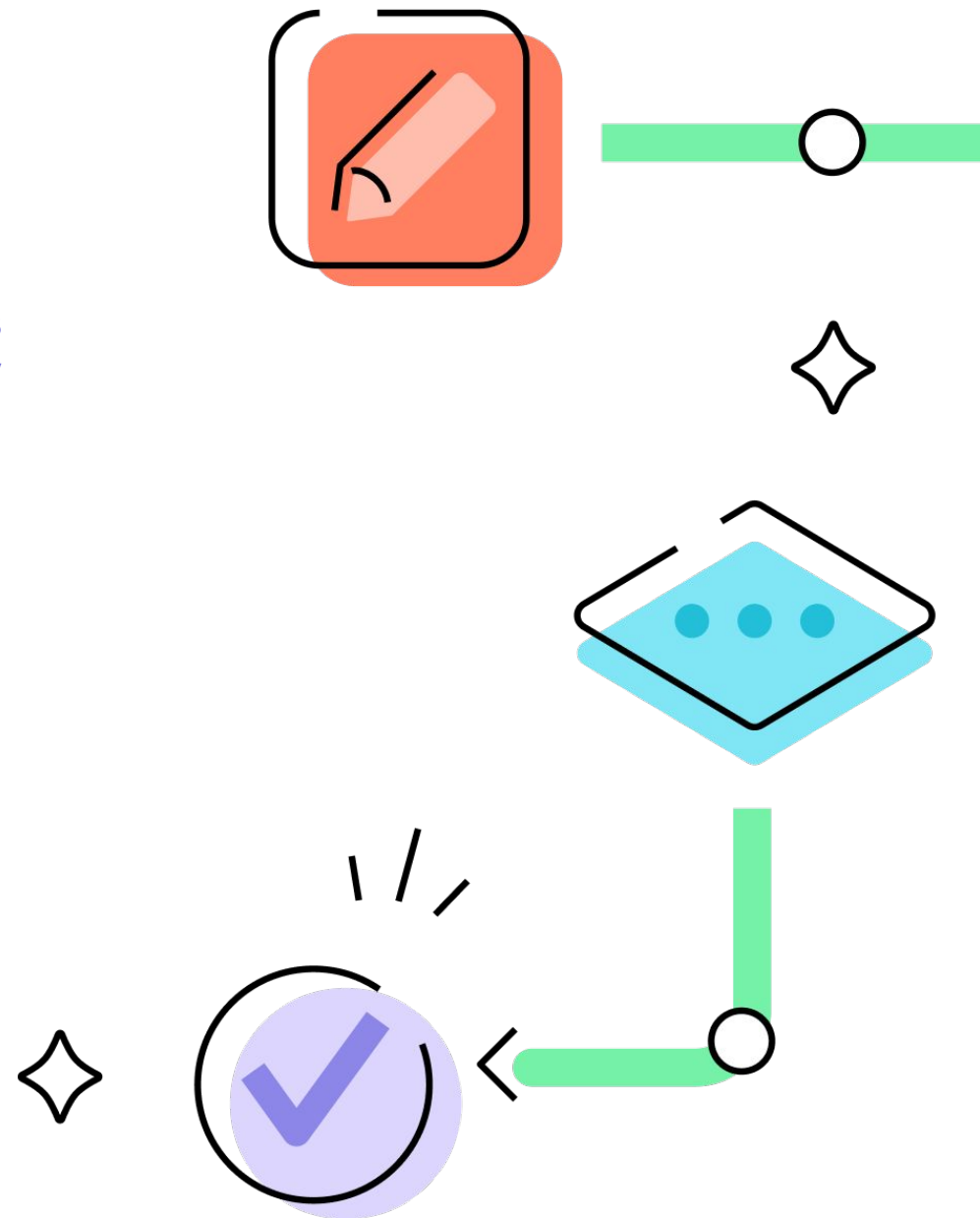


**X** Хантфлоу

Как достигать результатов  
в рекрутменте в 2024 году

# Воронка найма



# Знакомство



Анна Щетинина

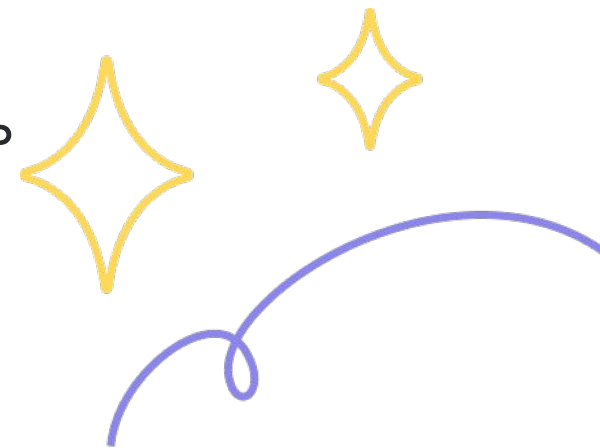
◆ HR-директор, ГК Проф-Пресс



# Воронка подбора, воронка найма – это ...

1. Путь соискателя по карте подбора компании.
2. Процесс набора персонала.
3. Инструмент аналитики, позволяющий определить эффективность отбора на каждом этапе.

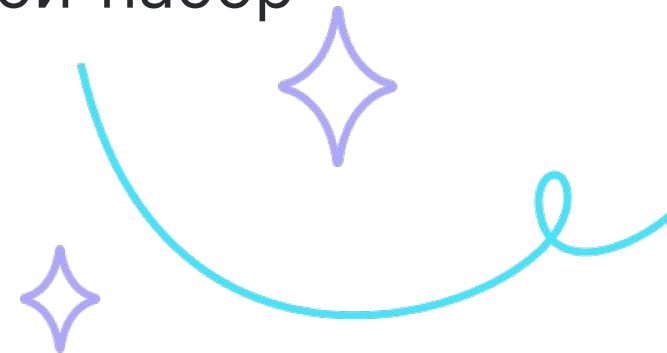
Цель воронки найма — построить масштабируемый, систематический и эффективный процесс привлечения и найма лучших специалистов. Это помогает HR и бизнесу разбить процесс найма на этапы, которые помогают собирать данные, помогают организации понять, что где и как оптимизировать процесс найма.



# Воронка подбора, воронка найма – это ...

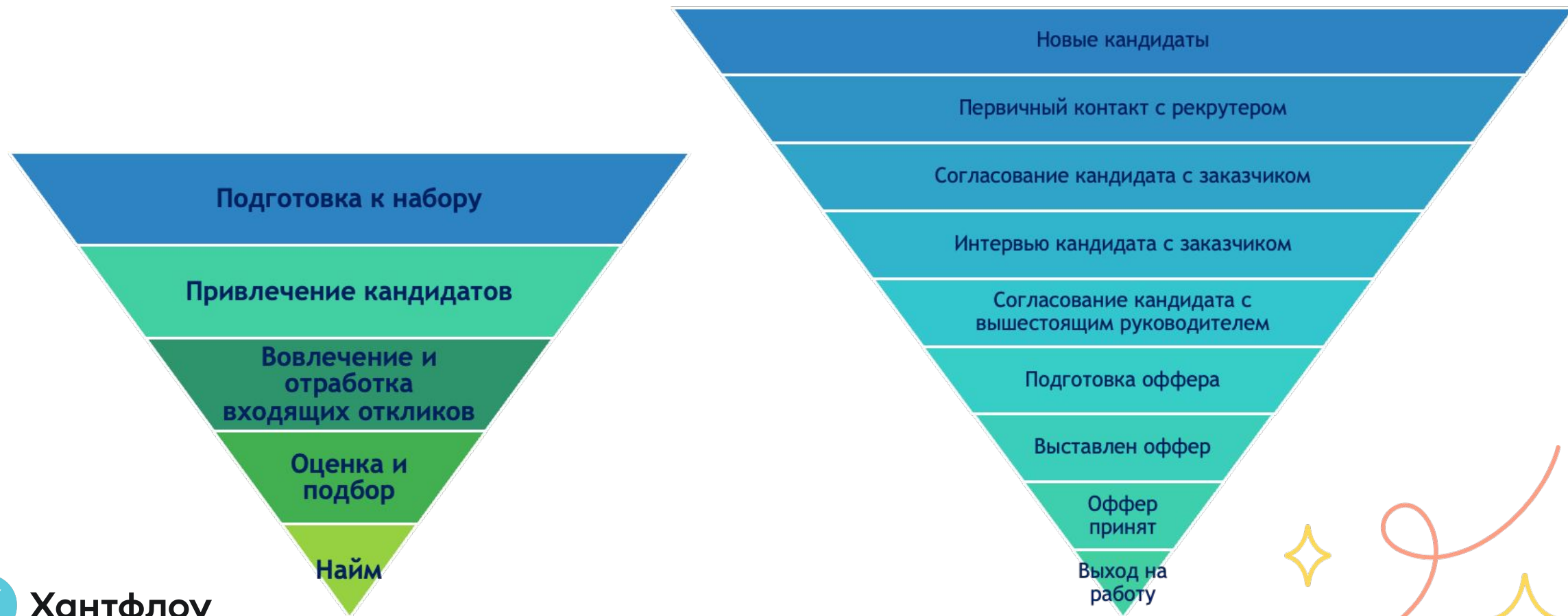
Воронка может начинаться с этапа публикации описания вакансии и заканчиваться выходом на работу кандидата либо прохождением испытательного срока, адаптации молодого специалиста. Как правило на каждом этапе считаем всех кандидатов, поэтому на этапе привлечения кандидатов много, от этапа к этапу количество кандидатов снижается, пока не останется один. Этакая перевернутая пирамида.

Воронка не универсальна. В каждой компании, бизнесе, индустрии, иногда для конкретной позиции есть свой набор этапов.



# Этапы набора

Некоторые эксперты рынка выделяют как правило 5 этапов, я видела воронку из 2х этапов. В моей компании их больше.

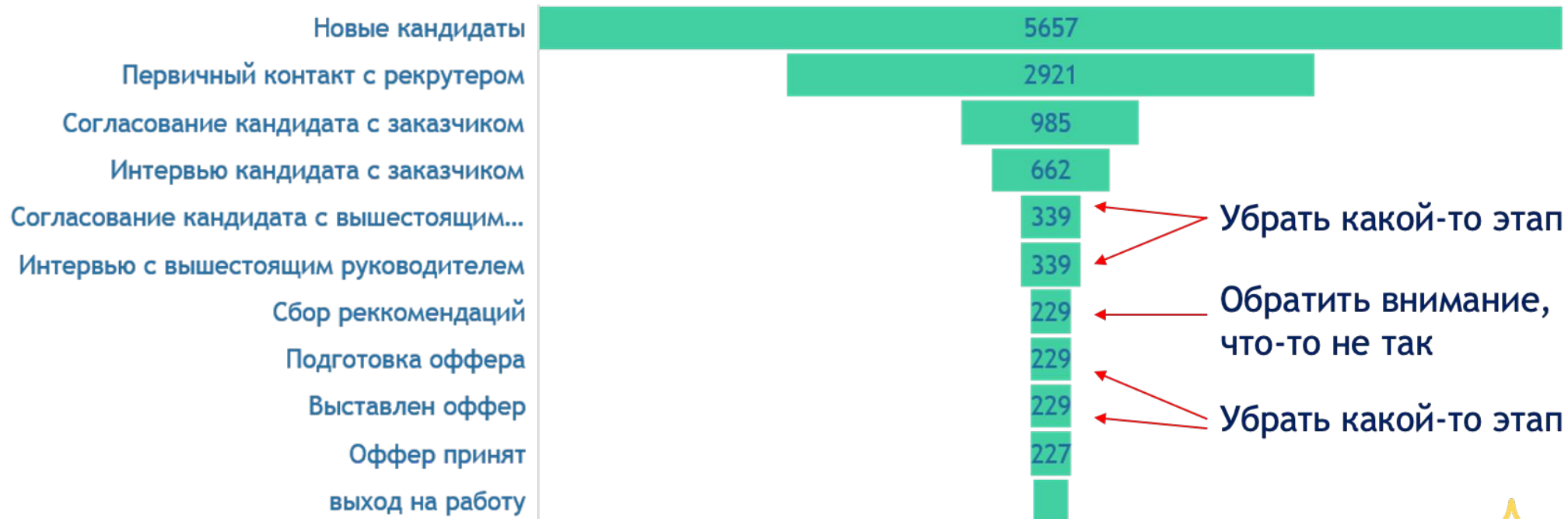


# Этапы набора

Принципы выделения этапов:

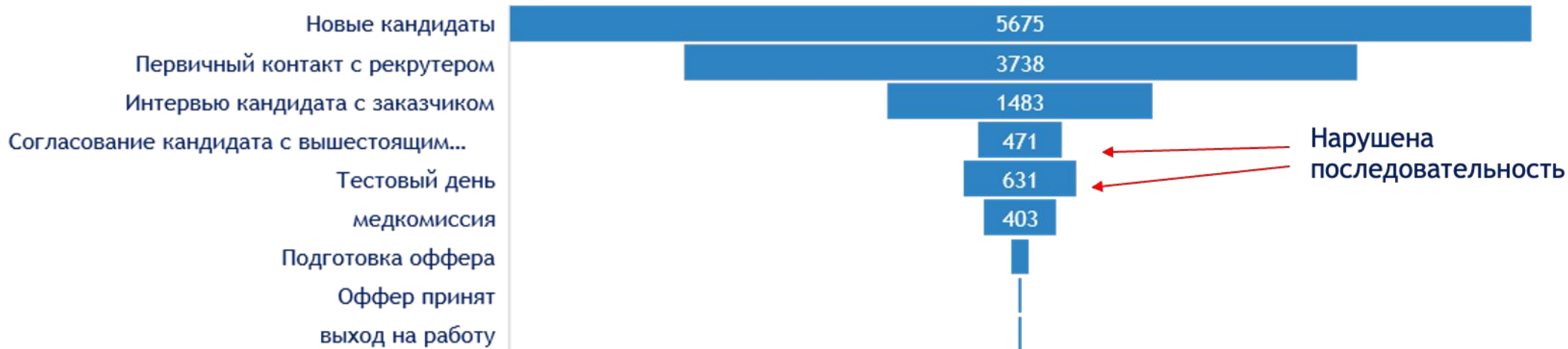
1. Этап должен точно соответствовать точке контакта кандидата с компанией
2. На следующий этап переходит кандидатов меньше, чем на предыдущий
3. Аналитика на этапе может показать проблемные точки

Пример воронки



# Ошибки при создании этапов

## Этапы расставлены не последовательно



## Пропустить этап

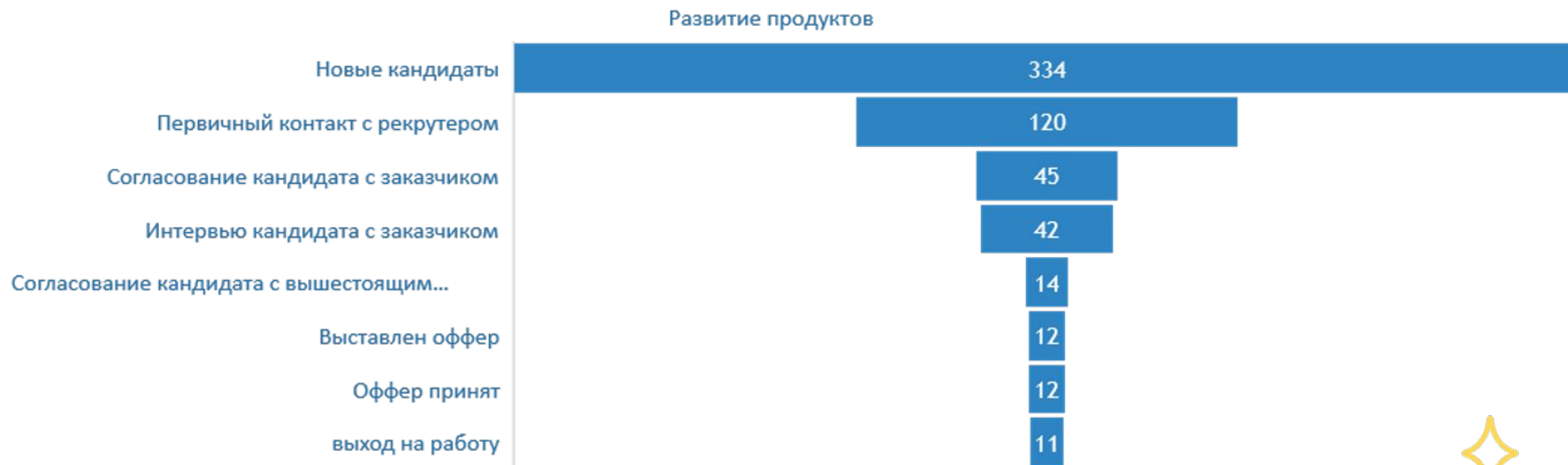


# Конверсия воронки

Конверсия этапа — это процент кандидатов, которые перешли на следующий этап.

Общая конверсия воронки — это произведение конверсий этапов воронки.

Это один из главных показателей эффективности бизнес-процесса найма, иногда даже одна из ключевых метрик, по которой оценивают качество найма и эффективность работы менеджеров



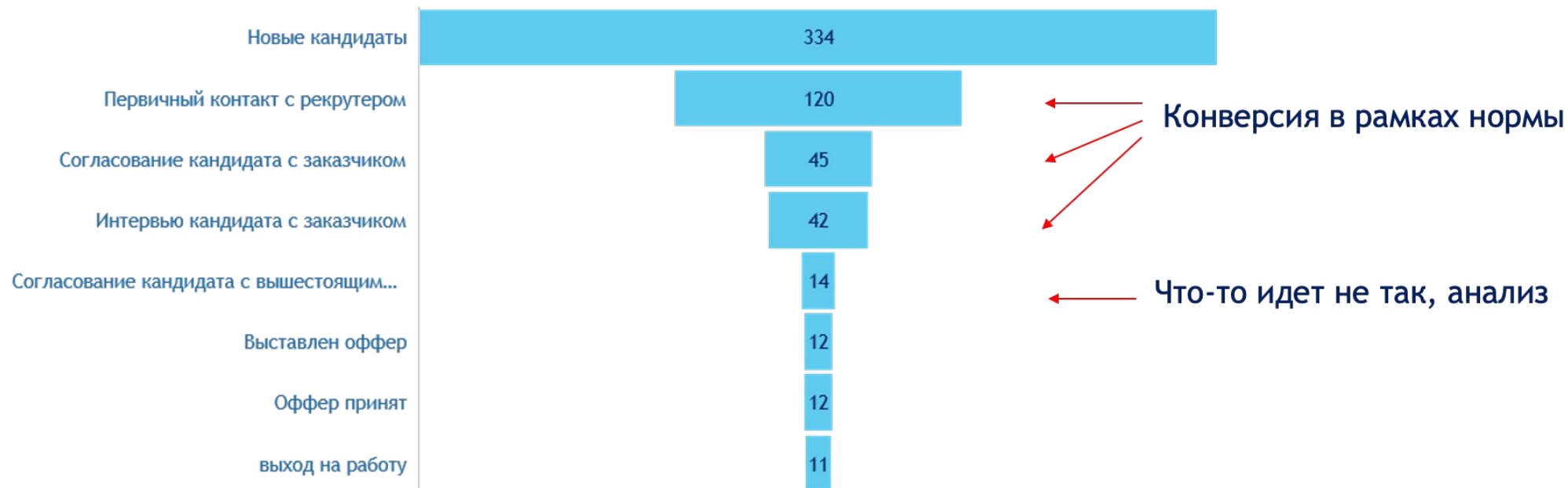
Общая конверсия воронки:  $36\% * 38\% * 93\% * 33\% * 86\% * 100\% * 92\% = 3,29\%$   
 $334 * 3,29\% = 11$





# Конверсия воронки

Как интерпретировать полученные данные?

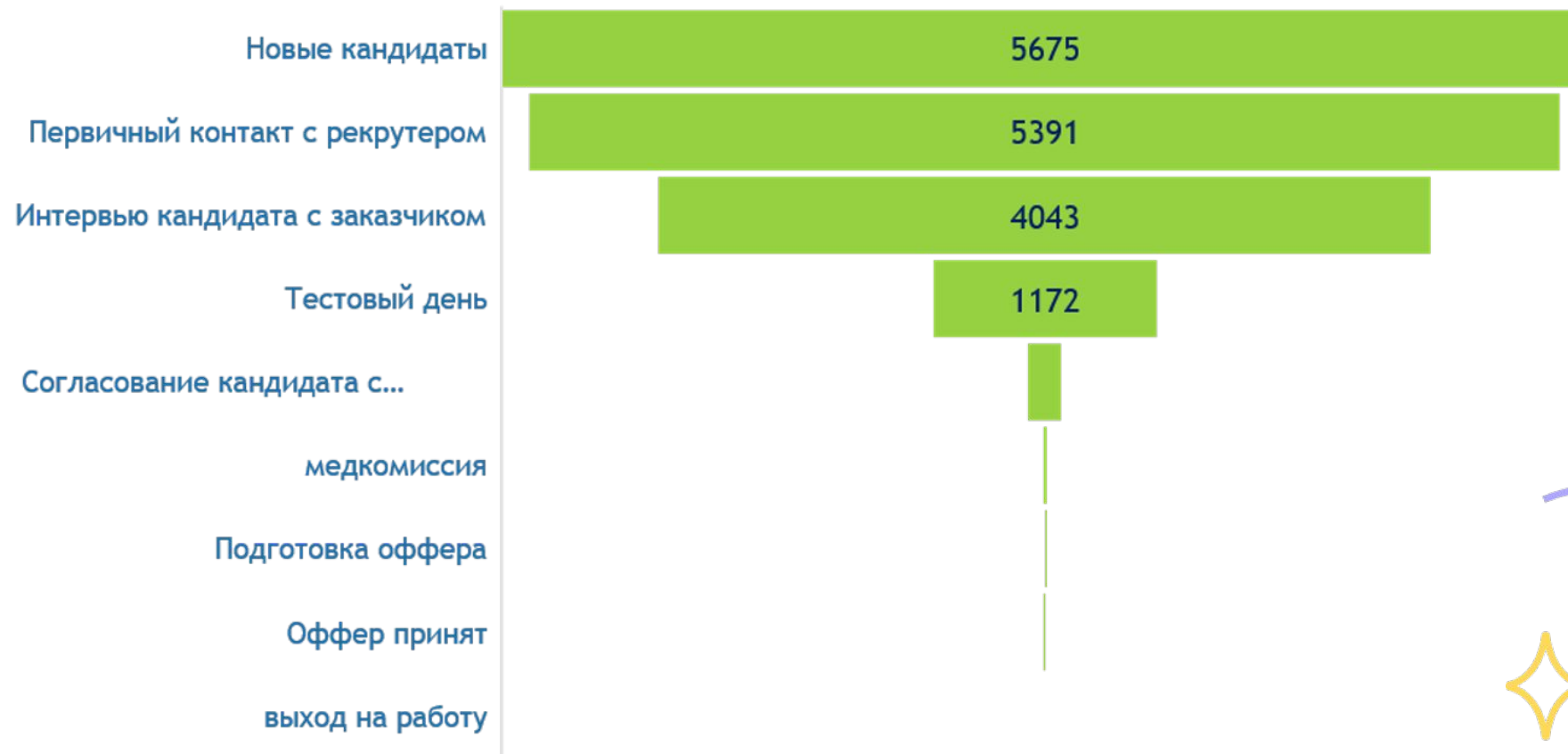


На этапе до встречи с руководителем конверсия, менее 50% - нормально. Однако это может говорить о том, что рекрутеры тратят много времени на обработку входящего трафика, особенно если входящий поток измеряется тысячами.

Далее конверсия должна быть желательнее более 70%, так как двигаться по воронке должны наиболее подходящие кандидаты, чтобы нанимающий менеджер не тратил время на оценку нерелевантных специалистов.

# Конверсия воронки

◆ Пример воронки. Что может быть здесь не так?

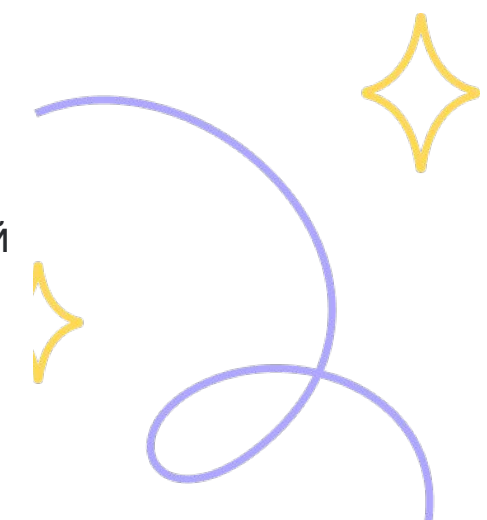


# Работа с воронкой подбора, средний период нахождения кандидата на каждом этапе

- ♦ Каждый этап – это контакт с кандидатом и между этапами проходит какое-то время.



В течение этого времени кандидат не сидит в ожидании, а общается с другими работодателями. Если у другого работодателя воронка короче и кандидат движается по ней быстрее, то и к офферу они приходят быстрее. Тот, кто-то первым сделает хороший оффер кандидату, имеет больше шансов заполучить его в свою команду.



# Работа с воронкой подбора, средний период нахождения кандидата на каждом этапе

Найдут ли нужного по таким воронкам? Что поправить?

Среднее время на этапе, дн.



Среднее время на этапе, дн.



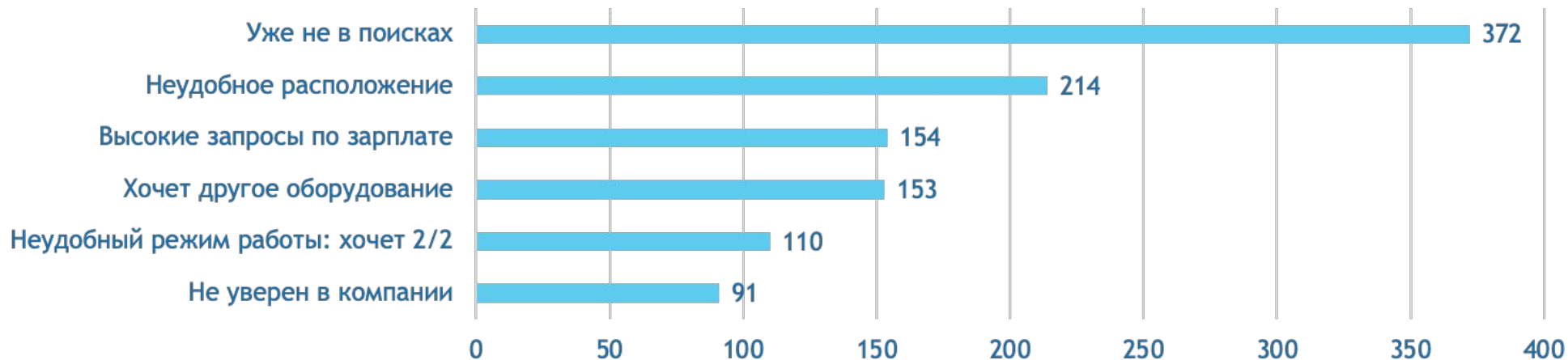
# Работа с воронкой: анализ отказов, зачем на это смотреть, что дает этот параметр

На каждом этапе воронке идут потери кандидатов: мы выбираем, нас выбирают. Компании очень важно понимать какова структура отказов кандидатов, чтобы поправить свой бизнес-процесс.

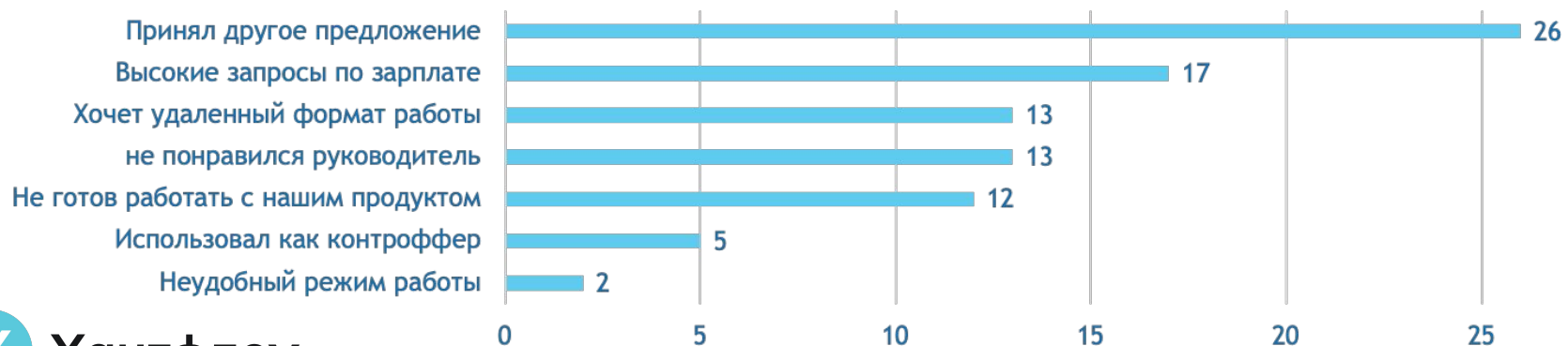


# Работа с воронкой: анализ отказов, зачем на это смотреть, что дает этот параметр

## Первичный контакт с рекрутером



## Интервью кандидата с заказчиком



# Воронка найма: анализ источников.

Новые кандидаты, 5694

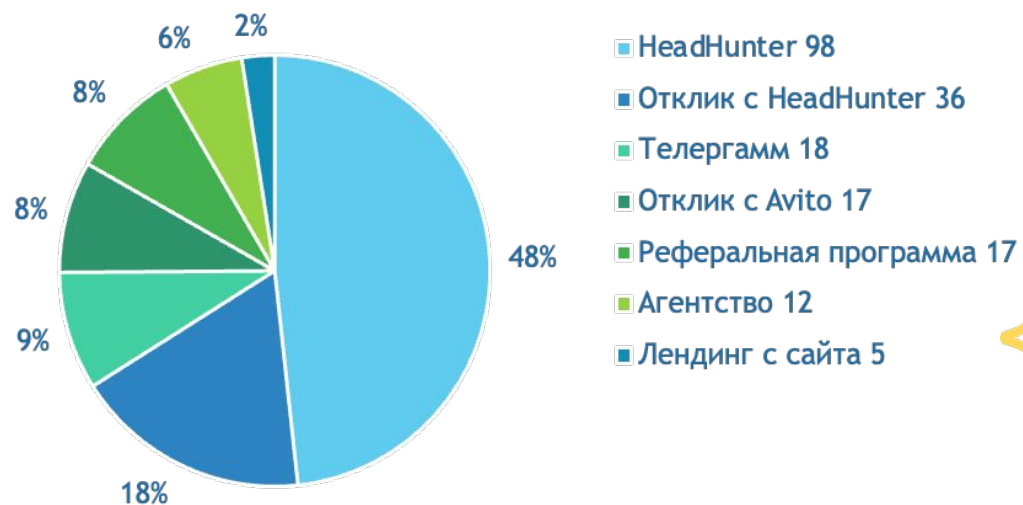


И чтобы управлять и обосновывать свои потребности нам необходимо знать эффективность используемых источников. Это работает и в другую сторону: чем более релевантные отклики мы получаем, тем быстрее находим лучшего.

Как правило компания формирует бюджет для поиска и привлечения кандидатов. В зависимости от сумм рекрутеры выбирают каналы для привлечения.

Цель на этом этапе: увеличить воронку, чем больший охват и откликов, тем лучше.

Оффер приняли, 203





# Планирование объема работы, с учетом воронки найма

Этап воронки набора, вакансий в работе 46 шт.	количество	минуты на 1 действие	ИТОГО нагрузка по времени, мин
Новые кандидаты	1490	15	22350
Первичное интервью очное/зум/телефон с рекрутером	811	60	48660
Согласование кандидата с заказчиком	233	15	3495
Интервью кандидата с заказчиком	147	60	8820
Решение кейсов	12	15	180
Согласование кандидата с вышестоящим руководителем	60	15	900
Принятие решения по кандидату	50	15	750
Пробный день/стажировка	19	30	570
Рекомендации	30	30	900
Подготовка оффера для кандидата	48	10	480
Выставлен оффер	48	10	480
Оффер принят, включая мероприятия по приему адаптации	45	240	10800
Отказ кандидату	1173	15	17595
<b>ИТОГО потрачено времени за отчетный период</b>	<b>4166</b>	<b>530</b>	<b>115980</b>

Обратная воронка: для закрытия 1 вакансии сейчас требуется 42 человеко-часов. За месяц 1 специалист закроет 4 вакансии, следовательно нам нужно примерно 11 специалистов. Либо нам необходимо оптимизировать время на каждом из этапов, что-то сокращать, что-то автоматизировать. Аналогично смотрим на конверсию воронки.



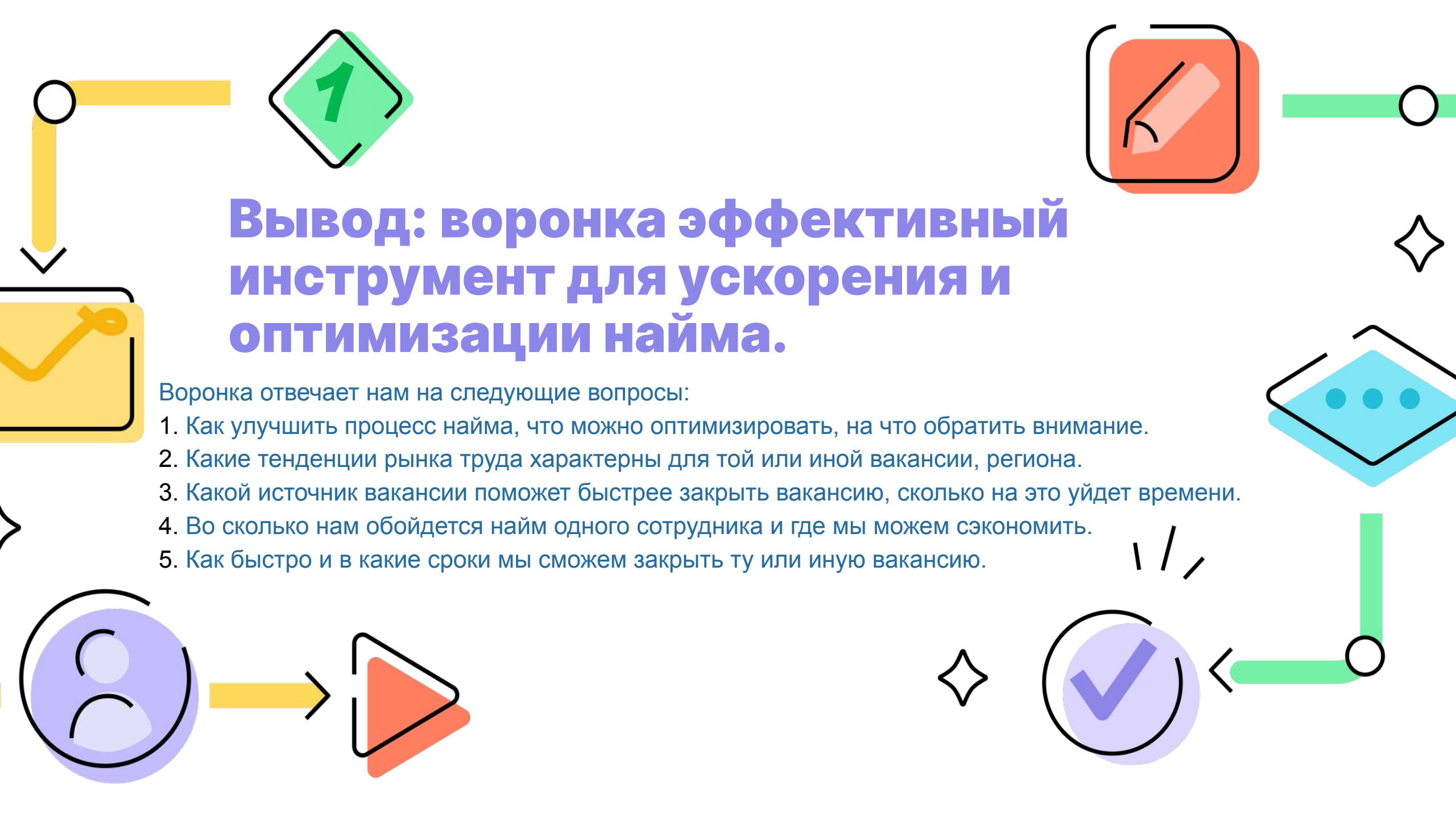


# Планирование объема работы, с учетом воронки найма

Этап воронки набора, вакансий в работе 46 шт.	количество	минуты на 1 действие, в идеале	ИТОГО нагрузка по времени
Новые кандидаты	1490	5	7450
Первичное интервью очное/зум/телефон с рекрутером	522	40	20880
Согласование кандидата с заказчиком	157	5	785
Интервью кандидата с заказчиком	47	60	2820
Решение кейсов	12	3	36
Согласование кандидата с вышестоящим руководителем	30	5	150
Принятие решения по кандидату	25	3	75
Пробный день/стажировка	19	10	190
Рекомендации	30	25	750
Подготовка оффера для кандидата	48	2	96
Выставлен оффер	48	2	96
Оффер принят, включая мероприятия по приему адаптации	45	2	90
Отказ кандидату	1173	2	2346
<b>ИТОГО потрачено времени за отчетный период</b>	<b>3646</b>	<b>164</b>	<b>35764</b>

Обратная воронка: для закрытия 1 вакансии теперь требуется 13 человеко-час, с учетом, что 1 специалиста мы выделили на адаптацию. При этом раскладе за месяц 1 специалист закрое 12 вакансий, следовательно нам уже нужно примерно 3 – 4 специалиста. И с учетом специалиста по адаптации нам уже нужно 4 – 5 специалистов





# Вывод: воронка эффективный инструмент для ускорения и оптимизации найма.

Воронка отвечает нам на следующие вопросы:

1. Как улучшить процесс найма, что можно оптимизировать, на что обратить внимание.
2. Какие тенденции рынка труда характерны для той или иной вакансии, региона.
3. Какой источник вакансии поможет быстрее закрыть вакансию, сколько на это уйдет времени.
4. Во сколько нам обойдется найм одного сотрудника и где мы можем сэкономить.
5. Как быстро и в какие сроки мы сможем закрыть ту или иную вакансию.

# Вопросы

