

△DV△G△

КАК МЫ АВТОМАТИЗИРОВАЛИ РЕКРУТМЕНТ В DIGITAL- АГЕНТСТВЕ

▲ КТО МЫ?



Давайте знакомиться!





Юлия Красовская

Заместитель директора по управлению персоналом в ADVADA.

Руководитель рекрутингового агентства FindTOP.

Более 6 лет опыта в управлении персоналом и работе с командами.



ΔDVΔGΔ

Основное направление деятельности –
коммуникационное digital агентство полного цикла.

40

человек
в штате
*(и около 30
постоянных фрилансеров)*

650+

выполненных
проектов

8

лет
работы



Мы оказываем маркетинговые услуги, а услугу оказывает **человек.**



В нашей команде должны быть **лучшие специалисты** - это наше конкурентное преимущество.



▲ КАКИЕ У НАС БЫЛИ ТРУДНОСТИ?



Руководитель каждый раз,
когда речь заходила о
найме



Нам нужно срочно и быстро находить сотрудников на постоянную работу (инхаус) и на временные задачи (фрилансеров) для управления объёмом проектов.

У нас бывает **по 300-500, а доходило и до 1000 откликов!**

Нам важно выбрать из них лучших.

Соискатели 916

Соискатели 249

Соискатели 342

Соискатели 459

Соискатели 399



ΔDVΔGΔ

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

▲ ЦЕЛИ

- 01 УСКОРЕНИЕ ЗАКРЫТИЯ ВАКАНСИЙ
- 02 СОКРАЩЕНИЕ ВРЕМЕНИ НА РУТИННЫЕ ЗАДАЧИ
- 03 ПОВЫШЕНИЕ ТОЧНОСТИ ПОДБОРА КОМАНДЫ
- 04 СНИЖЕНИЕ НАГРУЗКИ НА HR-ОТДЕЛ





Важные моменты автоматизации:

- необходимо исключить влияние человека и его субъективную оценку





Важные моменты автоматизации:

- необходимо исключить влияние человека и его субъективную оценку
- нужно сделать большую пропускную способность





Важные моменты автоматизации:

- необходимо исключить влияние человека и его субъективную оценку
- нужно сделать большую пропускную способность
- разработать объективные критерии оценки





Важные моменты автоматизации:

- необходимо исключить влияние человека и его субъективную оценку
- нужно сделать большую пропускную способность
- разработать объективные критерии оценки
- требуется проработка возможности формирования базы, резерва и подряда.





Важные моменты автоматизации:

- необходимо исключить влияние человека и его субъективную оценку
- нужно сделать большую пропускную способность
- разработать объективные критерии оценки
- требуется проработка возможности формирования базы, резерва и подряда.



△DV△G△

НАШЕ РЕШЕНИЕ

▲ РЕШЕНИЕ

Заменяли рекрутера **автоматизированной системой**, оставив только HR-менеджера для ключевых этапов.



▲ НАШЕ РЕШЕНИЕ



Автоматизация взяла на себя большую часть предварительной фильтрации и отсева, значительно сократив временные и финансовые затраты.



ΔDVΔGΔ

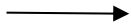
КАК ЭТО РАБОТАЕТ



Мы приняли за аксиому следующее: все кандидаты могут быть классными специалистами, которые соответствуют нашим требованиям.



Сбор откликов на
вакансию



Перевод коммуникации в
удобный мессенджер



Презентация компании



Отправка и получение анкет, тестовых
заданий, тестов



Назначение и проведение
автоматизированного онлайн-
интервью



Сбор отчёта/досье



Назначение собеседований с
выбранными кандидатами

Принятие решения



Отправка обратной связи



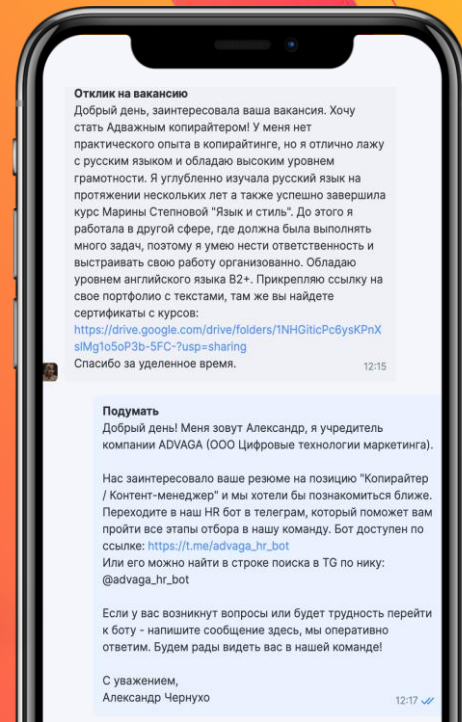
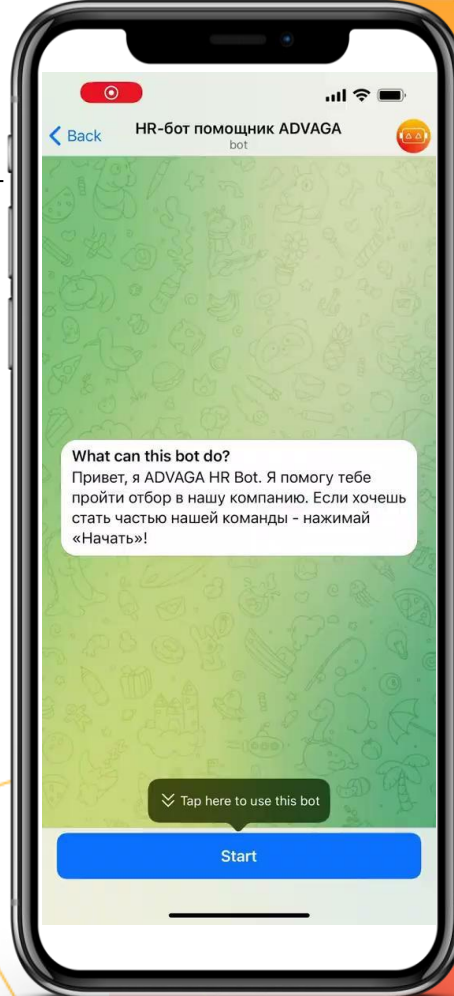
Создание базы кандидатов



▲ ЭТАП 1

НАСТРОЙКА АВТОРАЗБОРА И ПЕРЕВОД КОММУНИКАЦИИ В ЧАТ-БОТ

На job-сайте Rabota.by мы получаем отклики кандидатов и отправляем им шаблонное сообщение с ссылкой на чат-бот.



▲ ЭТАП 2

ПРЕЗЕНТАЦИЯ КОМПАНИИ И ЭТАПОВ РЕКРУТИНГА

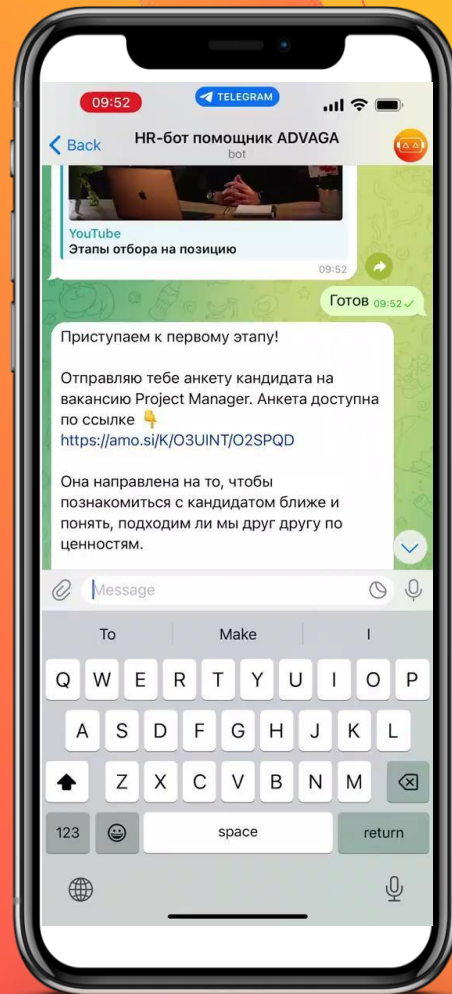
Чтобы увеличить интерес кандидатов и сформировать адекватные ожидания, в текстовом или видеоформате рассказываем кандидатам о компании, её миссии, ценностях и культуре.



▲ ЭТАП 3

АНКЕТА КАНДИДАТА

Мы отправляем кандидату анкету с дополнительными вопросами, которые нам важны при принятии решения.



▲ ЭТАП 3

ЧТО МЫ ПОЛУЧАЕМ ИЗ РЕЗЮМЕ:

- контактные данные;
- опыт работы;
- образование;
- стрессоустойчивого и коммуникабельного кандидата.

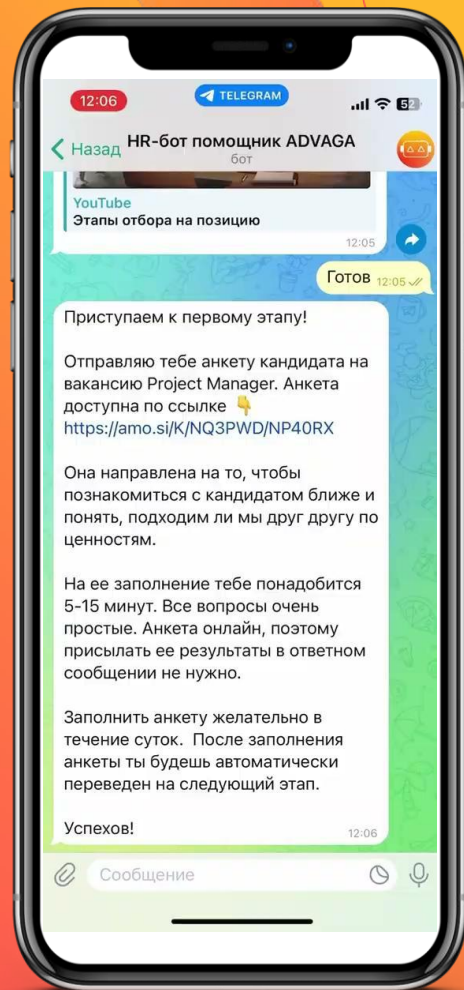
ЧТО ДЛЯ НАС ВАЖНО УЗНАТЬ ЕЩЁ:

- сверить контактные данные;
- карьерные цели;
- дополнительное образование;
- достижения и неудачи в рабочей сфере;
- что мотивирует человека;
- желаемый формат работы и график;
- желаемый уровень зп и обоснование.

▲ ЭТАП 4

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ

Форма с тестовым заданием, которая направлена на проверку хард скиллов в соответствии с нашим портретом кандидата.



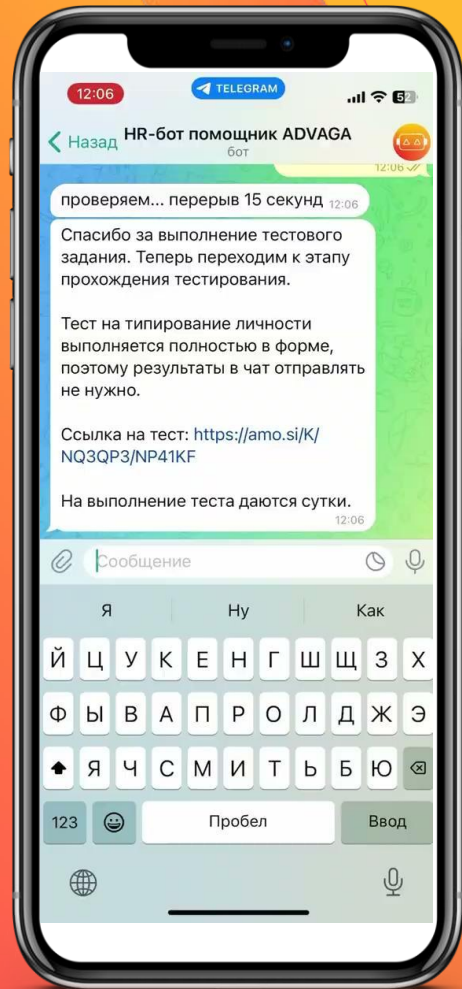
▲ ЭТАП 4

ОСНОВНЫЕ ТЕСТЫ, КОТОРЫЕ МЫ ИСПОЛЬЗУЕМ:

PAEI тест: Оценивает стили управления лидера через четыре роли: «производитель», «администратор», «предприниматель», «интегратор».

16Personalities: Определяет тип личности кандидата и его характеристики как человека.

Тест Белбина: Оценивает предпочтительные роли членов команды на основе девяти вариантов.



▲ ЭТАП 5

АВТОМАТИЗИРОВАННОЕ ИНТЕРВЬЮ



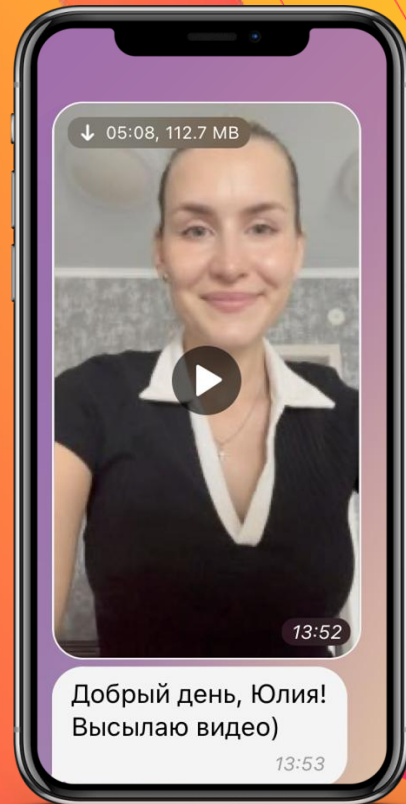
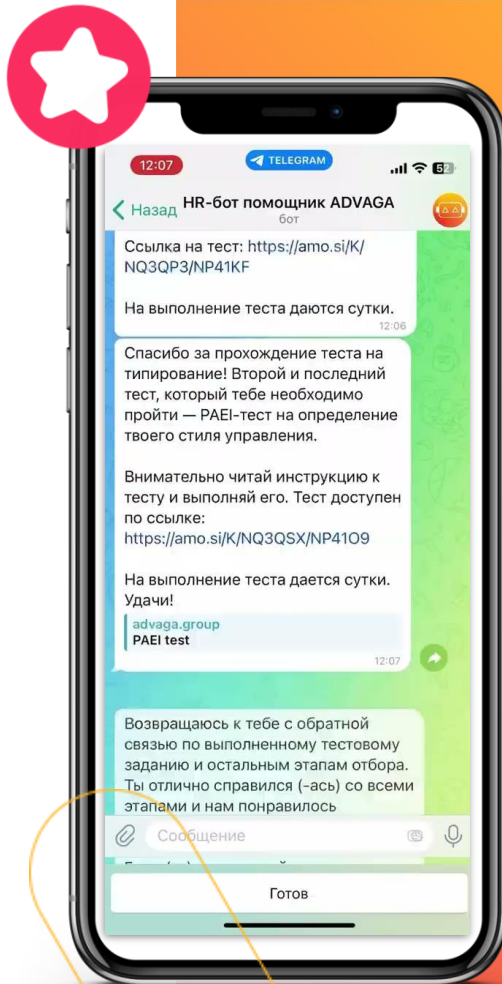
Целью данного шага является изучение софт скиллов кандидата, а также скоринг на адекватность человека.

Проведение онлайн-интервью экономит человеческий ресурс для обзвона, а также создаёт дополнительное удобство для кандидатов, ведь пройти такое интервью можно даже ночью.



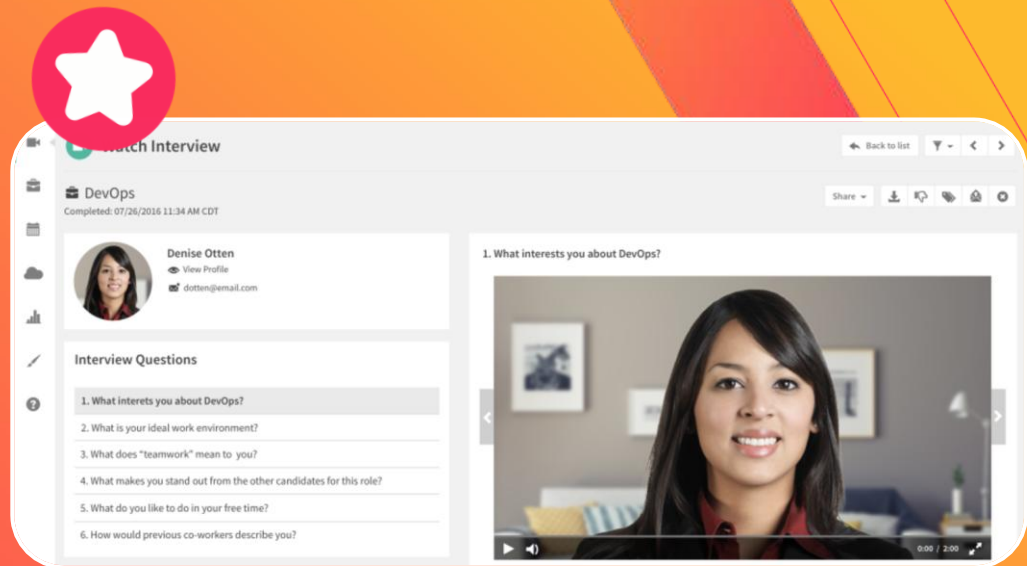
КАК МЫ ДЕЛАЕМ СЕЙЧАС

Отправляем в сообщении вопросы, на которые хотели бы получить ответы, и просим записать кружочек в телеграм или видео на фронтальную камеру, или записать с камеры ноутбука – как будет удобно кандидату.





СЕЙЧАС МЫ РАБОТАЕМ НАД
СОЗДАНИЕМ ИДЕАЛЬНОГО
АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ИНТЕРВЬЮ.



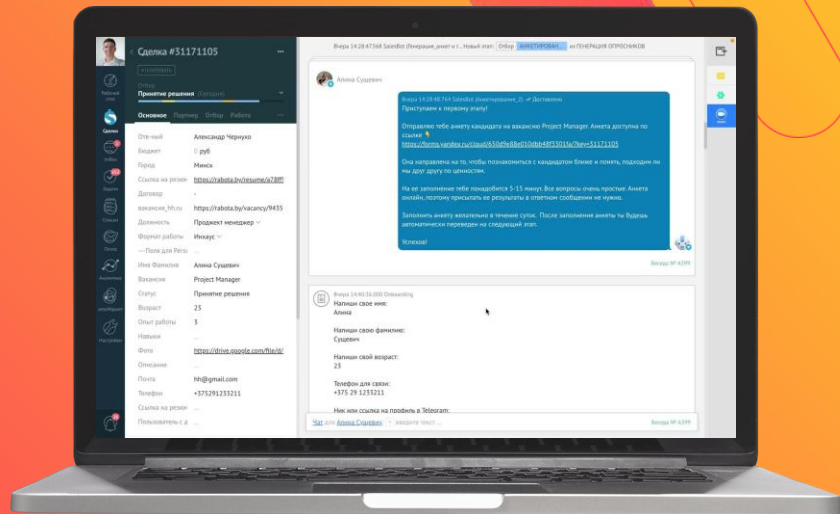
▲ ЭТАП 6

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ

Все данные по каждому кандидату сохраняются в карточке-сделке.

В результате у нас есть полная история коммуникации с кандидатом, все результаты тестовых заданий и анкеты.

В одном месте нас у есть полная и объективная информация для принятия решения о дальнейших шагах.



▲ ЭТАП 7

ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Пригласить кандидата на
финальное интервью.

Отказать кандидату.

Добавить досье кандидата в базу, чтобы
при срочном проекте можно было быстро
найти специалиста.



△DV△G△

ВЫВОДЫ

▲ ВЫВОДЫ

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПОДБОРА

- Нет необходимости держать рекрутера в штате.
- Отсутствует предел масштабирования.
- Рутинных задач в процессе осталось минимум.
- Сократились временные и финансовые затраты.
- Больше не теряем классных кандидатов.
- Появилась своя база проверенных кандидатов для фриланса и подряда.

КАКИМ ВАКАНСИЯМ ПОДХОДИТ

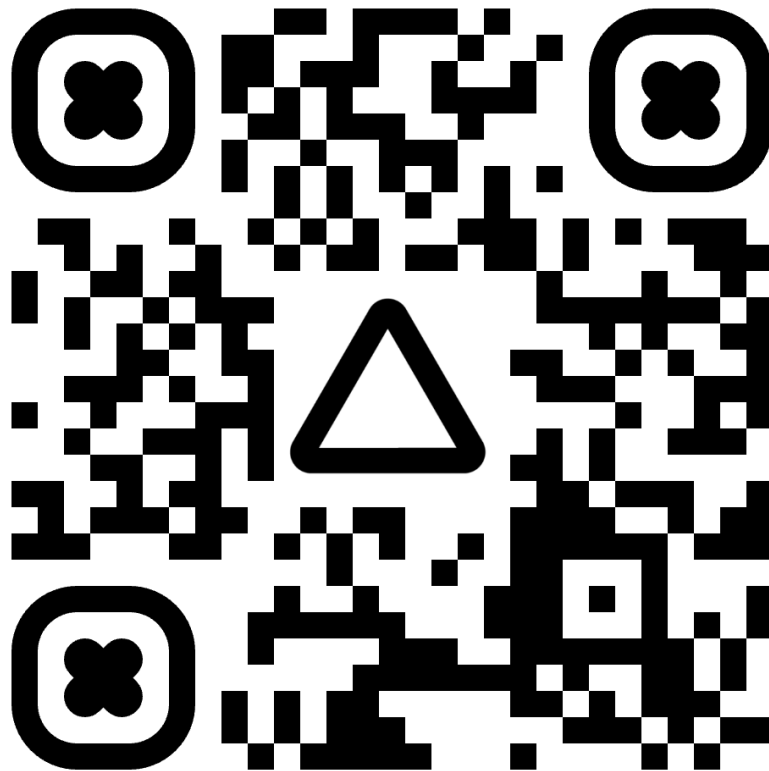
- Для **массового подбора**.
- Для вакансий с **большим количеством откликов**.
- Для специалистов уровня **Junior, Middle**.

СРЕДНИЕ ЦИФРЫ ПО ВСЕМ ВАКАНСИЯМ

- **+42%** кандидатов, которые заполнили первичную анкету.
- **В 1,6 раз увеличился объём кандидатов**, которые прошли весь путь кандидатов до принятия решения.
- **В 4 раза увеличилась пропускная способность при том же объёме кандидатов**.
- Прошли воронку отбора **4839 кандидатов**.



▲ ДАВАЙТЕ ПРОТЕСТИРУЕМ ПРОЦЕСС НАЙМА





Юлия Красовская

Напишите мне

