

Как решить проблему дураков и хаоса в подборе персонала

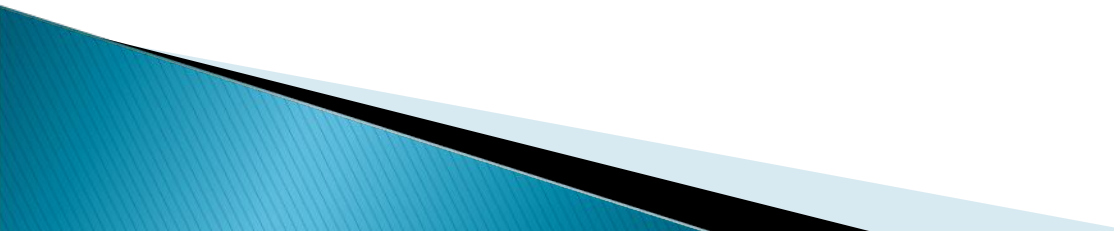
Авт. Степанцова Елена,
10.2011 год

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*



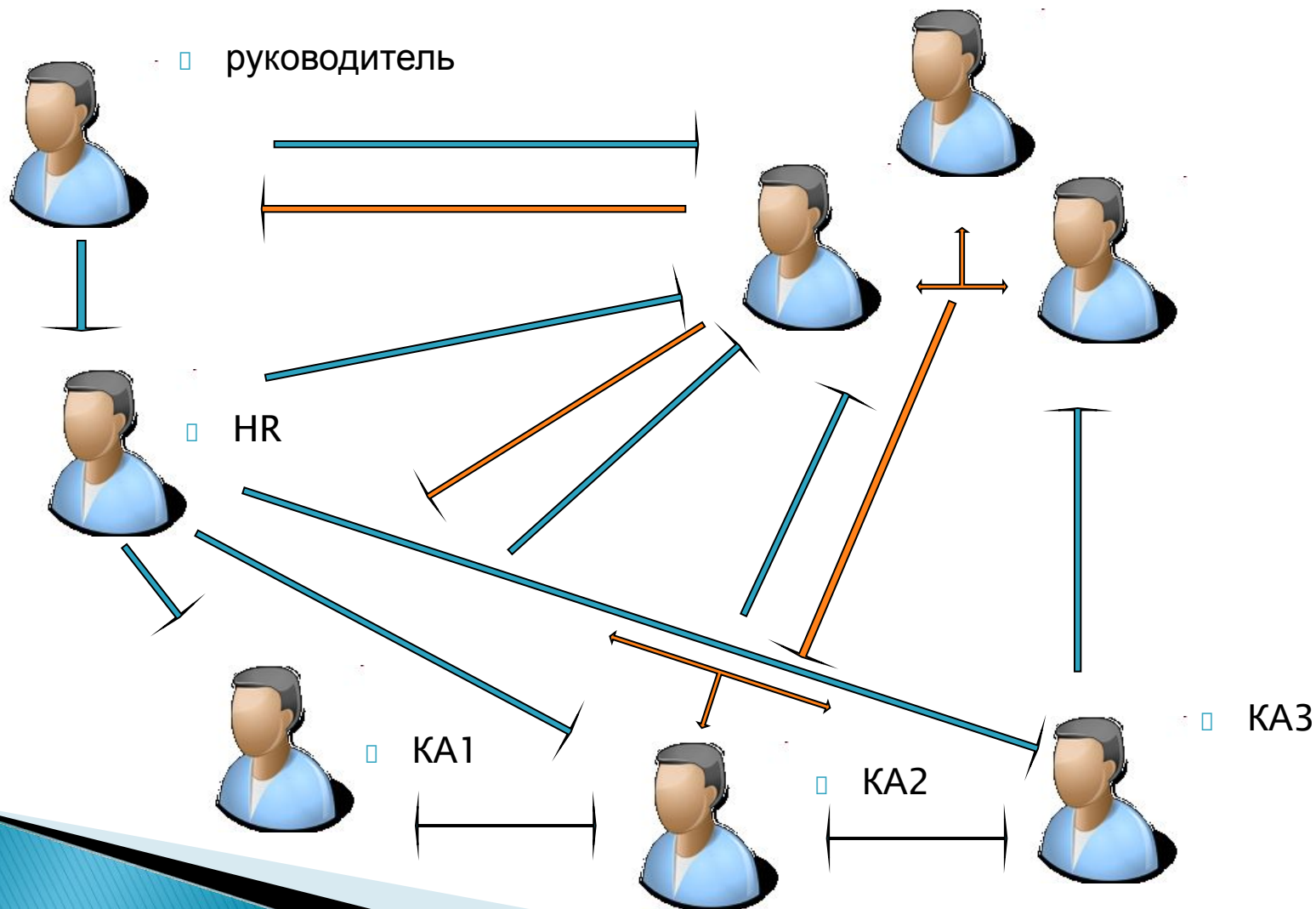
О чем мы будем говорить

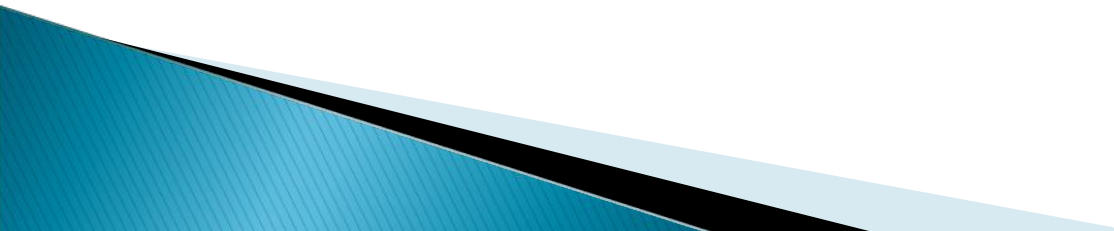
- 1. Описание существующей системы подбора персонала
 - 2. Измерение показателей эффективности на разных этапах подбора персонала
 - 3. Способы влияния на эти показатели
 - 4. Взаимодействие между участниками процесса подбора персонала
 - 5. Практические примеры выстраивания различных систем подбора 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»

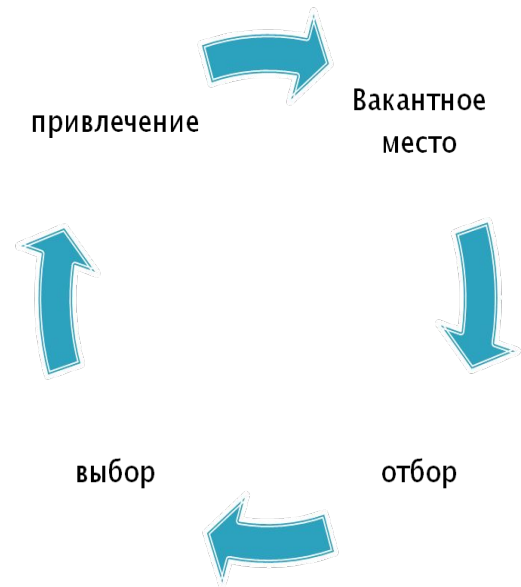
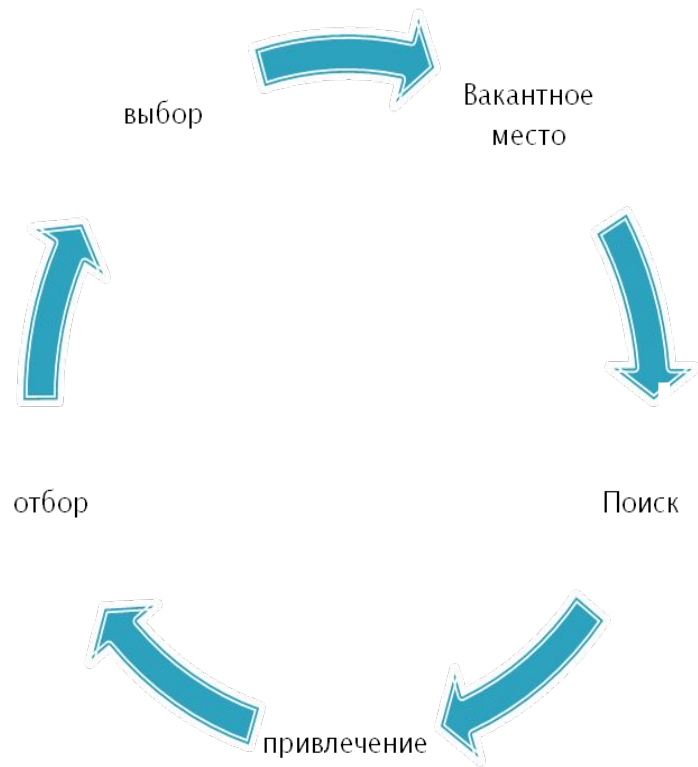
Описание системы

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



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



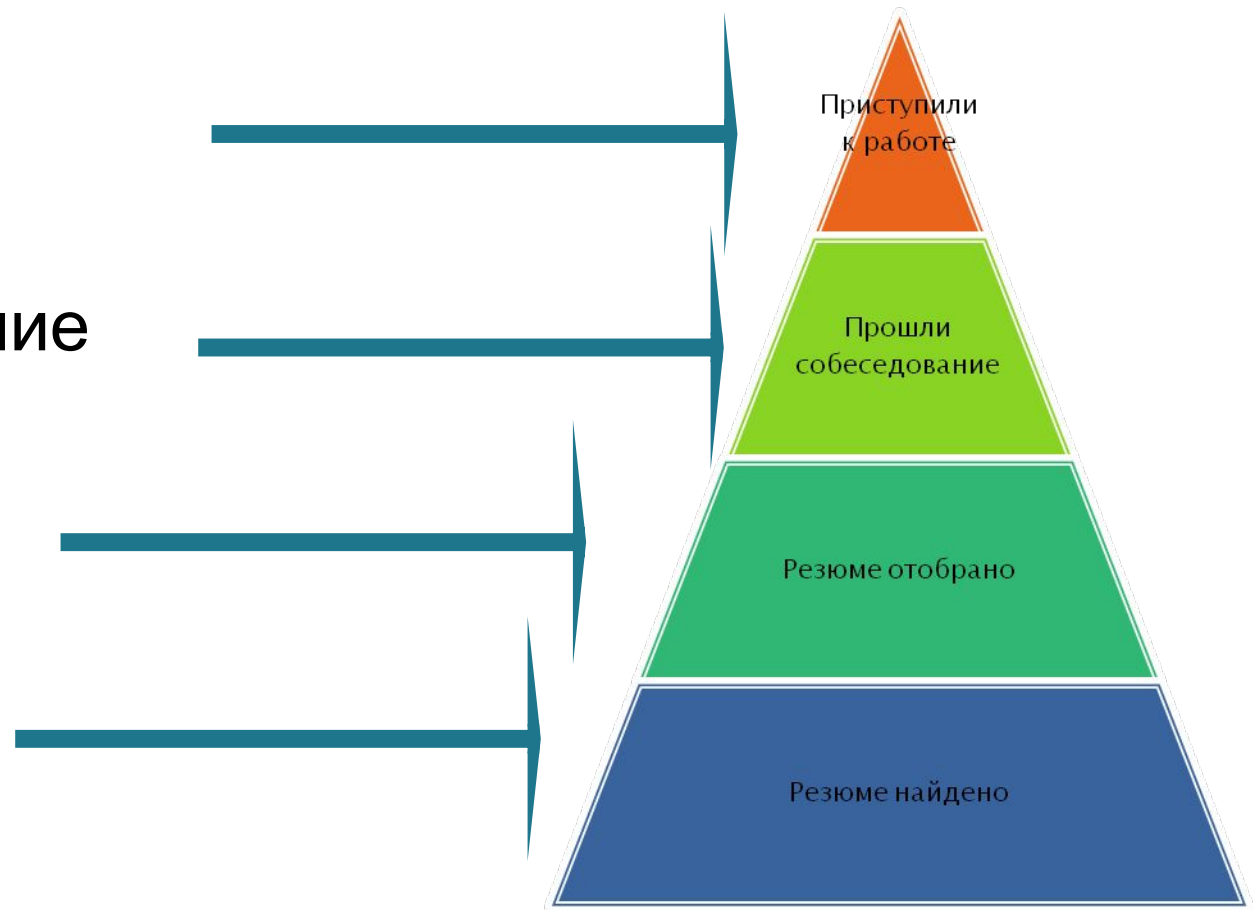
Анализируем

□ выбор

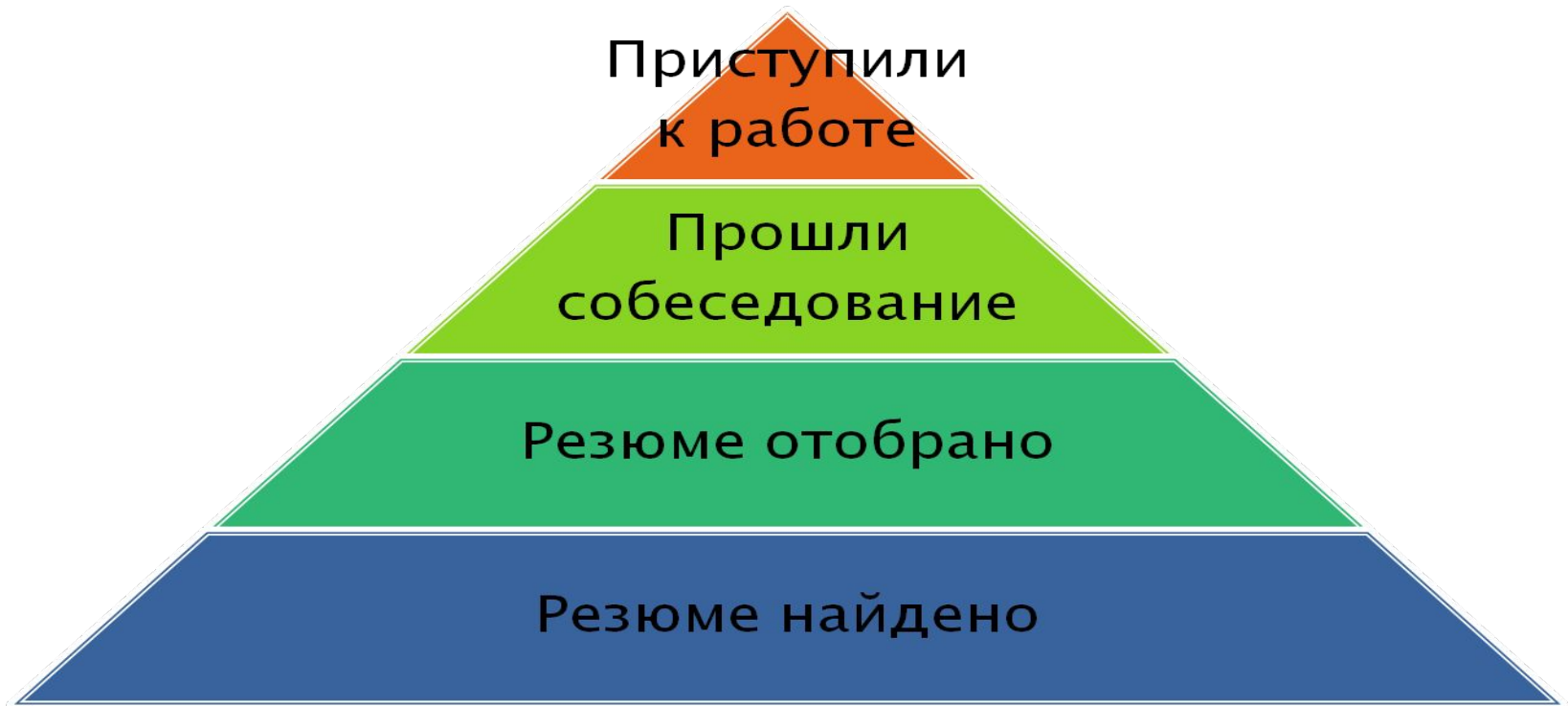
□ Привлечение

□ Отбор

□ Поиск



Анализируем



Для чего?

Измерить

Microsoft Excel - Статистика подбора персонала (Помощь для печати)

Файл Правка Вставка Формат Сервис Данные Окно Справка

Введите коллос

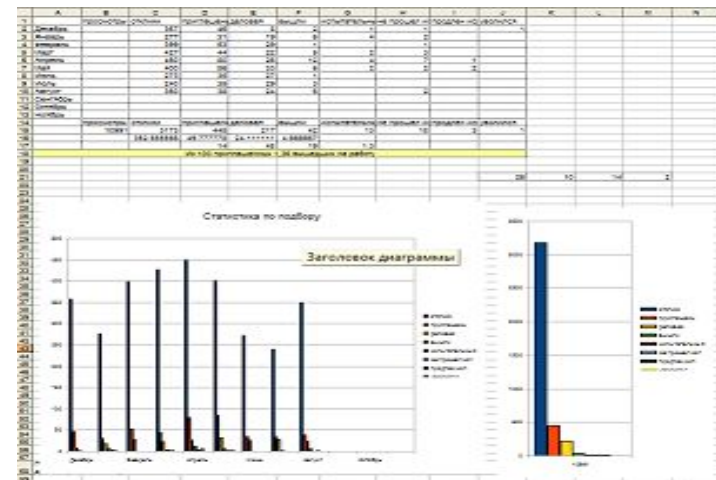
Анализ

№	Дата выхода ФИО кандидата	Рководитель	премия	дата испыт	премия и	всего испл	всего вы	итого про
1	15.12.10	Пузырев Михаил	Жукина	1000	нет	нет		
2	15.12.11	Павлов Владимир	Семцова	1000	01.04.11	4000	Уволен 04.11	2000 30000 32000
3	11.01.11	Матвей Михаил	Семцова	1000	01.04.11	4000		
4	14.01.11	Григорьев Сергей	Жукина	1000	нет	нет		
5	14.01.11	Паровина Марина	Семцова	1000	01.04.11	4000		
6	27.01.11	Шатрова Мария	Гавардонский	1000	01.05.11	4000		
7	27.01.11	Жуковская Ольга	Олиферов	1000	нет	нет		
8	27.01.11	Киселев Алексей	Гавардонский	1000	01.07.11	4000		
9	28.02.11	Сухомлин Евгений	Гавардонский	1000	01.08.11	нет	Уволен 07.11*	1000 24500 25500
10	14.03.11	Кашкина Анна	Жукина	нет	нет	нет		
11	14.03.11	Семцова Елена	Семцова	1000	нет	нет	Уволен 07.11	
12	14.03.11	Сорокин Сергей	АЗО	1000	01.06.11	2000		
13	28.03.11	Буров Илья	Сисаркин Назов	1000	01.07.11	2000		
14	31.03.11	Сарычева Анастасия	Жукина	1000	нет	нет		
15	04.04.11	Сарычева Наталья	Жукина	1000	01.07.11	2000	8000 5000 Апрель	13000 24300 37300
16	05.04.11	Григорьев Юрий	Мауэр	1000	нет	нет	Уволен 07.11	
17	08.04.11	Колтунов Дмитрий	Мауэр	1000	нет	нет	Уволен 09.11	
18	14.04.11	Сиватов Александр	Бессолонин	1000	нет	нет	Уволен 07.11	
19	18.04.11	Некрасов Сергей	Мауэр	1000	нет	нет	Уволен 07.11	
20	18.04.11	Дьяков Станислав	Рудометов	1000	01.08.11	4000		
21	22.04.11	Поспелов Юрий	Гавардонский	1000	нет	нет	Уволен 08.11	
22	25.04.11	Семцова Евгений	Рудометов	1000	07.09.11	4000		
23	25.04.11	Колыкина Марина	Рудометов	1000	07.06.11	4000		
24	25.04.11	Алиханов Сергей	Червяков	1000	нет	нет	Уволен 08.11	
25	25.04.11	Глушков Петр	Червяков	1000	нет	нет		
26	29.04.11	Белугина Наталья	Дятричева	1000	01.10.11	4000	4000 11000 май	22000 24200 47200
27	10.05.11	Паровина Марина	Колтунов (департ)	1000	01.09.11	2000		
28	16.05.11	Матвей Андрей	Жуков (Семцова)	1000	01.10.11	4000		
29	23.05.11	Кашкина Анна	Семцова (Познер)	1000	02.09.11	4000	Уволен 08.11	
30	26.05.11	Власов Александр	Семцова	1000	01.09.11	4000		
31	29.05.11	Сарычева Валерия	Гавардонский	1000	01.10.11	4000	Ушла в декрет	
32	30.05.11	Павлов Роман	Базаркин	1000	01.10.11	4000	5000 6000 Июнь	11000 24300 35300

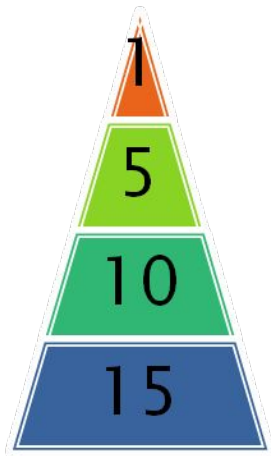
Готово

14 * * * Листы / Статистика подбора / Расчет премии / Условия / Потребности /

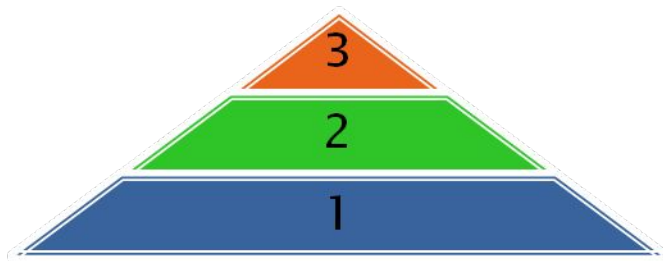
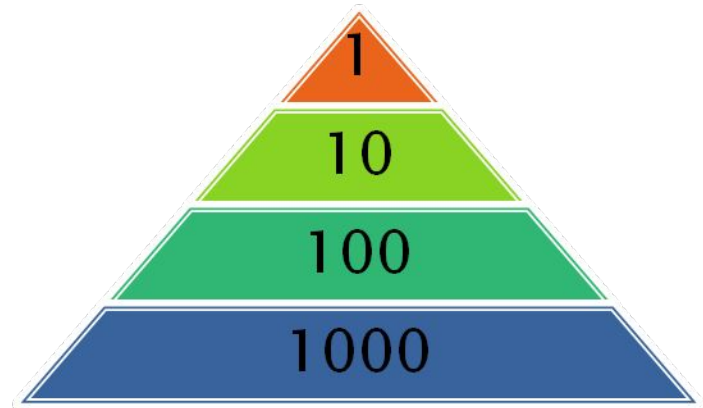
RU 2:03



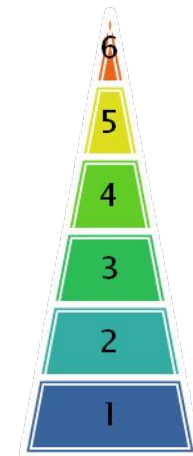
Выбираем и управляем

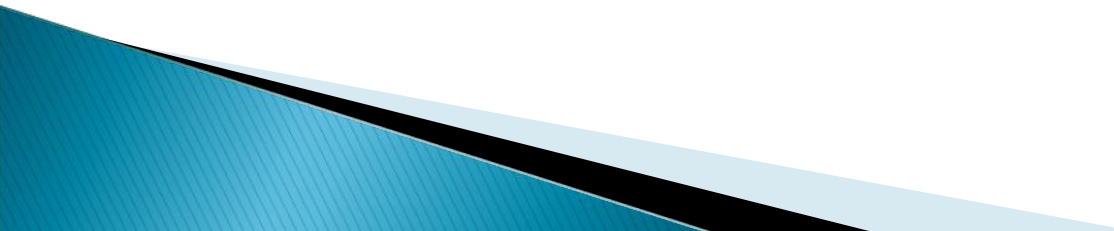


ИЛИ



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

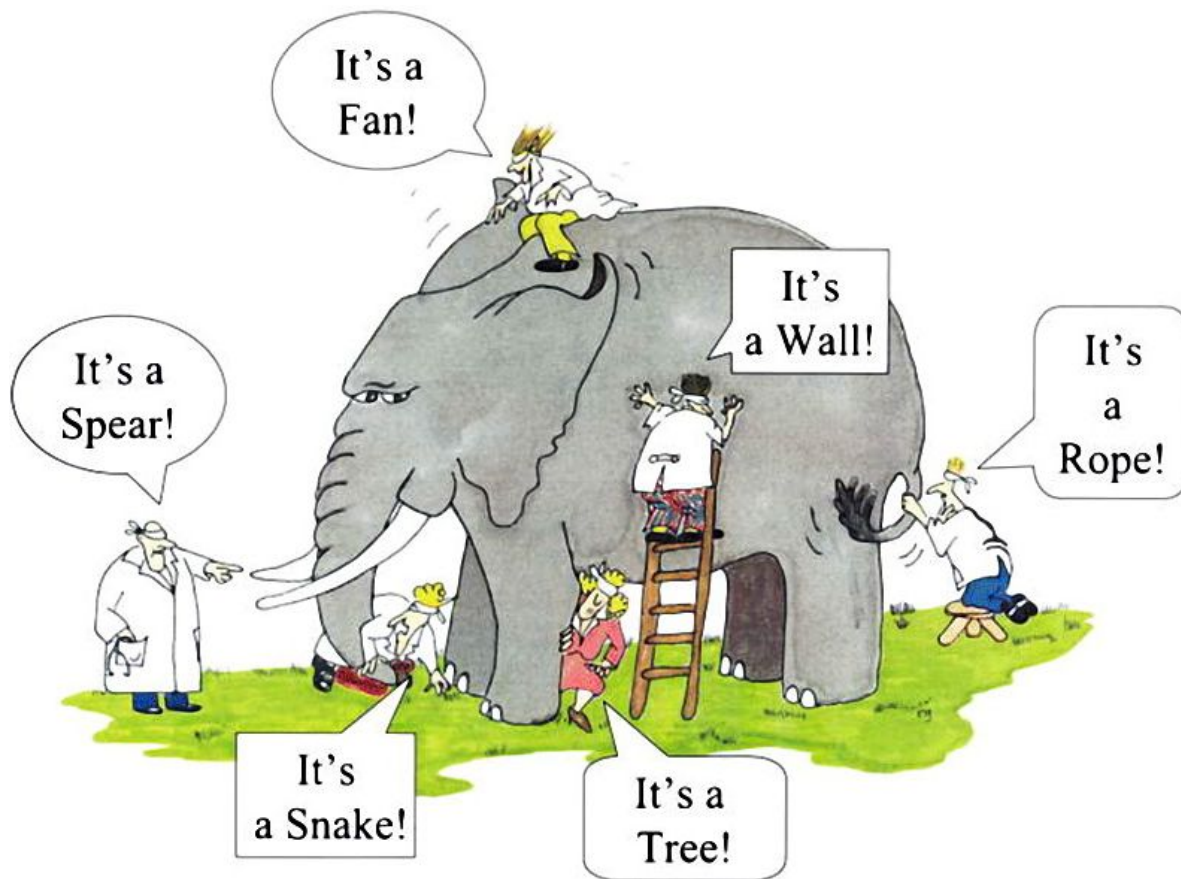
Внутренний подбор

Внешний подбор

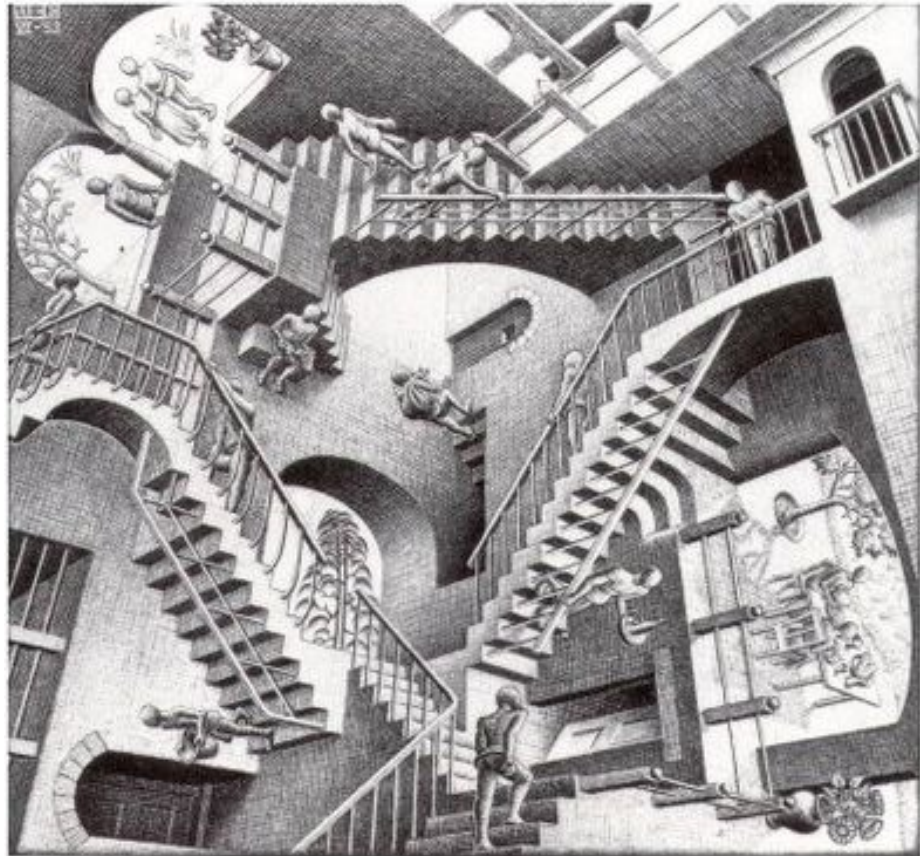
Изнутри систему не видно



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

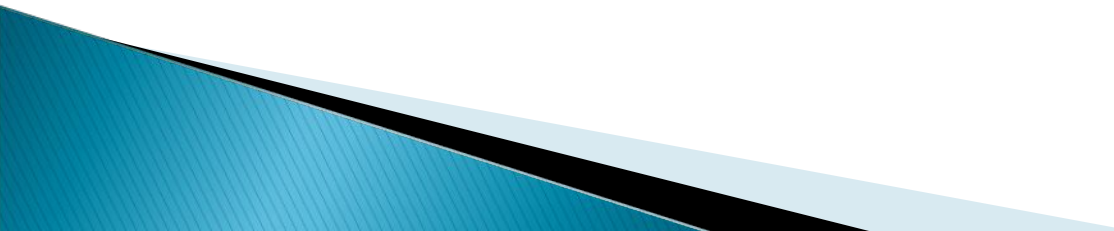
Оценивать
кандидатов

- 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

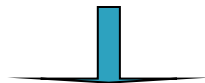
Человек-оркестр:



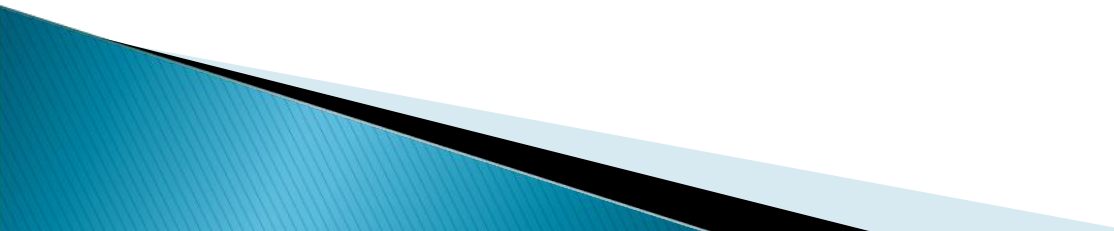
В один день может решать только одну из задач



Не ко всем задачам есть способности и интерес



Демотивация и «Кадровый голод»

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

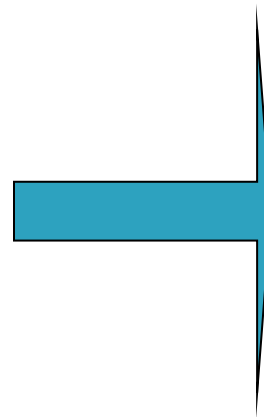
Варианты элементов системы:

□ 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!

