

Как решить проблему дураков и хаоса в подборе персонала

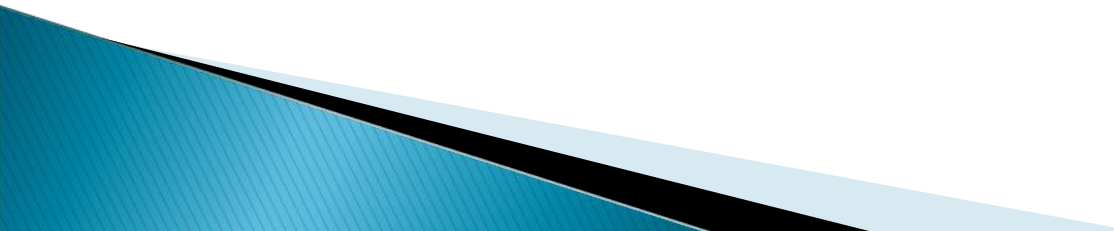
Авт. Степанцова Елена,
10.2011 год

Знакомимся

- **Степанцова Елена**
- Рекрутер, хедхантер, предприниматель.
- *Автор семинаров, вебинаров, статей и др. публикаций по управлению человеческим капиталом в журналах, на Интернет-порталах и др.*
- *В настоящее время разработчик отраслевого кадрового портала*



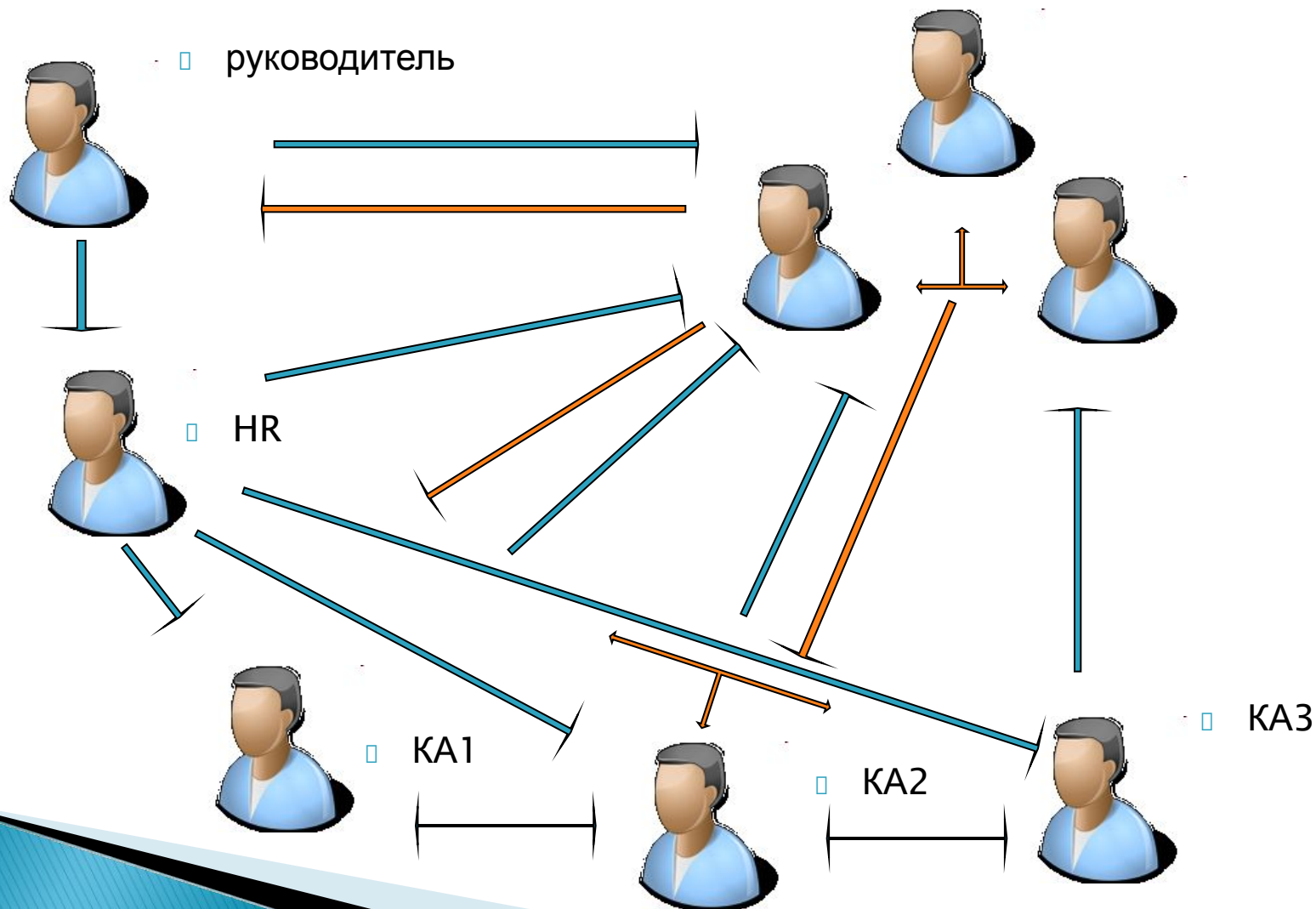
О чем мы будем говорить

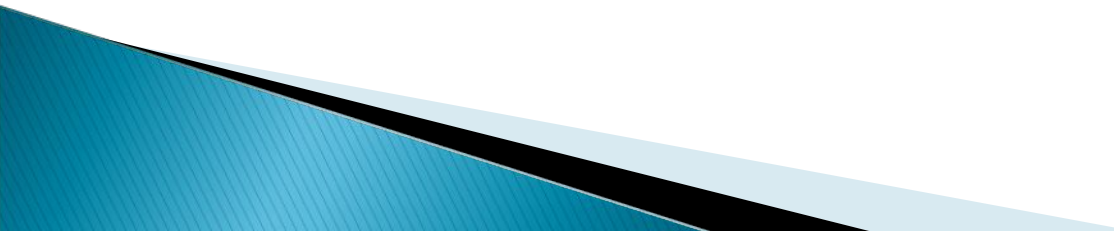
- 1. Описание существующей системы подбора персонала
 - 2. Измерение показателей эффективности на разных этапах подбора персонала
 - 3. Способы влияния на эти показатели
 - 4. Взаимодействие между участниками процесса подбора персонала
 - 5. Практические примеры выстраивания различных систем подбора персонала в соответствии с целями, задачами и имеющимися ресурсами.
- 

Система

Процессы и этапы подбора

Существующая система



- Как организована система подбора персонала в КА и в компании?
 - Как она организована у Вас?
- 

Управление подбором

▣ Управление

▣ - **воздействие** на систему для достижения целей.

- Чтобы воздействовать на систему, нужно ее «видеть»

Описание системы

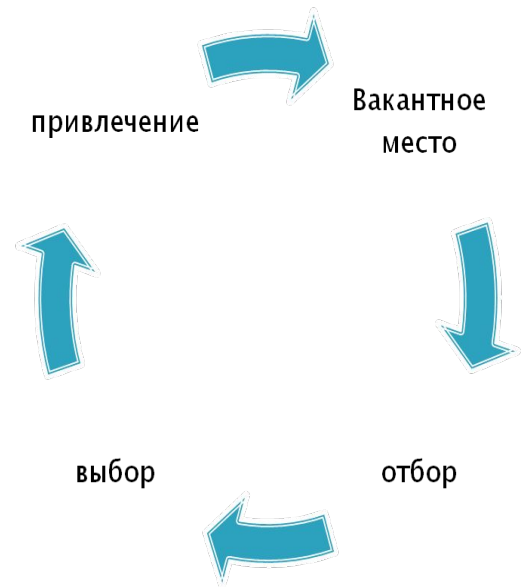
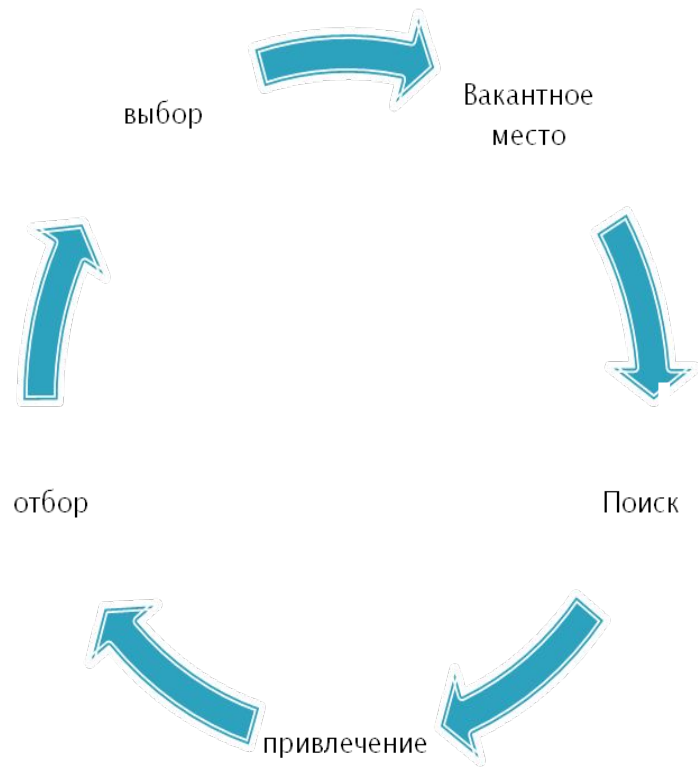
- Что делаете с момента появления позиции до ее закрытия?
- (Описываем все РЕАЛЬНЫЕ действия).



<http://krp.ruprom.net/>

Схема работы в КА

- 1.Получение заявки. Опросник для работодателей
- 2.Выслать договор. Обсудить заявку и договор.
- 3.Составить опросник для кандидатов1 (параметры оценки)
- 4.Мониторинг рынка (анализ рынка компаний, определение основных «доноров»)
- 5.Определение стратегии поиска
- 6.Составить объявление
- 7.Размещение объявления в интернете на рабочих сайтах, в блогах, на "профессиональных" сайтах
- 8.Поиск по базе данных, сортировка приходящих анкет по базе.
- 9.Прямой поиск (сбор информации о людях в донорских компаниях, приглашение на интервью).
- 10.Собеседования
- 11.Отправить резюме работодателю
- 12.Согласовать дату и время собеседования, отметить у офис-менеджера
- 13.Подготовить кандидатов к собеседованию (в регионах учили проходить интервью, рассказывали о структуре интервью, об основных моментах самопрезентации)
- 14.Проконтролировать явку кандидатов
- 15.Узнать результаты собеседования у работодателя
- 16.Узнать результаты собеседования у соискателя
- 17.Корректировка поиска
- 18.Контроль выхода специалиста на работу
- 19.Контроль оплаты



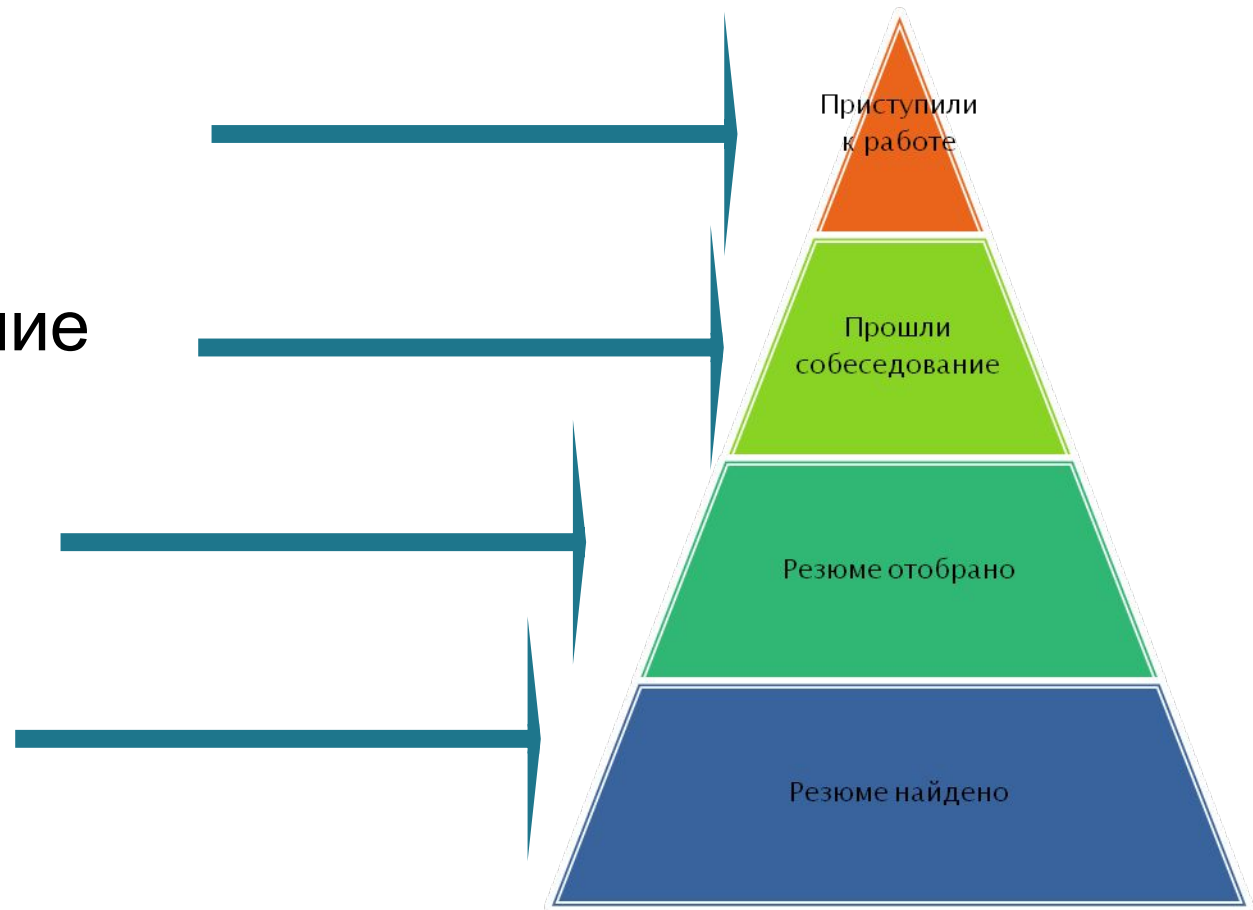
Анализируем

□ выбор

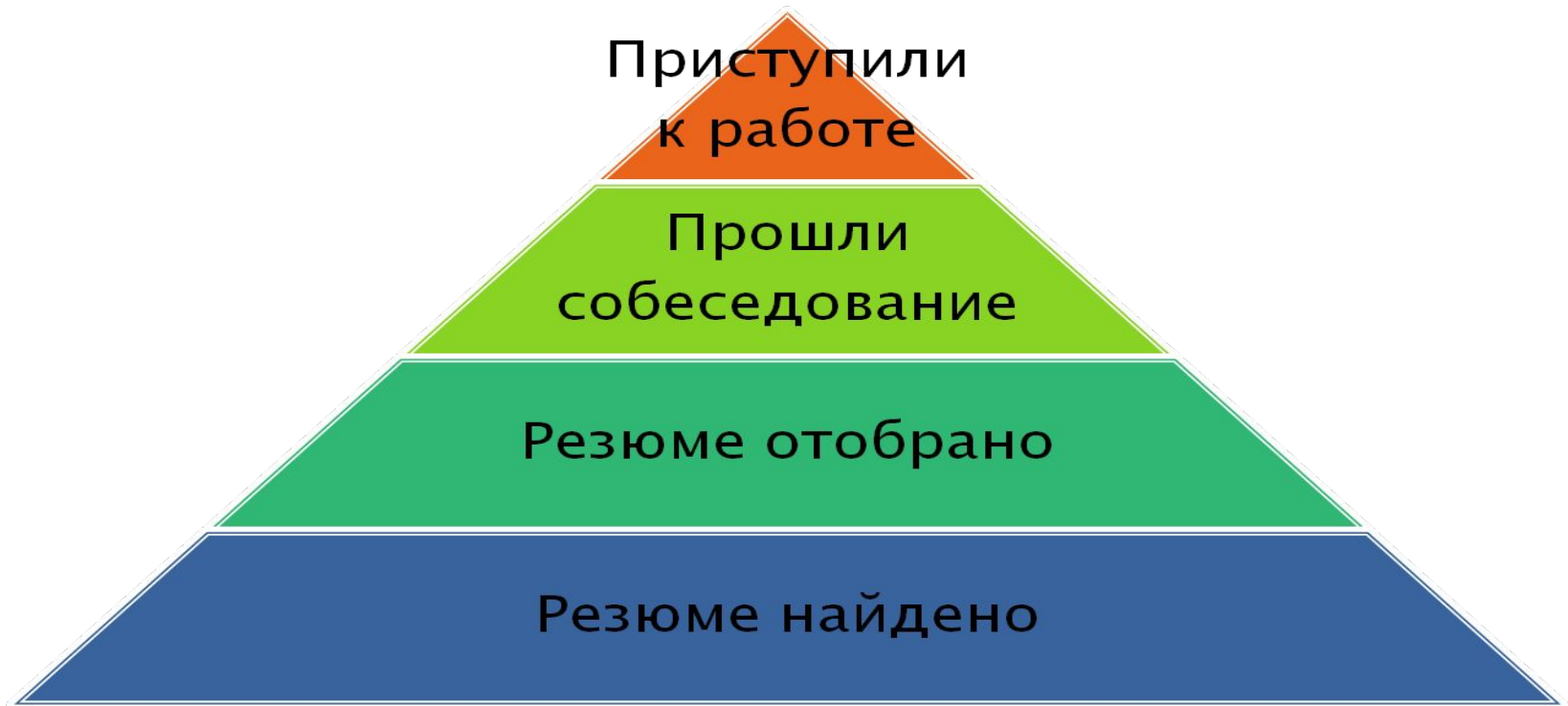
□ Привлечение

□ Отбор

□ Поиск



Анализируем

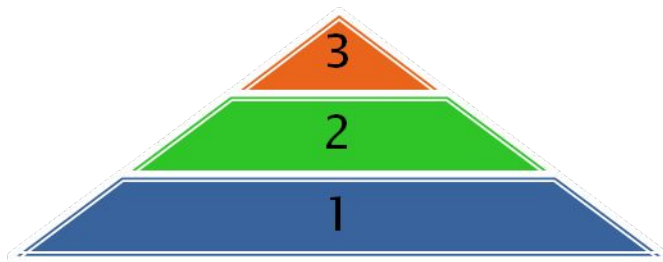
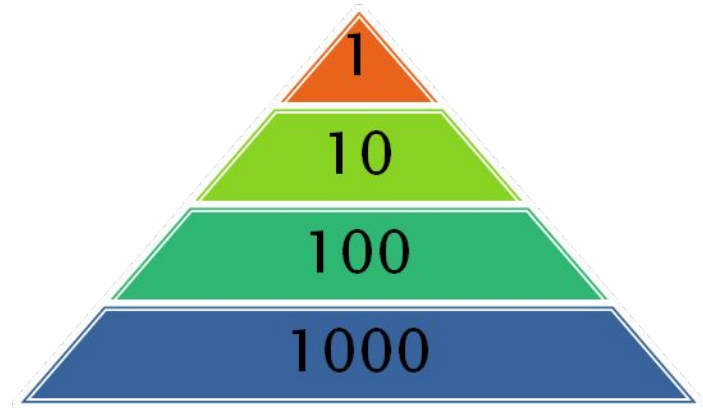


Для чего?

Выбираем и управляем

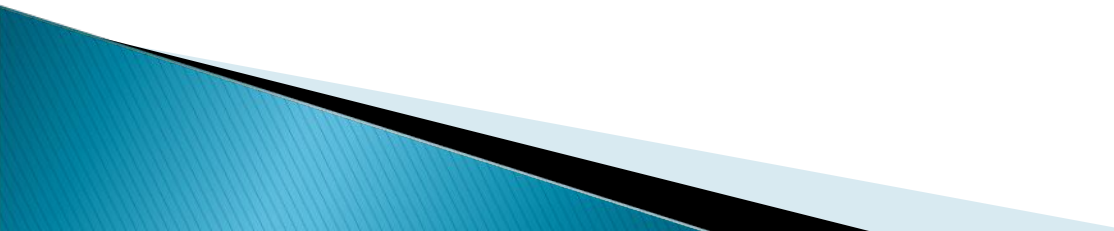


ИЛИ



ИЛИ



- ▣ *Поднять з/п - повысить привлекательность вакансии*
 - ▣ *Сменить площадку - повысить количество найденных резюме*
 - ▣ *Пересмотреть критерии оценки..*
 - ▣ *И т.д.*
- 

Система

Участники процесса

Кто управляет подбором?

- Внутренний заказчик
- Отдел персонала
- Служба безопасности
- Другие отделы
- Руководитель КА
- Клиентский менеджер
- Рекрутер
- Другие рекрутеры

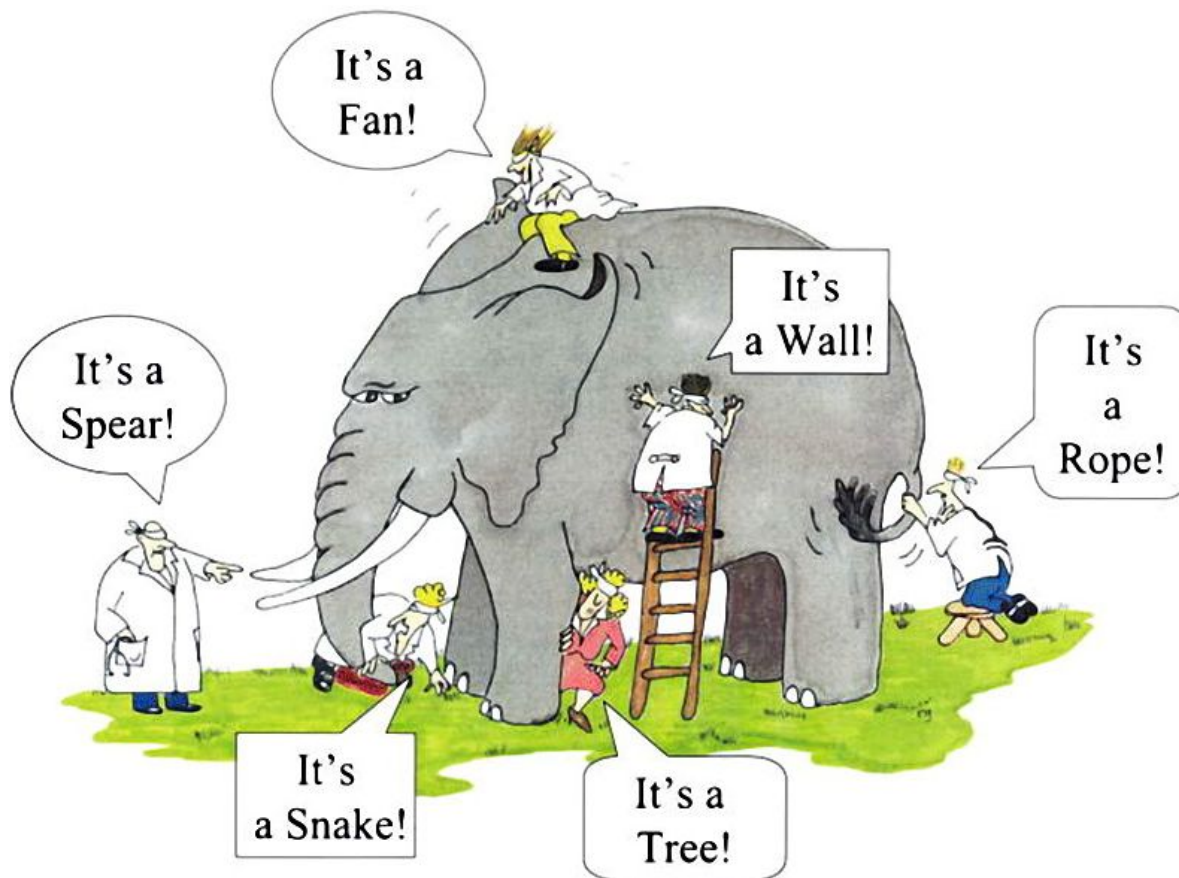
Внутренний подбор

Внешний подбор

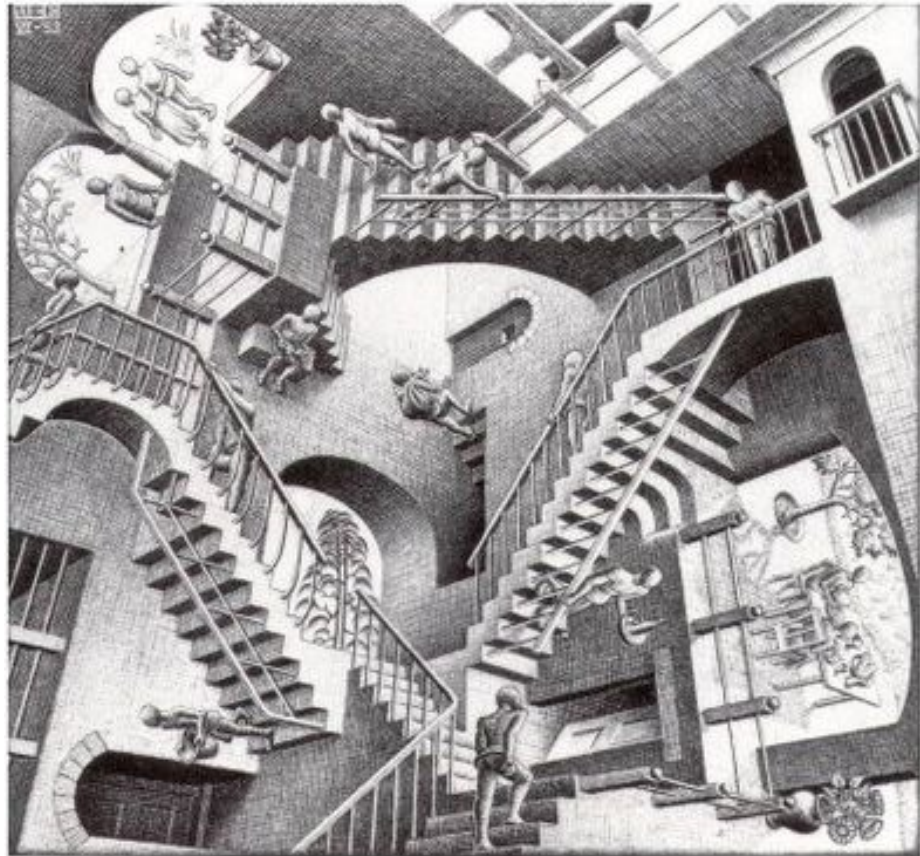
Изнутри систему не видно



Каждый видит свой кусок



В итоге никто не управляет процессом



Изучаем и считаем

Публикация
вакансии и
сортировка
резюме

- Могут 1000
- Стоит 1 рубль/ед
- 2000 резюме за 8 часов

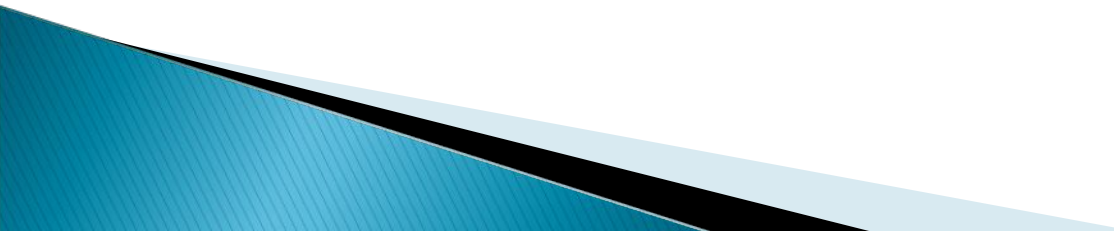
Оценивать
кандидатов

- Могут 100
- Стоит 500 рублей/ед
- 8 интервью за 8 часов

управлять

- Могут 10
- Стоит 10000/ ед
- 1 задача за 8 часов

Методы работы

- ▣ Переговоры и работа с данными (документы, базы данных и т.п.)
 - ▣ Мир изменился: были газеты, стали газеты+рабочие сайты+соцсети+...
 - ▣ Технологии остались прежними: человек-оркестр
- 

Изучаем и считаем

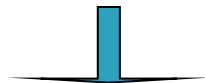
Человек-оркестр:



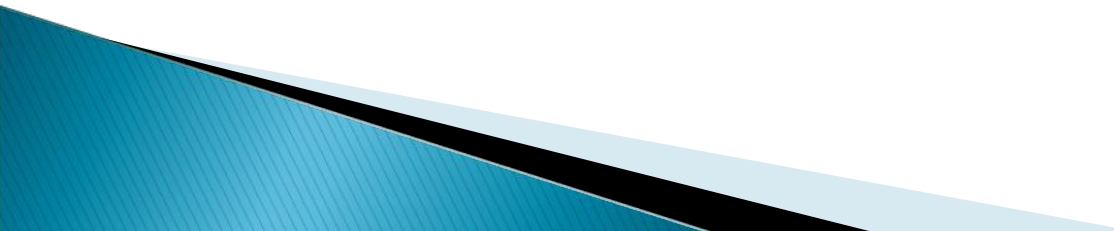
В один день может решать только одну из задач



Не ко всем задачам есть способности и интерес



Демотивация и «Кадровый голод»

- Вася хорошо делает...
 - Петя хорошо делает...
 - Маша хорошо делает...
- 

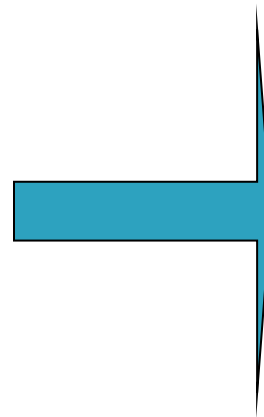
Варианты элементов системы:

□ Оценивать могут:

- Заказчик
- Кандидат
- Эксперт
- Тест

○ Привлекать могут:

- Человек
- Реклама...
- ...
- И т.д.



**Получается
гибкая
система под
разные задачи
и условия**

Примеры систем:

1. Проектные группы (внутренние)
2. Проектные группы (внешние)

Спасибо за внимание!

