



Как объединить команду рекрутеров после изменения модели управления в компании

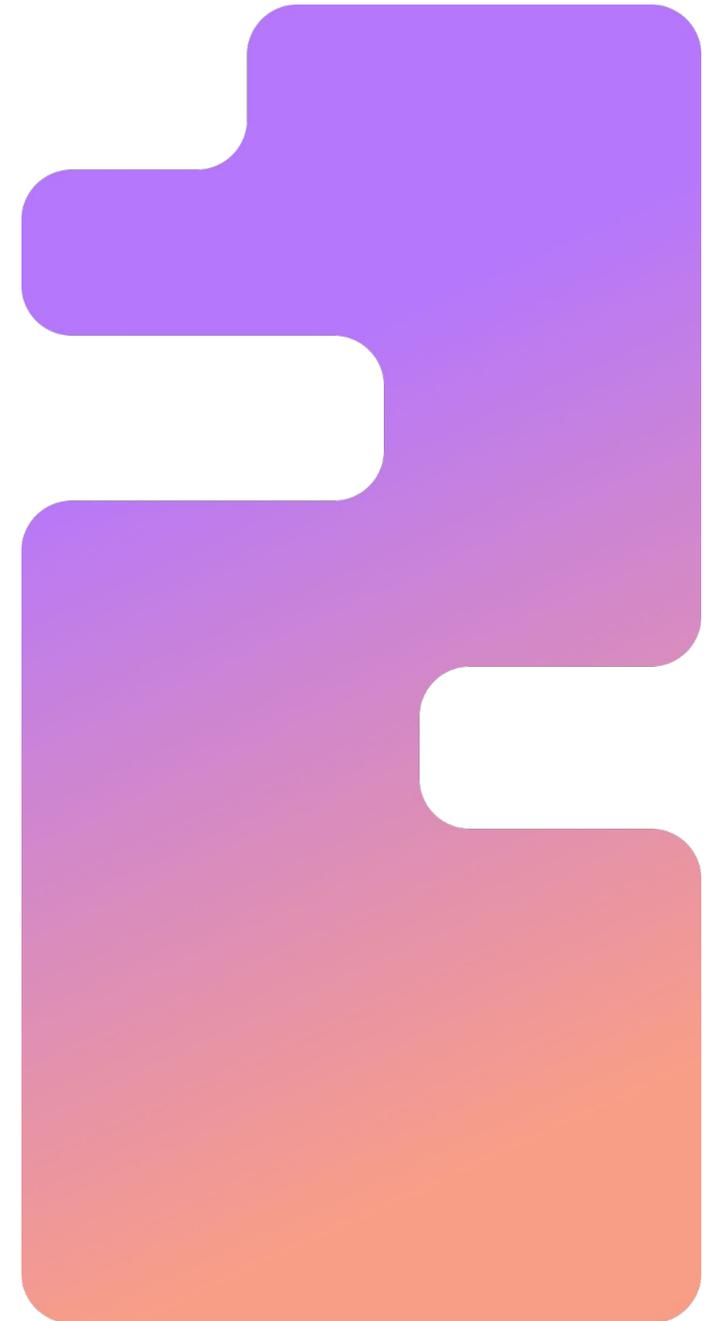
О СПИКЕРЕ



Тезикова Мария

Директор по управлению талантами Ростелекома (Руководитель Центра Экспертизы по подбору и адаптации)

- ◆ Победитель премии RBI HR-Award “Customer Experience” 2016 (Raiffeisen International),
- ◆ а также премии RBRU GrandPrix 2016 (Raiffeisen Russia)



ОБСУДИМ СЕГОДНЯ

- ◆ Что мы получили и потеряли, когда централизовали экспертизу по подбору;
- ◆ Какие шаги помогли нам стабилизировать команду рекрутеров и начать эффективно работать в новых условиях;
- ◆ Как мы работали с личными переживаниями и как осознали важность «маленьких» побед.



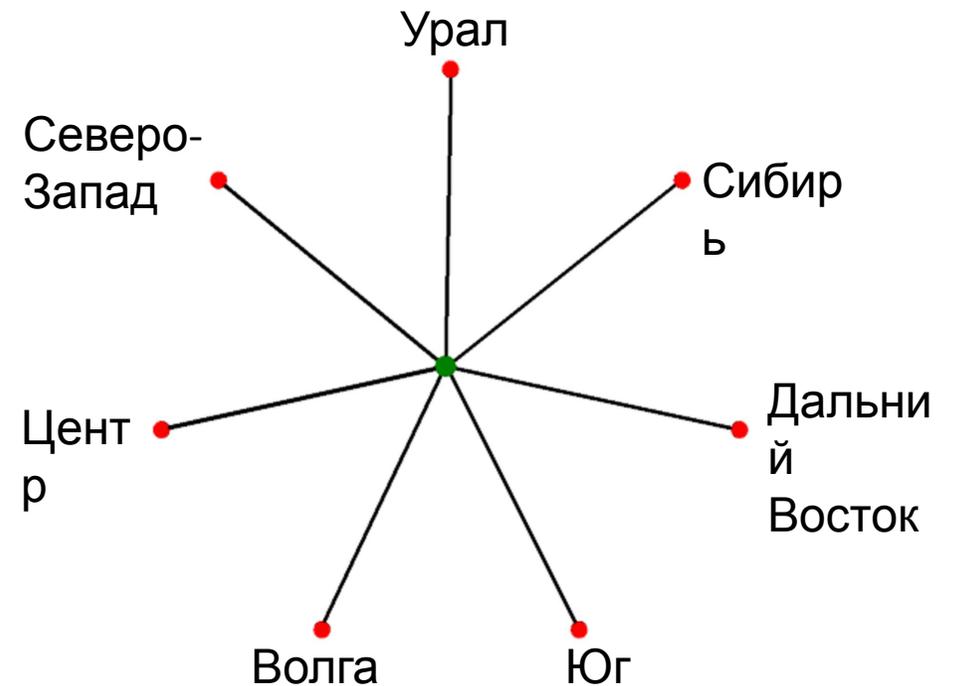
ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МОДЕЛИ КОМПАНИИ

БЫЛО

Макрорегиональное
управление

СТАЛО

Централизованное
управление



НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

Возможность построить эффективный подбор персонала на основе потребностей конкретных сегментов по всей России



МОДЕЛЬ КАДРОВОГО АГЕНТСТВА

- ◆ Распределенная команда рекрутеров
- ◆ Знание конкретного сегмента
- ◆ Знание региональной специфики



МЕХАНИКА РАБОТЫ РЕКРУТМЕНТА

3 СЕРВИСА:

- ◆ Массовый подбор
- ◆ Профессиональный подбор
- ◆ Топ-подбор

ОБЩИЕ МЕТРИКИ:

- ◆ Удовлетворенность нанимающих менеджеров и кандидатов
- ◆ Сроки закрытия вакансий
- ◆ Производительность рекрутеров / План подбора



ТРУДНОСТИ ИЗМЕНЕНИЙ

Для рекрутеров

Для лидеров регионов

Для лидеров сегментов

Для смежных подразделений, участников
процесса подбора и найма

ПЕРВЫЕ ШАГИ НАВСТРЕЧУ

Начать разговаривать:

Изменение не первое
и не последнее

В моменте детально не
понятно,
что каждому из нас делать,
но мы понимаем, как будем
это выяснять



ЧЕСТНАЯ ОТКРЫТАЯ КОНСТРУКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

1

Внутри команды
лидеров и экспертов
по рекрутменту

2

С руководителями
сегментов и регионов
индивидуально и
вместе

3

С руководителями
смежных
подразделений,
участников процесс
подбора и найма

ЗАПРОС И АНАЛИЗ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ



От рекрутеров

От нанимающих
менеджеров

ОЖИДАНИЯ НАНИМАЮЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОТ КОМАНДЫ РЕКРУТМЕНТА

- Быть на связи, проактивно подсвечивать сложности
- Слышать менеджера, работать не ради цифр
- Сокращать сроки подбора, больше коммуницировать внутри HR
- Увеличивать воронку, расширять источники и инструменты поиска
- Унифицировать профили, интересно презентовать вакансии кандидатам



ЧТО ВОЛНУЕТ КОМАНДУ РЕКРУТЕРОВ

Общие цели

Правила взаимодействия со смежными подразделениями

Профессиональное развитие

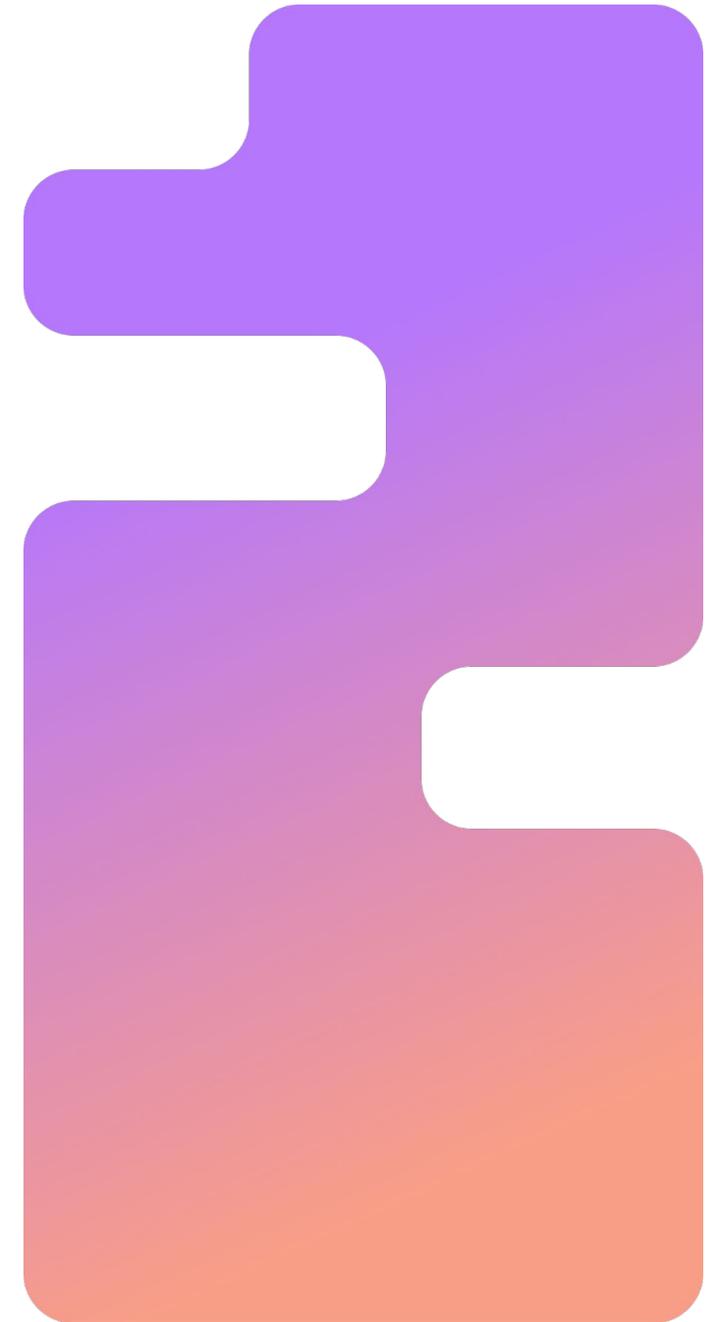
Как повышать эффективность своей работы

Взаимодействие внутри команды

СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ: ОБЩАЯ ЦЕЛЬ

Цель 2022: эффективная команда рекрутмента

- ◆ Регулярная и структурированная коммуникация внутри команды, развитие 70/20/10
- ◆ Единообразные унифицированные процессы
- ◆ Доступная и прозрачная отчетность



ТРЕТИЙ ШАГ: ОБМЕН ОПЫТОМ В РАСПРЕДЕЛЕННОЙ КОМАНДЕ

- Онлайн / оффлайн встречи:
командные, индивидуальные,
проектные
- База знаний
- Чаты, почтовые группы
рассылок, звонки



ВАЖНО: ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ АТМОСФЕРА

- ◆ Принять переживания
- ◆ Проговорить мысли и эмоции
- ◆ Взять ответственность за то, что с нами происходит
- ◆ Пройти путь преобразования вместе



ИЗМЕНЕНИЯ В РЕКРУТМЕНТ ЦИФРАХ

	I квартал, 2022	II квартал, 2022
Удовлетворенность функцией подбора	8,75 из 10	9,22 из 10  +5,5%
Удовлетворенность скоростью подбора	8,59 из 10	9,03 из 10  +5,1%
Удовлетворенность нанимающих менеджеров взаимодействием с подбором	4,85 из 5	4,95 из 5  +2%
Удовлетворенность кандидатов процессом подбора и найма	4,67 из 5	4,74 из 5  +1,5%
Производительность рекрутера масс подбора	19,2	27  +40%
Производительность рекрутера проф подбора	12	16,5  +5,1%

ПОВОД ДЛЯ РАДОСТИ

- Проработка и внедрение целевого процесса по подбору и найму в компанию
- Квартальные таунхоллы для команды рекрутмента
- Практика разбора сложностей подбора на всех участников с конкретными фактами и цифрами
- Актуальная и обновляемая база знаний
- Общий тг-канал команды рекрутмента
- Регулярные обучающие сессии для рекрутеров

ПОВОД ДЛЯ ГРУСТИ

- Не все в команде рекрутмента выдерживают дорогу перемен
- Еще не все нанимающие менеджеры смогли адаптироваться к работе в централизованной модели

НАШИ ПЛАНЫ

- ◆ Непрерывная работа над повышением качества данных по рекрутменту
- ◆ Дальнейшая стабилизация и профессиональное развитие команды рекрутмента
- ◆ Партнерство и диалог сегментными и региональными лидерами / нанимающими менеджерами
- ◆ Интеграция внутри HR, комплексные совместные проекты



Иногда изменения полезны, иногда
необходимы, а иногда очень приятны