

Методы подбора персонала в массовом рекрутменте

Елена Сохина,

Директор «Лизинг персонала» (Москва)



Лизинг персонала в АНКОРе

Направление оказывает следующие услуги:

- Выведение персонала из штата компании (Outstaffing)
- Предоставление персонала на долгосрочные проекты
- Предоставление временного персонала
- Массовые рекрутинговые проекты

Практические советы

Этапы проекта:	Время
Инициация	20%
Планирование	40%
Реализация	30%
Завершение	10%

Ожидания Клиента (1)

- Сокращение организационных затрат
- Большая управляемость процессом реализации проекта
- Контроль процесса
- Постоянное информирование о текущем состоянии дел
- Готовность к изменениям (сроков, требований и т.д.)
- Оптимизация сроков
- Высокий уровень сервиса
- Ожидаемое качество на выходе
- Увеличение скорости выполнения

Ожидания Клиента (2)

- Особые условия, эксклюзивность и приоритетность отношений
- Специальные условия
- Гарантии
- Долговременность отношений
- Дополнительные услуги
- Расширение возможностей (пул кандидатов)
- Оформление кандидатов в штате провайдера
- Минимизация временных затрат на кадровое администрирование

Схемы взаимодействия с участниками проекта



Полный аутсорсинг процесса рекрутмента (вариант 1)

«+»

«-»

Привлечение агентства/в как участника/ов проекта *(вариант 2)*

«+»

«-»

Пример реального проекта



Подбор агентов прямых продаж для крупного банка

- Продажи на стендах в торговых центрах и на заправках, туристических агентствах и автосалонах
- Продажи в магазинах-партнерах банка
- Самостоятельный поиск клиентской базы
- Телефонные продажи и Интернет /Telesales/
- Круглосуточное обслуживание частных клиентов по телефону
- On-line банк

Краткое описание проекта

Сроки реализации:

- 2 года (первый этап – 8 месяцев)

География проекта:

- Москва и Санкт-Петербург

Схема взаимодействия:

- 2ой вариант

Нанимаемых сотрудников:

- 200 человек постоянно в Лизинге,
первый этап (8 месяцев) – 100 человек

Текучка персонала на начальном этапе проекта – 120%

Участники проекта

Клиент:

- линейные менеджеры — 4 человека
- отдел HR — 4 человека

Исполнители со стороны агентства:

- 9 человек

Всего претендентов (1-е интервью в агентстве)

- 5600 человек

Всего кандидатов (1-е интервью у клиента)

- 1400 человек

Итого: 5617 участников проекта!

Ежемесячный процесс отбора



Использованные инструменты поиска

- Поиск по мини-резюме в интернете - **47%**
- Объявления в СМИ - **15%**
- Ярмарки вакансий, вузы – **15%**
- Поиск по базе данных - **10%**
- Интернет-реклама и размещение вакансии на сайтах - **8%**
- Рекомендации – **5%**

Групповая оценка в агентстве

- Презентация компании-клиента и позиции - 15-20 мин.
- Групповая дискуссия / ролевая игра - 20-25 мин.
- Самопрезентация - 5-10 мин.

Этапы отбора у клиента

- Ассесмент-центр (презентация позиции – 45 мин., тестирование – 30 мин., групповая дискуссия / ролевая игра – 30 мин., самопрезентация – 20 мин.)
- Обучение в академии
- Сертификация (знание продукта, навык продаж, комплексный тест, Anti-Fraud тест)
- Оформление сотрудника в агентстве
- Ежедневный мониторинг результатов
- Тренинги в бизнес-подразделении

Главное, чтобы ожидания Клиента совпали с результатом!

Ежеквартальные отчеты о проделанной работе с анализом профиля кандидатов:

- Соотношение муж./жен.
- Средний возраст
- Уровень образования (незак.в.о., в.о., два в.о.)
- Специализация (финансовая/гуманитарная/техническая)
- Наличие опыта в продажах

Профиль кандидатов

Москва

- женщина
- 23-25 лет
- неполное в.о.
- гуманитарий
- без навыков продаж

Санкт-Петербург

- мужчина
- 32-35 лет
- в.о.
- финансовое/гуманитарное/
техническое
- с опытом продаж

Борьба с текучкой

Средний возраст жизни кандидата:

- Начало проекта – 3 мес.
- Середина проекта – 6-8 мес.

Как этого добиться?

- Налаживание системы обучения
- Выявление причин неудовлетворенности (анализ статистики по анкетам увольняющихся сотрудников):
 - невыплаты бонусов
 - плохой график работы
 - недостаточное количество супервайзеров
 - уровень з.п. (на последнем месте)

Первая заповедь услуг

**«Если продукты потребляются,
то услуги ПЕРЕЖИВАЮТСЯ...»**

Дэвид Майстер

Спасибо!

Елена Сохина
Директор «Лизинг персонала»
(Москва)

sokhina@ancor.ru

тел.: (095) 540-41-00

эл. почта: hq@ancor.ru

сайт: www.ancor.ru

