



СТРАТЕГИЯ

«СЧИТАЕМ – ИЩЕМ – ПРОДАЁМ»

НОМИНАЦИЯ «РЕЗУЛЬТАТ»

ПРЕМИЯ HR БРЕНД 2025

СПИКЕР

HR – ДИРЕКТОР ЕКАТЕРИНА НОВИК

ОПИСАНИЕ КОМПАНИИ



SELLWIN – один из лидеров белорусского рынка в категории FMCG (товары повседневного спроса) – дистрибуции. Компания Sellwin за **30** лет объединила более 16 000 торговых точек по всей стране с известными брендами и предлагает более 200 торговых марок.

Мы гордимся тем, что сотрудничаем с мировыми брендами и развиваем собственные торговые марки.

ГЛАВНОЕ БОГАТСТВО SELLWIN – ЭТО ЕГО КОМАНДА.



Около 600

СОТРУДНИКОВ



Более 250

СОТРУДНИКОВ
ОТДЕЛА ПРОДАЖ



Более 16 000

ТОРГОВЫХ ТОЧЕК

ТМ

Более 200

ТОРГОВЫХ МАРОК



Около 1200

ОТГРУЗОЧНЫХ
НАКЛАДНЫХ В ДЕНЬ



Около 6 000

SKU В ПОРТФЕЛЕ

ПРОБЛЕМА

В ФОКУСЕ НАШЕГО ПРОЕКТА

ТОРГОВЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ

- **Торговый представитель** занимается продажами товаров, общается с клиентами, заключает сделки и поддерживает связи с партнёрами.



Дефицит

На рынке ощущается острый дефицит опытных торговых представителей, чья профессиональность и умение налаживать контакты — редкий и ценный ресурс.



Конкуренция

Конкуренция за опытных торговых представителей настолько высокая, что каждый кандидат — большая ценность. Чтобы привлечь и удержать лучших, нам важно постоянно развиваться.



Подход к найму

Рекрутеры вакансии только закрывали, но не продавали.

ФИНАНСОВЫЕ ПОТЕРИ



МЫ ТЕРЯЕМ ДО 23% ОТ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ВЫРУЧКИ
ОДНОГО ТОРГОВОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ.

(Потеря при простое вакансии в 10 дней)

ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ КЛИЕНТСКОЙ БАЗЫ



УВЕЛИЧЕНИЕ НАГРУЗКИ НА ДЕЙСТВУЮЩИХ ТП НА 35%,
ЧТО СНИЖАЕТ КАЧЕСТВО ОБСЛУЖИВАНИЯ.

(Перегрузка персонала)

УПУЩЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ



КОМПАНИЯ ТЕРЯЕТ ДО 12% НОВЫХ КЛИЕНТОВ ИЗ-ЗА
ВЫСОКОЙ НАГРУЗКИ НА ДЕЙСТВУЮЩЕГО ТП.

(Снижение доли рынка)

НАШЕ РЕШЕНИЕ



«СЧИТАЕМ – ИЩЕМ – ПРОДАЁМ»

ПОДХОДИМ К ЗАДАЧЕ В НАЕМЕ КОМПЛЕКСНО

КАЖДАЯ ПО ОТДЕЛЬНОСТИ НЕ РАБОТАЕТ С НУЖНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Используем данные и метрики для оценки эффективности наема и планирования потребностей

ПРОАКТИВНЫЙ ПОИСК

Применяем современные инструменты и каналы для привлечения лучших кандидатов

ПРОДАЮЩАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Формируем привлекательное ценное предложение для каждой целевой аудитории

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ

Внедряем цифровые решения для ускорения и оптимизации рекрутинга

КОМАНДНАЯ РАБОТА

Объединяем усилия HR и руководителей для качественного отбора кандидатов

СЧИТАЕМ – АВТОМАТИЗАЦИЯ И МЕТРИКИ



ВНЕДРЕНИЕ HR CRM В БИТРИКС 24

Автоматизация сбора и
обработки данных по
процессу найма персонала.



СОЗДАНИЕ ДАШБОРДОВ В BI:

Визуализация HR-метрик
в реальном времени для
оперативного принятия
решений.



ОПЕРАЦИОННЫЕ HR-МЕТРИКИ



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ HR-МЕТРИКИ

BI аналитика: подбор персонала

ОБНОВИТЬ

ЭКСПОРТ В EXCEL

Фильтры

Период: от 01.10.2025 Период: до 31.12.2025 Категория Все Должность Все Вакансия Все Рекрутер Все

Только закрытые за период

Срок закрытия Доля закрытых Текущая на ИС Стоимость найма

Вакансий всего (за период)

142

Закрыто за период

50

Среднее время закрытия

12.0 дн

Разница между датой создания и датой
стадии "Оформление"

Медиана

18 дн

Среднее время закрытия по категориям Рабочий / Специалисты / Руководители

Рабочий персонал 12.3 дн

Специалисты 18.6 дн

Руководители/админ 23.1 дн

Динамика закрытия вакансий



ОПЕРАЦИОННЫЕ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ HR-МЕТРИКИ

ОПЕРАЦИОННЫЕ МЕТРИКИ



TIME TO HIRE

(ВРЕМЯ ЗАКРЫТИЯ ВАКАНСИИ)



FILL RATE

(ДОЛЯ ЗАКРЫТЫХ ВАКАНСИЙ)



QUALITY OF HIRE

(КАЧЕСТВО НАЙМА)



COST PER HIRE

(СТОИМОСТЬ НАЙМА)



OFFER ACCEPTANCE RATE

(ПРОЦЕНТ ПРИНЯТЫХ ОФФЕРОВ)

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МЕТРИКИ



EMPLOYEE TURNOVER RATE

(ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА)



ENGAGEMENT RATE

(УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЁННОСТИ СОТРУДНИКОВ)



REVENUE PER EMPLOYEE

(ВЫРУЧКА НА ЧЕЛОВЕКА)



TOTAL COST OF WORKFORCE

(ОБЩИЕ ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ)

СЧИТАЕМ

- **TIME TO HIRE**

СРЕДНЕЕ ВРЕМЯ ОТ ОТКРЫТИЯ ДО ЗАКРЫТИЯ ВАКАНСИИ В ДНЯХ.

- **FILL RATE**

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЗАКРЫТЫХ ВАКАНСИЙ ЗА ПЕРИОД / ОБЩИЙ ПЛАН ПО ВСЕМ РЕКРУТЕРАМ НА ЭТОТ ПЕРИОД.

- **QUALITY OF HIRE**

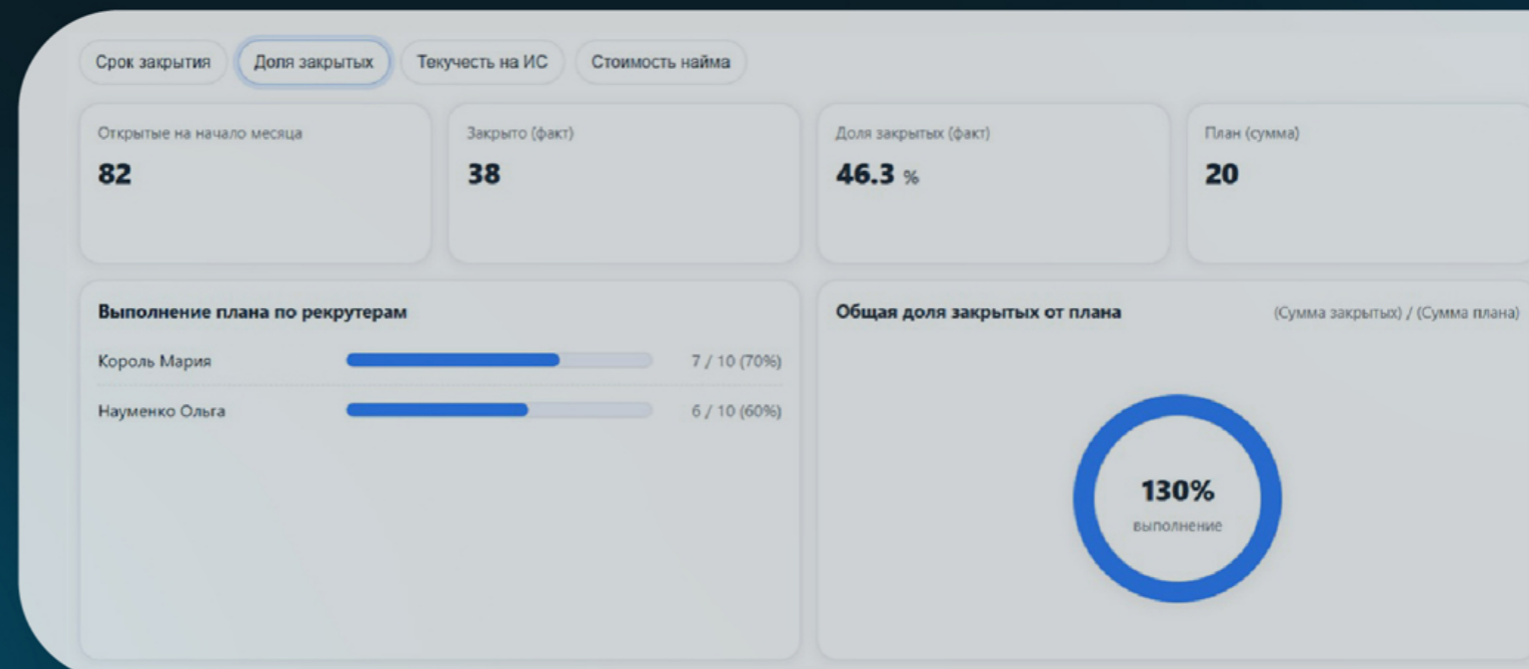
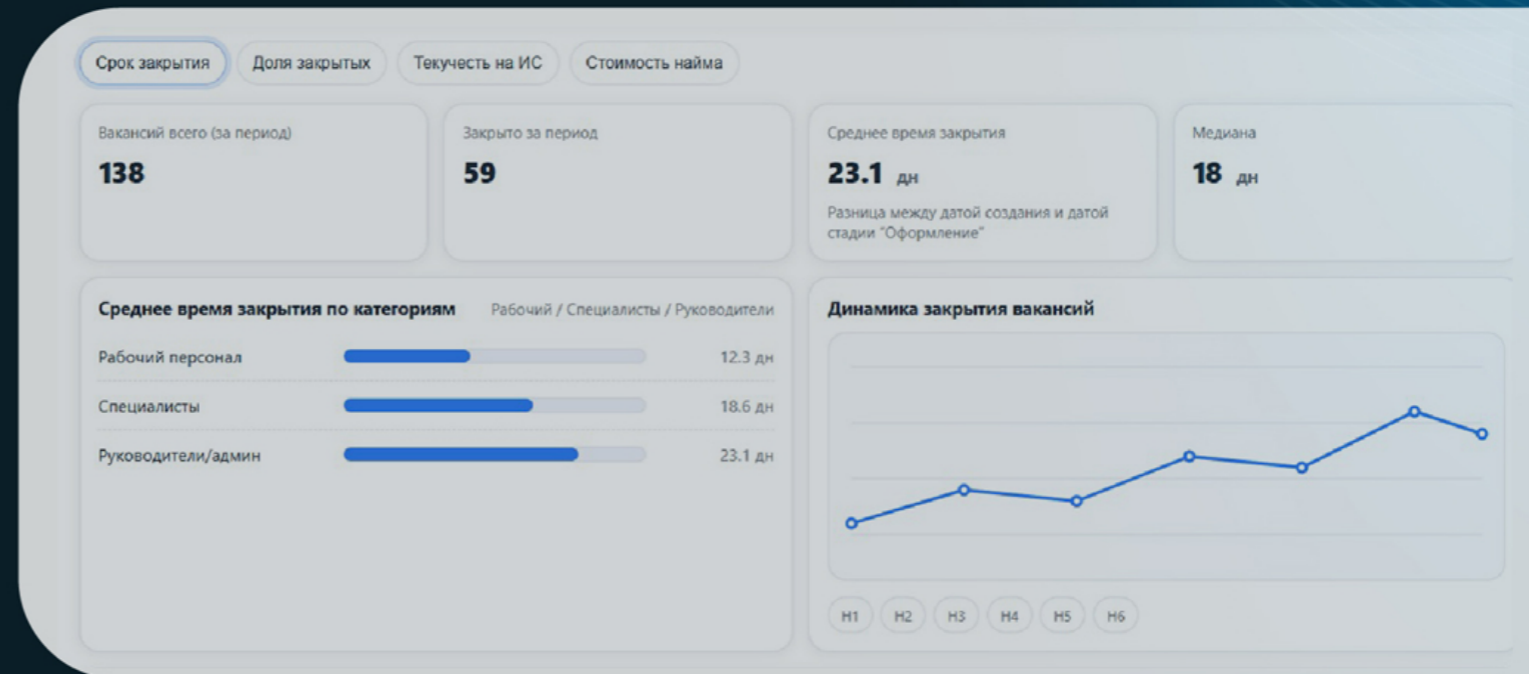
ПРОЦЕНТ СОТРУДНИКОВ, ПОКИНУВШИХ КОМПАНИЮ ВО ВРЕМЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА.

- **COST PER HIRE**

ЗАТРАТЫ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ОДНОГО НОВОГО СОТРУДНИКА

- **OFFER ACCEPTANCE RATE**

АНАЛИЗ ДОЛИ КАНДИДАТОВ, ОТКАЗАВШИХСЯ ОТ ПРЕДЛОЖЕНИЙ О РАБОТЕ



КОРРЕЛЯЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ



ВЗАИМОСВЯЗЬ TIME TO HIRE И COST PER HIRE

Увеличение срока закрытия вакансии на 10 дней, приводит к **15% росту** Cost per Hire.



БАЛАНС СКОРОСТИ И КАЧЕСТВА НАЙМА

Сокращение до минимальных сроков закрытия вакансии, приводит к **снижению** качества найма на **9%**.



АНАЛИЗ АКТИВНОСТИ РЕКРУТЕРА

Отсутствие роста стоимости найма при увеличении срока закрытия сигнализирует о **недостаточной активности**.

ИЩЕМ – ПРОЦЕСС ПОДБОРА



ЗАЯВКА

Четкая структура от
руководителя



РАЗМЕЩЕНИЕ

На рабочих сайтах и
соц. сетях



СОБЕСЕДОВАНИЕ

Этап с рекрутером и
руководителем



АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

Интеграция
онбординга



ОТЧЁТ

Фиксация результатов
в CRM

ПРОДАЕМ



КОМПАНИЮ
КАНДИДАТУ



КАНДИДАТА
РУКОВОДИТЕЛЮ



ТРЕНИНГ: ФИЛОСОФИЯ ПРОДАЖ В HR



РАБОТА С ФАКАПАМИ



ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



ОБЗОРЫ РЫНКА ТРУДА И ТРЕНДОВ
СОВМЕСТНО СО СПИКЕРАМИ



ВСТРЕЧА С HR-ДИРЕКТОРОМ

ПРОДАЁМ: ФИЛОСОФИЯ ПРОДАЖ

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ДЛЯ УСПЕШНОГО ЗАКРЫТИЯ ВАКАНСИЙ



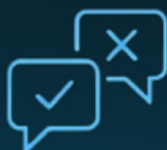
ТЕХНИКИ ПРОДАЖ В РЕКРУТИНГЕ

Адаптация методов продаж для эффективного представления вакансий и привлечения лучших кандидатов.



НАВЫКИ АКТИВНОГО СЛУШАНИЯ И АНАЛИЗА ПОТРЕБНОСТЕЙ

Грамотно выявленные потребности позволяют максимально точно представить вакансию и повысить шансы на её успешное принятие.



РАБОТА С ВОЗРАЖЕНИЯМИ КАНДИДАТОВ

Методы преодоления сомнений и возражений потенциальных сотрудников.



НАВЫКИ УБЕЖДЕНИЯ И АРГУМЕНТАЦИИ

Развитие коммуникативных навыков для повышения процента принятых офферов.



ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Создание уникальных и привлекательных предложений для разных категорий кандидатов.



ПРАКТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ

Ролевые игры и симуляции для отработки техник продаж вакансий на практике.

РАБОТА С ФАКАПАМИ

АНАЛИЗ ОШИБОК И НЕУДАЧ ДЛЯ РОСТА И РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ



СИСТЕМА РАЗБОРА ОШИБОК

Регулярный анализ неудачных кейсов для поиска системных проблем и их решения.



ПЕРЕДАЧА ОПЫТА

Документирование решений сложных ситуаций для формирования базы знаний команды.



КУЛЬТУРА ПРОЗРАЧНОСТИ

Создание безопасной среды, где ошибки – это возможность для обучения, а не повод для наказания.



ПОДДЕРЖКА КОМАНДЫ

Ежеквартальные сессии обмена опытом и взаимной поддержки между рекрутерами.

ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

ТРЕНИНГИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

РЕГУЛЯРНЫЕ ТРЕНИНГИ ПО СОВРЕМЕННЫМ МЕТОДАМ РЕКРУТИНГА И ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ.

ТЕМЫ:

- ① "Стратегический подбор: как правильно определить профиль и привлечь лучших кадров "
- ② "Эффективное интервью: как убедительно оценить кандидата и снизить риски ошибок"



АНАЛИТИКА РЫНКА ТРУДА

- Обучение анализу трендов рынка труда и конкурентной среды.
- Приглашённые спикеры и эксперты с современного рынка.



ВСТРЕЧА С HR-ДИРЕКТОРОМ

- Получение профессиональных советов, налаживания контактов, понимания требований рынка и повышения шансов на карьерный рост.
- Лучшее понимание стратегии компании и усиление позиций в профессиональной сфере.



РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПО ИТОГАМ ПРОЕКТА



ОБУЧЕНО 38 ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИИ



ПРОВЕДЕНО 16 ЧАСОВ ТРЕНИНГА ДЛЯ РЕКРУТЕРОВ

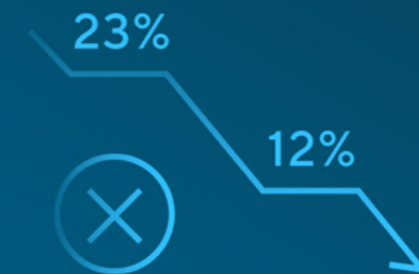
СОКРАЩЕНИЕ СРОКОВ ЗАКРЫТИЯ ВАКАНСИЙ

Снижение среднего времени закрытия вакансий благодаря комплексному подходу



УМЕНЬШЕНИЕ НЕПРИНЯТЫХ ОФФЕРОВ

Снижение показателя с 23% до 12%



СНИЖЕНИЕ СТОИМОСТИ НАЙМА

Сокращение затрат на 23% при сохранении качества кандидатов.



УМЕНЬШЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

Снижение с 15% до 8% за счет улучшения условий труда и программ развития сотрудников.





МЫ ПОСЧИТАЛИ – МЫ НАШЛИ – МЫ ПРОДАЛИ

«Win With Us»