

# Масс рекрутмент

бенчмарки набора персонала на  
стартовые позиции

[#hrforum\\_kommesk](https://www.instagram.com/hrforum_kommesk)



HRBOT.KZ

# Исходные данные

- Охват: 168 000 кандидатов
- Период: 12 месяцев
- Участники: 10+ крупных работодателей
- Вакансии: 20+ вакансий



Кто наш  
кандидат?

[#hrforum\\_kommesk](https://www.instagram.com/hrforum_kommesk)

- От 17 до 25 лет
- 80% предпочитают письменную переписку звонку
- Самые популярные позиции
  - менеджеры по продажам
  - сотрудники колл-центров (телемаркетинг, работа с клиентами, коллекшн)
  - продавцы-консультанты (одежда, электроника)

# Как я ищу работу

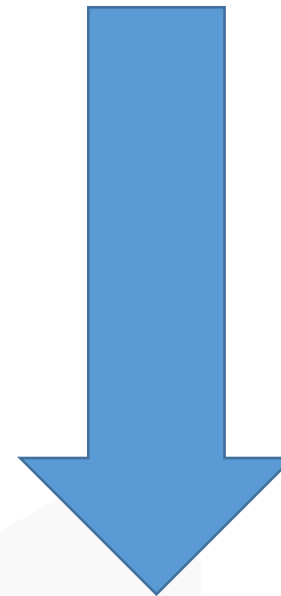
- С вероятностью в 80% размещу резюме на Headhunter (но имейте в виду тренды)
- В среднем буду получать 10 звонков **в день** с предложением о работе (из которых 2-3 будут от подозрительных работодателей)
  - Поэтому я с осторожностью отношусь к слишком туманным вакансиям или названиям компаний

# Что меня волнует при поиске

(в порядке приоритета)

- Фиксированный оклад
- Тип организации
- График работы
- Насколько далеко от дома
- Как быстрее устроиться
- Что предстоит делать (!)

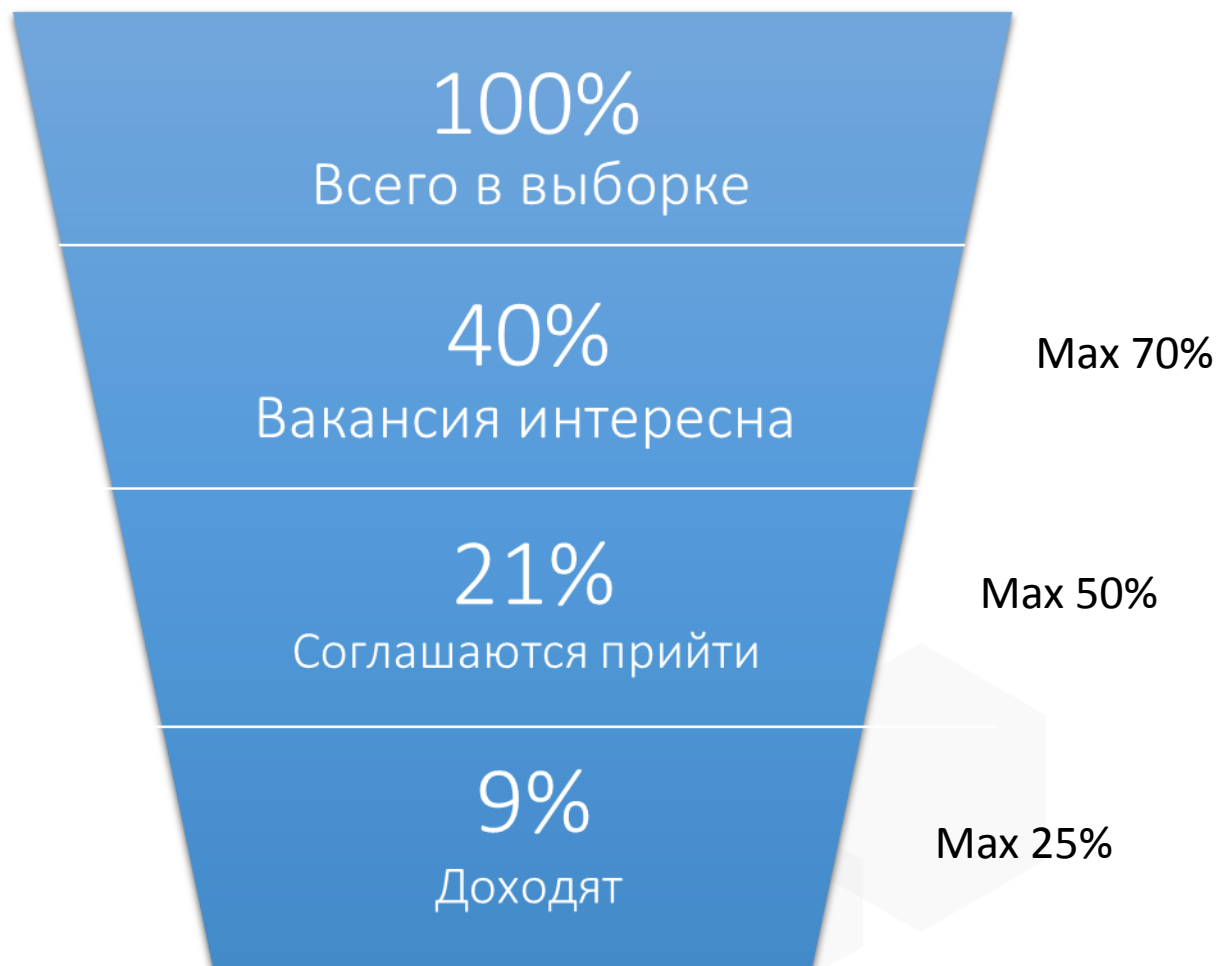
Важно



Менее важно

- С вероятностью от 20% до 50% я дойду на собеседование
- Почему я могу не прийти на собеседование:
  - Назначили другое собеседование (30% опрошенных)
  - Забыл (20% опрошенных)
  - Пришел, не нашел (10%)
  - Далеко (10%)
  - Погода
- Если я не пришел, с вероятностью 70% я снова соглашусь прийти, и более вероятно, что дойду

# Воронка рекрутинга

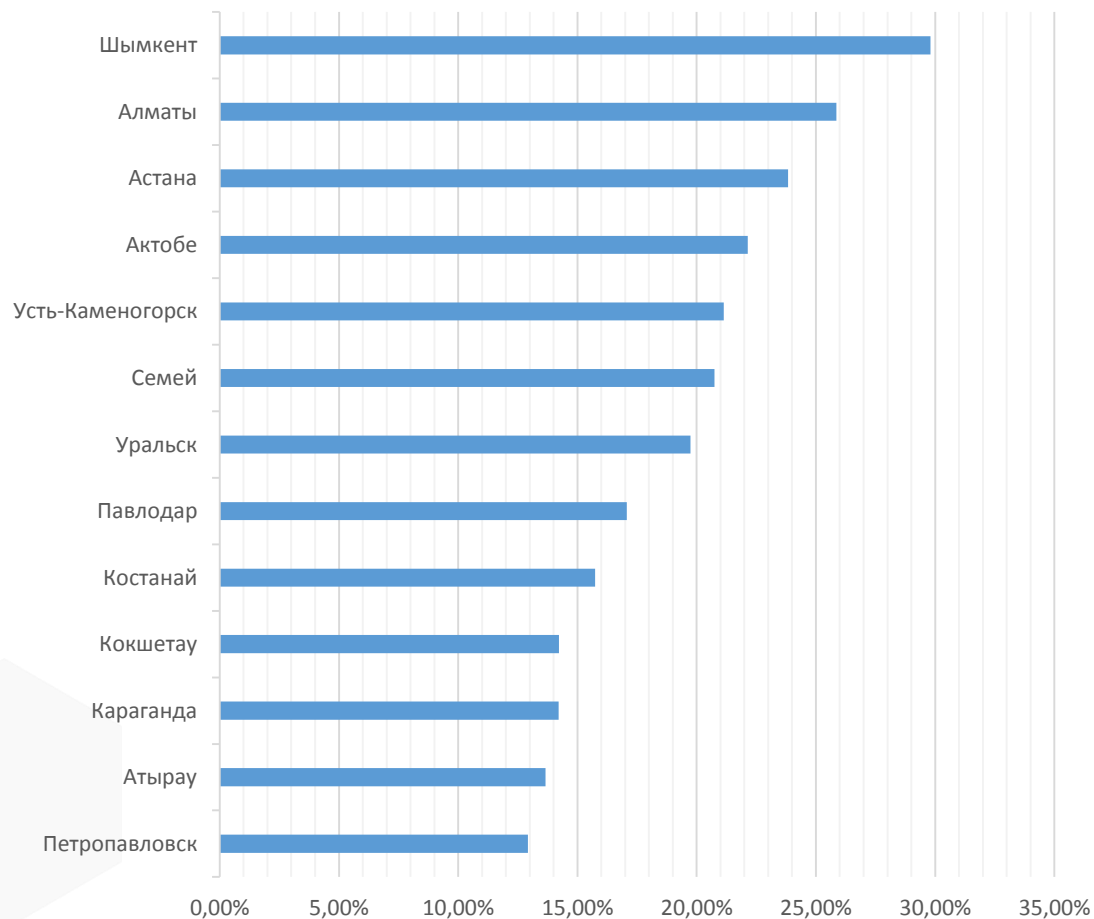




# По городам

или где сложнее закрывать позиции

### Конверсия в согласившихся на интервью





# Как повлиять на воронку

[#hrforum\\_kommesk](#)

# Как повлиять на воронку

1. Начать ее считать (80% не делают этого)
2. Правильно делать холодный подбор:
3. Правильно обрабатывать отклики
4. Понимать, почему уходят

## 2. Правильно делать холодный подбор

- Время контакта
- Срок до собеседования (на 10-20%)
- Напоминание в день собеседования (на 10%)
- Что рассказать при первом контакте (на 20-30%)

# Если не работать над воронкой, объемы обработки вырастут в 2-3 раза

Максимум отдачи (из 100 человек в выборке физически придут 10-15)	Минимум отдачи (из 100 человек придут 3-5)
Время до собеседования – не меньше 1 суток и не больше 2 суток	Время до собеседования больше 2 дней
Описание вакансии четко говорит об уровне ЗП, графике, адресе работы	Туманное описание вакансии, нет ориентира по ЗП, график запутанный
В день собеседования напоминает о времени и месте	Нет напоминания о собеседовании
Хороший HR бренд	Слабый HR бренд

Если цель – 10 человек на собеседование:

При эффективном подходе из 100 человек в выборке физически придут 10-15

При неконтролируемом подходе из 100 человек придут 3-5, то есть надо охватить 200-300 человек

### 3. Правильно обрабатывать отклики

- Корпоративный сайт
- Работные сайты
- Колл-центр
- Имейл

46%

ВХОДЯЩИХ ОТКЛИКОВ  
не фиксируется и не обрабатывается

### 3. Входящие звонки по вакансиям

- На массовые позиции **73%** соискателей звонят и лишь **27%** откликаются посредством резюме.
- Зачастую соискатели не помнят ресурс, на котором увидели вакансию (**86%** звонивших отвечают, что увидели вакансию в интернете, но где конкретно, они уже не помнят)
- Соискатели не помнят точное название вакансии: рекрутерам приходится выяснять это, задавая наводящие вопросы. Важно понимать, что это не повод отказывать соискателю: по статистике, компании которые продолжали общаться с соискателем, некорректно назвавшим должность, в **45%** случаев приглашали его на собеседование.
- Каждый третий соискатель спрашивает обо всех условиях работы, даже если вся информация есть в тексте вакансии.
- Треть звонков оказывается неэффективной из-за коммуникативных барьеров (шумное место, плохая слышимость, задержка связи на несколько секунд и т.д.). Но если рекрутер в такой ситуации просит перезвонить, то перезванивают только **11%**. Из этого можно сделать вывод, что всего 11 % соискателей проявят интерес к вакансии дважды, остальных надо заинтересовать компанией и вакансией с первого раза.

# Причины увольнения

- ЗП или график (40% опрошенных)
- Руководитель (30% опрошенных)
- Делал то, что не обговаривалось на собеседовании (10% опрошенных)



Если не считать и не работать над воронкой, придется делать **в три-четыре раза больше** рутинной работы

# Спасибо!

Для деталей



**HRBOT.KZ**

**#hrforum\_kommesk**