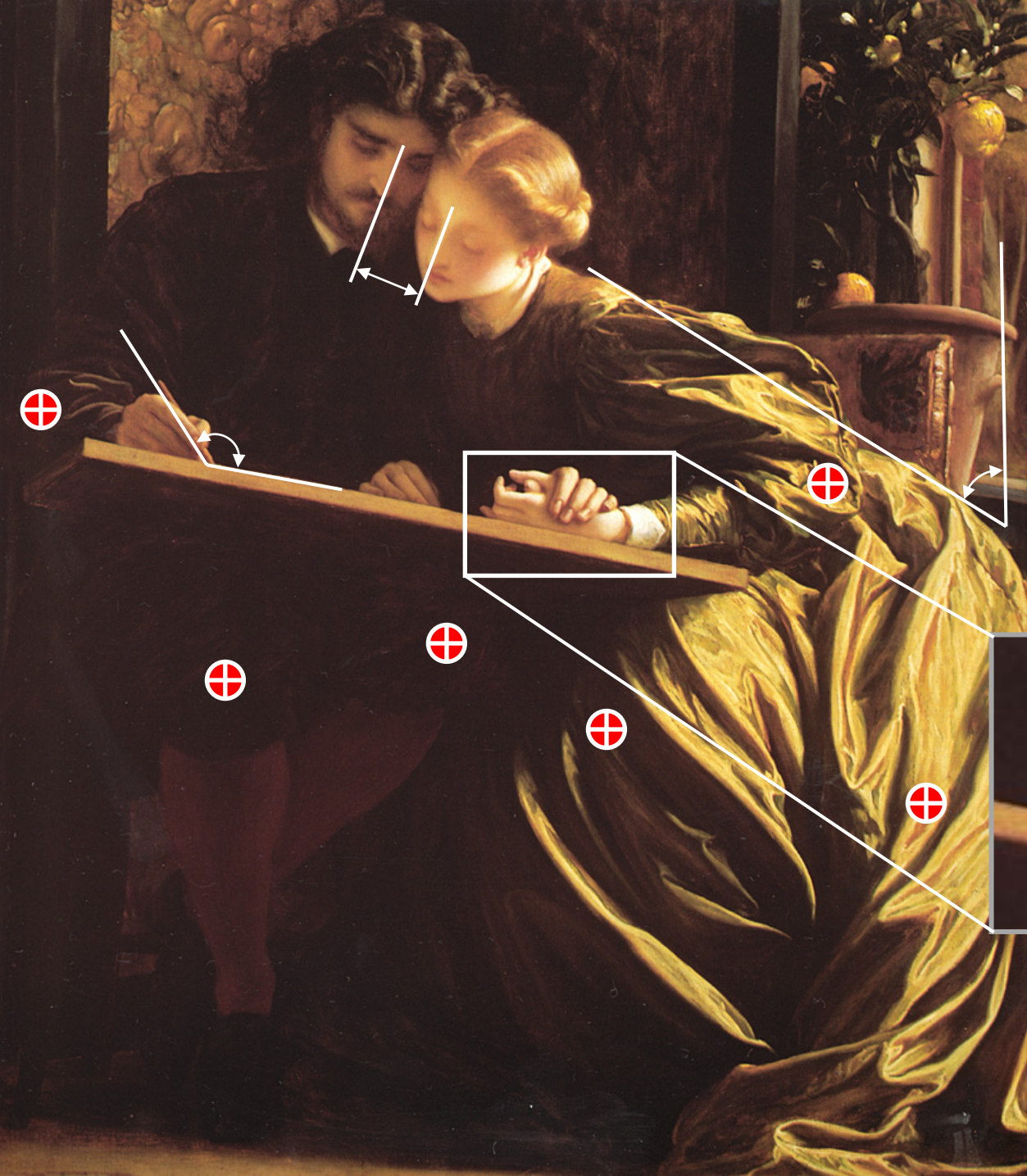


Рекрутмент как стратегическое конкурентное преимущество

Георгий Георгиев



Frederic Leighton
The Painter's Honeymoon
1864

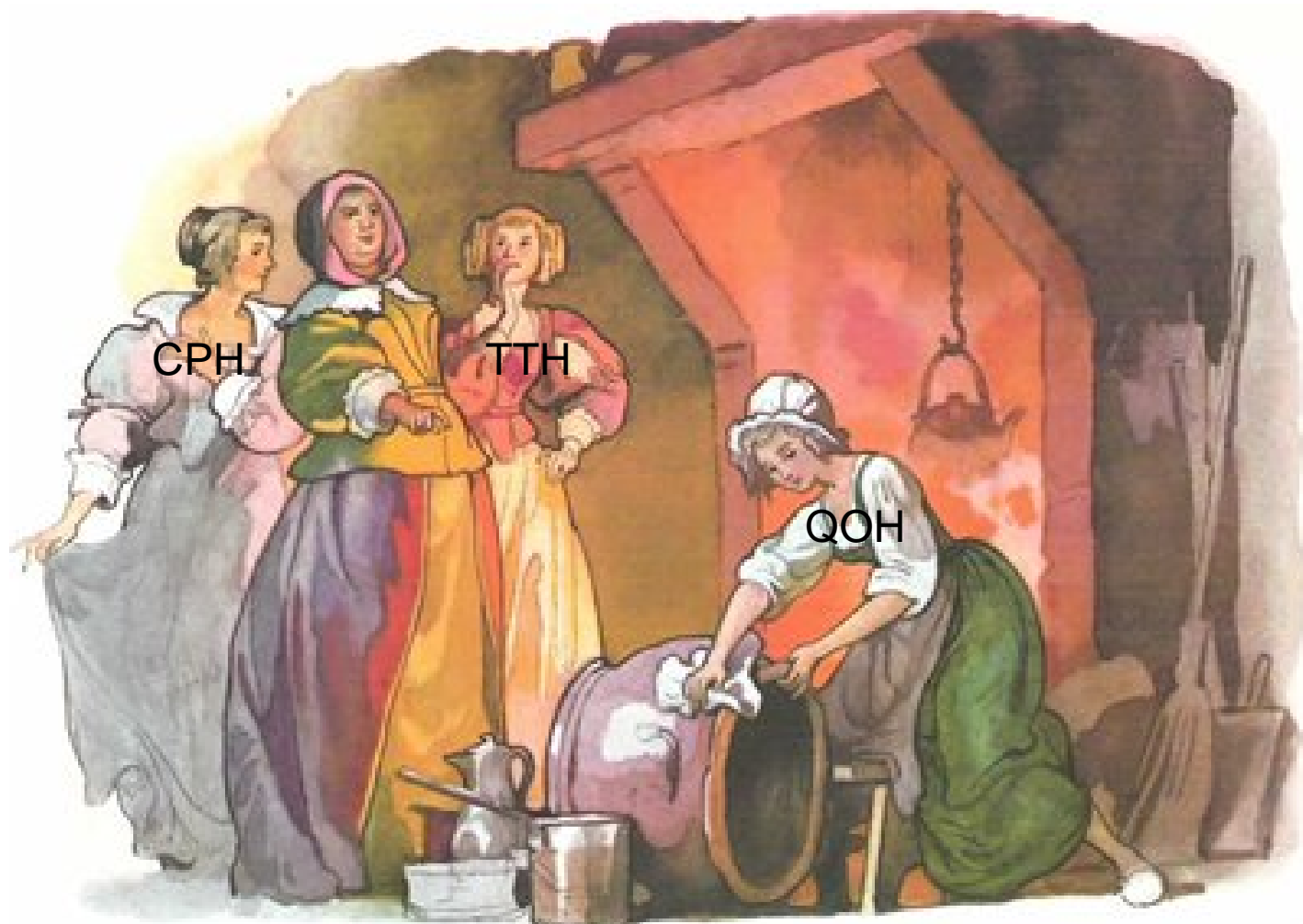
Три Кита Рекрутмента XX века

СРН

ТТФ



QOH



CPH

TTH

QOH

Метрики (и почему они не работают)

Time to Fill (Время закрытия вакансии)

Конкуренция

Цена открытой вакансии

Среднее бессмысленно и даже хуже

Быстро = дорого

Альтернативы TtF

Стоимость вакансии (минимизация потерь)

КК (от Контакта до Контракта)

Качество (и почему о нём забыли)

Трудно измерить

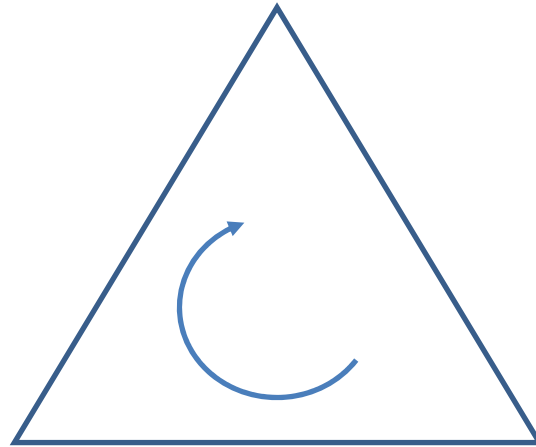
Измерение возможно через 3-12 мес.

Дельта-модель

- Транзакционный: рекрутмент – одна из функций HR
- Функциональный: рекрутмент - функция специализированного подразделения
- Культурный: в компании создана культура рекрутмента, пронизывающая все подразделения

Культурный

«Создать и поддерживать лучшую в индустрии команду»



Функциональный

«Организовать процесс закрытия вакансий»

Транзакционный

«Закрыть вакансию»

Куда пойти учиться?



Деньги

Спорт, шоу-бизнес

IT

№1



Средний

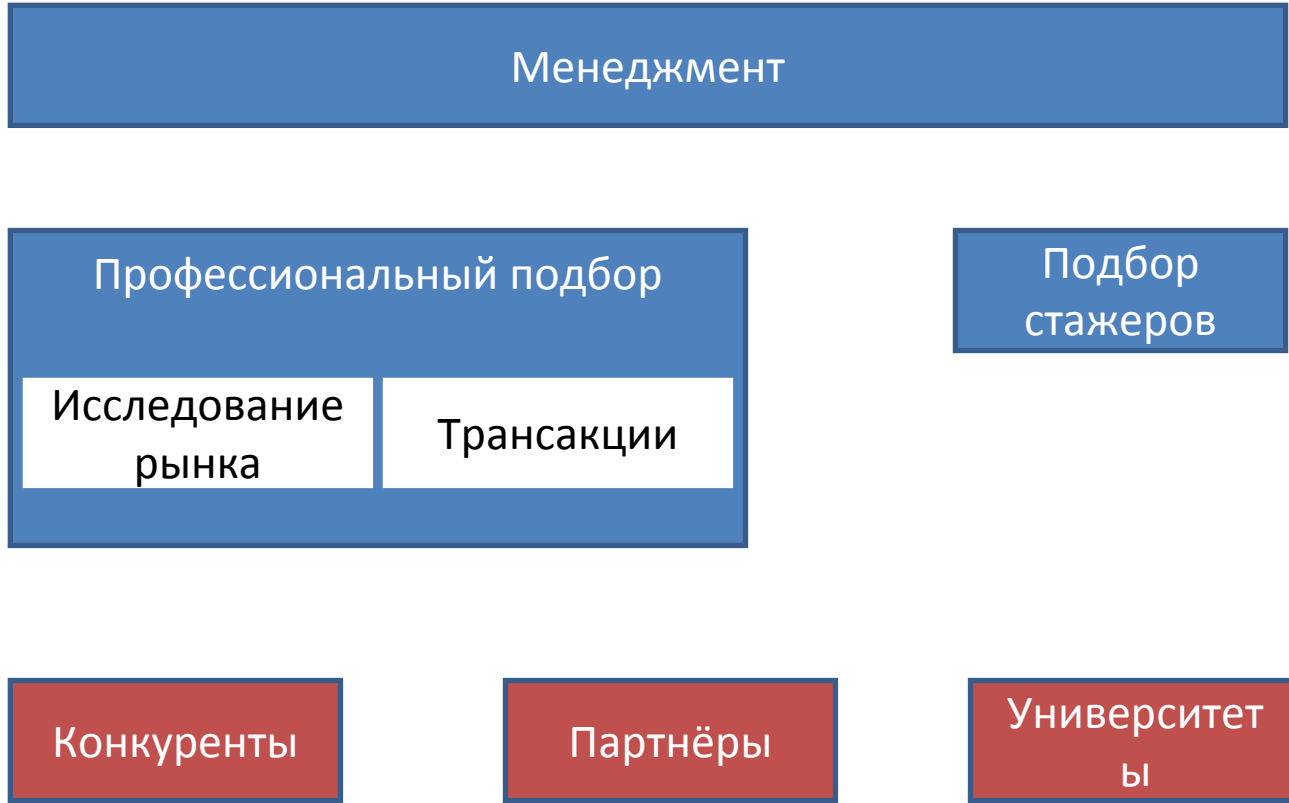


Лояльность



Jean-Léon Gérôme

Модель рекрутмента в Cisco R&CIS



Цели

- Команда лучше, чем у конкурентов
- Поддержка роста быстрее, чем у конкурентов

— Было: СРН, ТТФ

Средства

- Создание и жизнь бренда
 - Было: реклама и описание вакансий
- Эффективная программа рекомендаций
 - Было: Headhunter, агентства
- Внутренние рекрутеры должны быть лучше, а не хуже, чем в агентствах
 - Было: группа администраторов и худших из агентств
- Знание рынка, построение отношений
 - Было: исследования уровней зарплат
- Связь с бизнесом через опыт в бизнесе
 - Было: психологи с визиткой HR Business Partner