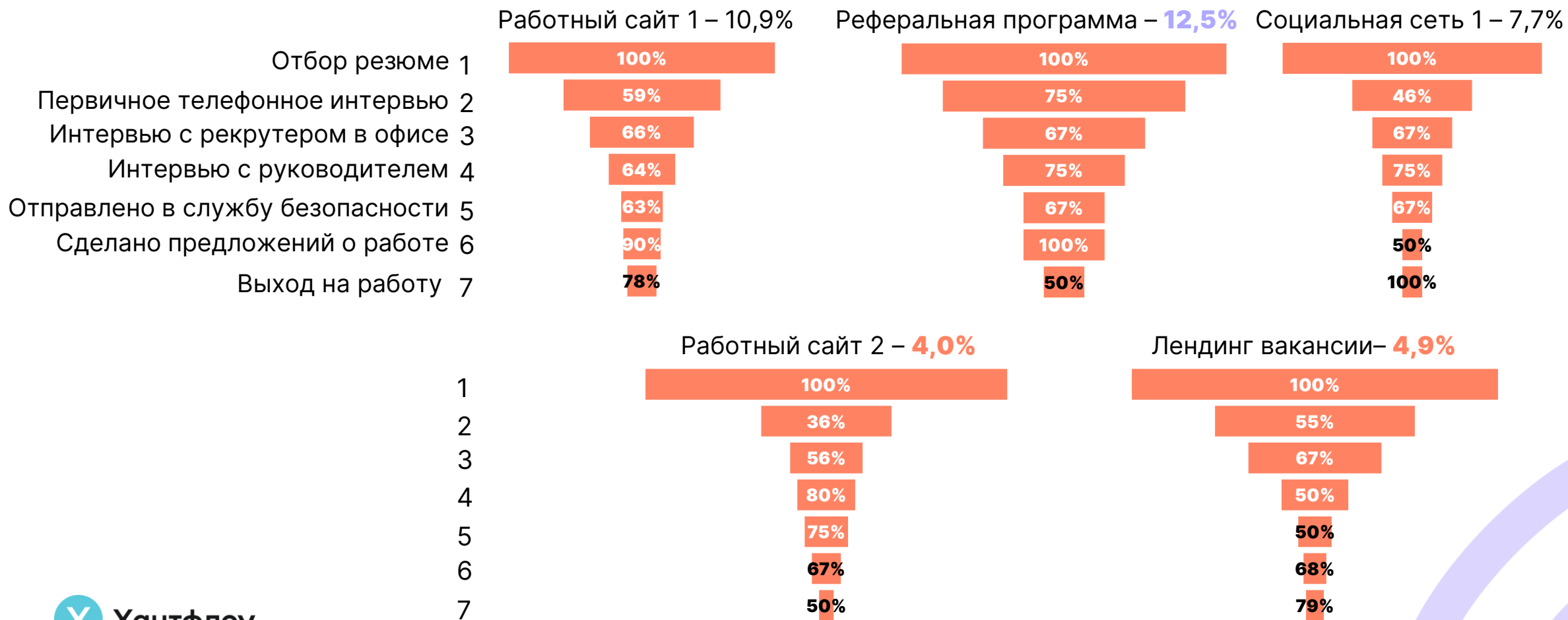


# Воронка подбора как KPI рекрутера





# Анализ воронок подбора по каналам



# Основные ошибки в работе с воронкой

- ❌ Не учитывать конверсию этапов, использовать только итоговую конверсию
- ❌ Не считать стоимость воронки
- ❌ Считать воронку для каждой отдельной вакансии, при наличии однотипных должностей
- ❌ Строить прогноз закрытия вакансии на неоптимальной воронке

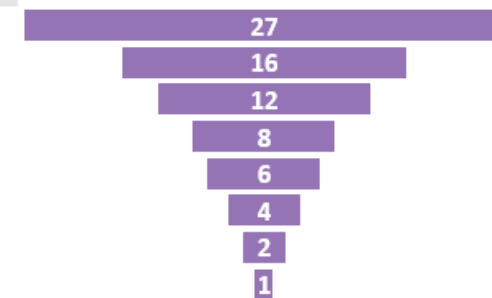
# Пример воронки



Категория должности  
Канал

Специалист  
Работный сайт

Этап	Количество соискателей на этапе	% перехода	Время, мин	Стоимость 1 часа, руб.	Общие трудозатраты, руб.	Среднее кол-во дней до след. этапа	Стоимость канала, руб.
Публикация вакансии на сайте			30	300	150		2 000
Отбор резюме	27,0		5	300	675		
Первичное телефонное интервью	16,0	61%	30	300	2 400	3	
Интервью с рекрутером	12,0	75%	60	300	3 600	5	
Тестирование	8,0	67%	40	300	1 600	7	
Интервью с руководителем	6,3	79%	60	1000	6 000	5	
Проверка службы безопасности	4,0	63%	60	600	2 400	4	
Предложение о работе	2,3	58%	30	300	350	3	
Вышло на работу	1,0	43%				4	
<b>Общие показатели воронки</b>		<b>3,7%</b>	<b>315</b>		<b>17 175</b>		<b>2 000</b>
До выхода на работу						<b>31</b>	
До принятия предложения о работе						<b>27</b>	
<b>Целевые показатели воронки</b>		<b>6,3%</b>			<b>17 175</b>		
<b>Общая стоимость подбора</b>		<b>19 175</b>					



# Воронка специальных мероприятий

Компания запустила игру для разработчиков:

Показатели	Количество	Конверсия
Всего участников	4 500	100%
Релевантные кандидаты	1 343	29,8%
Новые в базе	855	63,7%
Готовы рассмотреть вакансии	191	14,2%
Приняли предложение о работе	10	5,24%
Общая конверсия участников игры к нанятым		0,22%
Конверсия по релевантным участникам		0,74%
Конверсия открытых к предложению		5,24%

# Воронка специальных мероприятий

Компания запустила игру для разработчиков:

Этап	Количество	Конверсия	Стоимость этапа, руб.
Готовы рассмотреть вакансии	191	100%	
Телефонное интервью	130	68%	31 392
Интервью с рекрутером	64	49%	30 909
Интервью с руководителем	38	59%	53 977
Сделано предложений о работе	25	66%	3 018
Принято предложений от работе	10	40%	
Общая конверсия воронки		5,24%	119 296
Целевая конверсия воронки		7,69%	



# Галина Дейнекина

Онлайн-школа по HR-аналитике  
Deynekina HR&BA

<https://deynekina.ru/online>  
[t.me/deynekina\\_hrba](https://t.me/deynekina_hrba)





# Вопросы