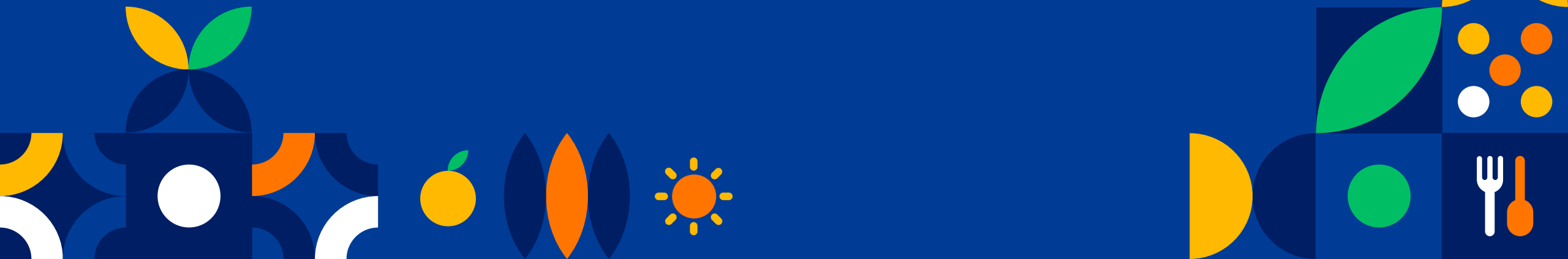




Собственное производство в ритейле. Устойчивое обеспечение персоналом

Разживина Анастасия, Директор по персоналу БЕ Собственное производство
Пирогова Светлана, Директор по развитию производственных площадок



- 1** Привлечение сотрудников в штат
- 2** Привлечение аутсорса (работа с подрядчиками)
- 3** Удержание персонала через вовлеченность



Основная цель:

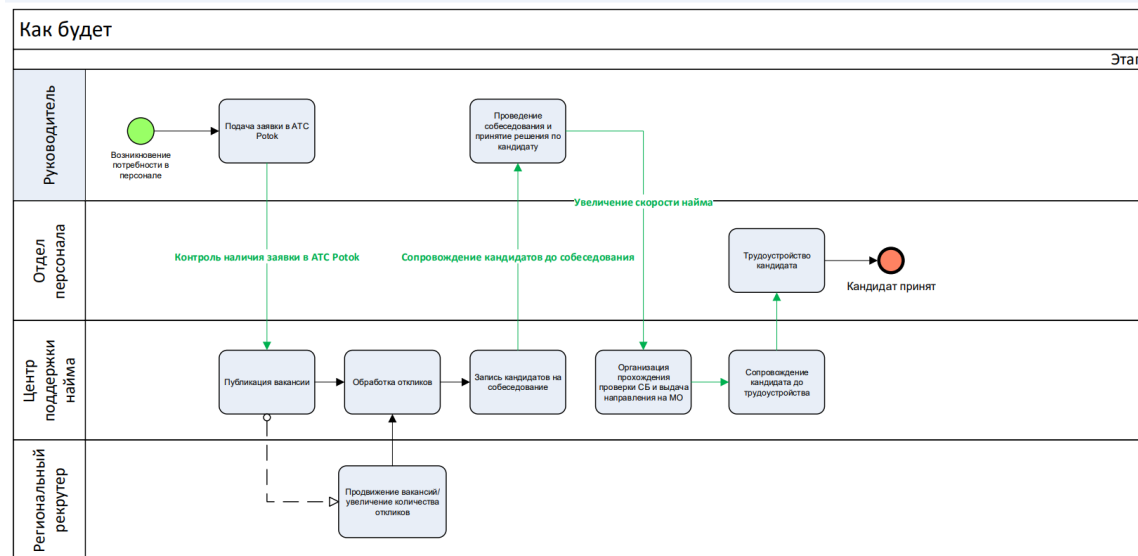
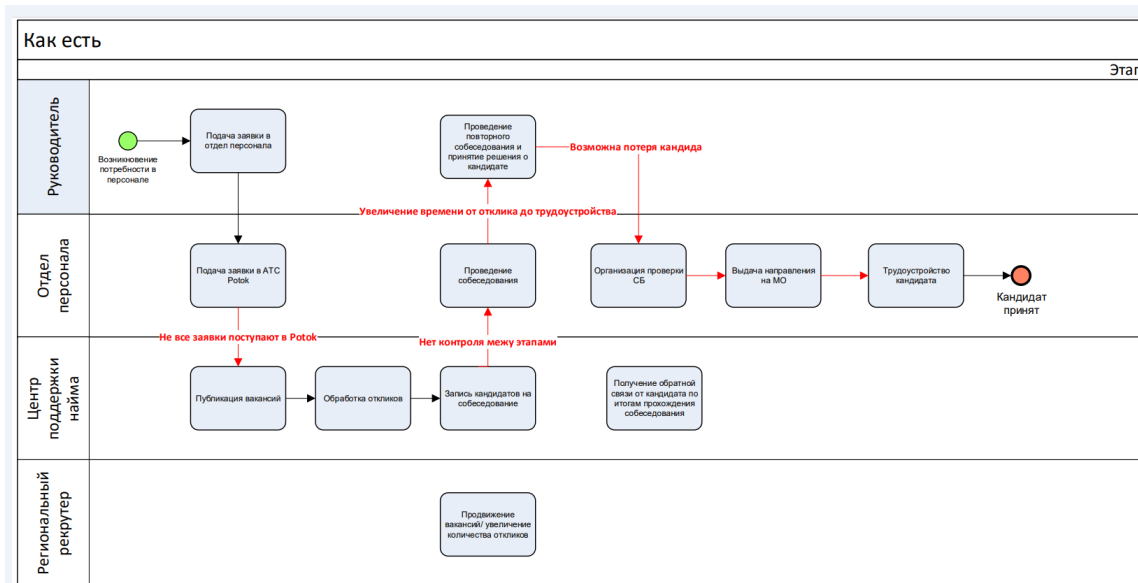
Увеличение количества принятых кандидатов, повышение скорости закрытия вакансии и наращивание экспертизы в поиске узкопрофильных специальностей производства



Боли подбора в ЦП:

- Ответственность в разных подразделениях
- Дорогое привлечение кандидатов СП, низкое количество откликов на 1 вакансию (дороже чем онлайн, ТК)
- При отклике кандидат не ассоциирует вакансию с работой на производстве
- Не представлен сегмент ЦП на рынке труда
- Долгий путь кандидата, низкая скорость закрытия вакансий
- Отсутствие экспертизы в направлении найма в узких специальностях Централизованного производства

1. Анализ пути кандидата



Единый центр ответственности

- Анализ и оценка процесса AS IS
- Поиск ключевых факторов низкой эффективности этапов
- Сокращение этапов с 12 на 9
- Прототип процесса TO BE
- Определение нового функционала и ролей

2. Экспертиза продаж

АНАЛИЗ ПОДБОРА СОТРУДНИКОВ

Штатных единиц	Укомплектованность	Открытых вакансий	Закрытых вакансий	Средний срок закрытия
206	97%	7	6	18

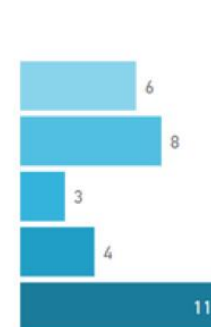
ВОРОНКА ПОДБОРА



ДИНАМИКА ЭТАПОВ



СРЕДНИЙ СРОК



ДИНАМИКА СОБЕСЕДОВАНИЙ

Этап подбора
● 2. Первичное собеседование
● 4. Повторное собеседование



Экспертный центр ответственности

- Формат дашборда под продажи
- Объявления, которые продают
- Скрипты, которые продают
- CRM - контроль кандидатов на каждом этапе найма ежедневно
- Искусственный интеллект

3. Ответственность HR и бизнеса

1. Мотивация ежеквартальная – доступность персонала 95%
2. Сквозная цель – текучесть и вовлеченность
3. Рейтинги – показатель укомплектованности и текучести

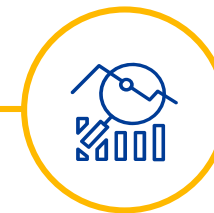
Промежуточные результаты пилота проекта



В **2 раза** больше откликов на одну вакансию

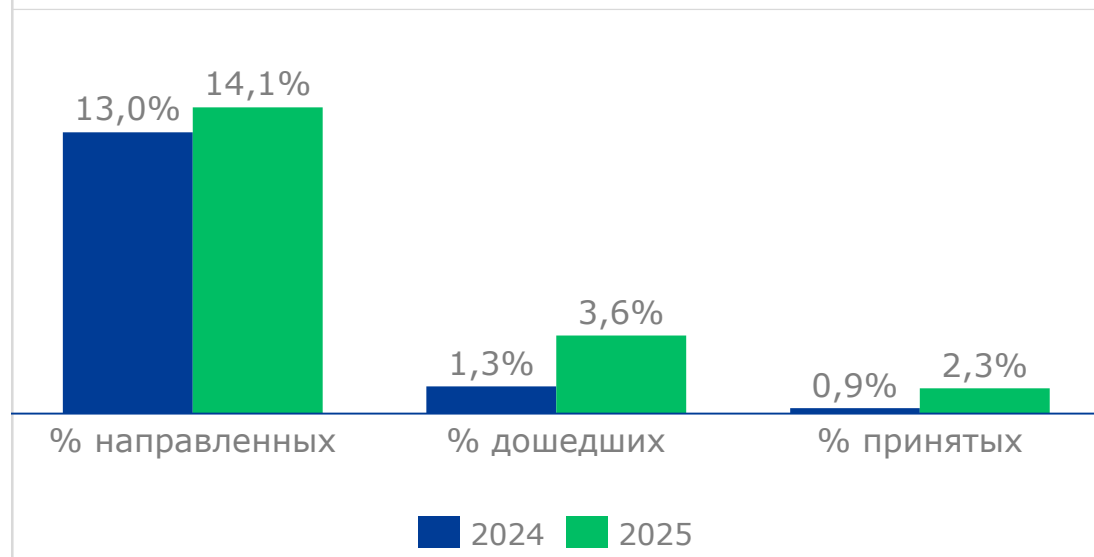


В **4 раза** больше принятых

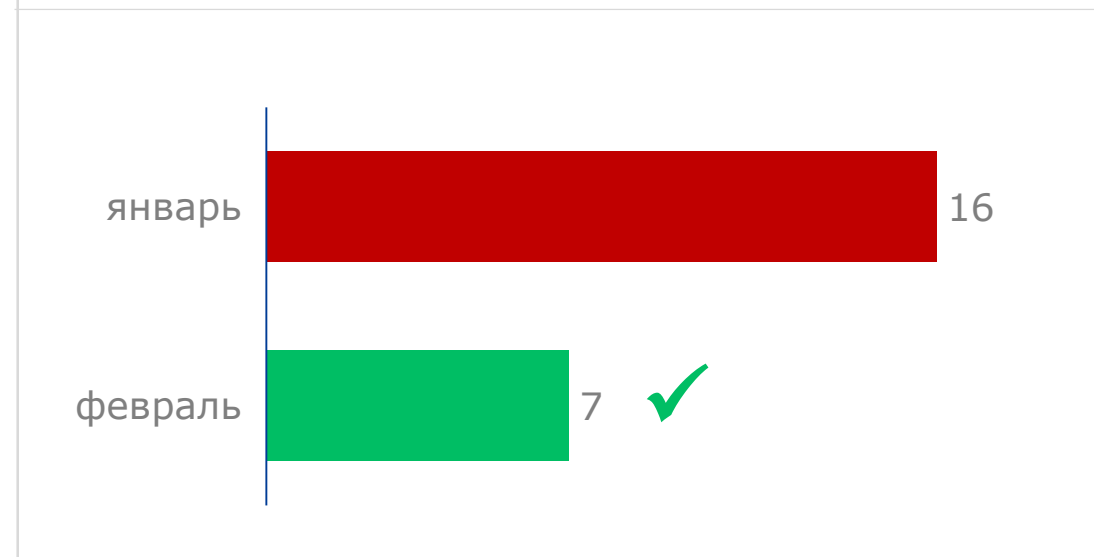


Наращиваем экспертизу найма в ЦП

LfL янв-март'24/январь-март'25



Срок от отклика до ТУ



План реализации проекта

Мероприятие	Янв	Фев	Мар	Апр	Май	Июн	Июл	Авг	Сен	Окт	Ноя	Дек
1. Анализ и оценка процесса AS IS	■											
2. Поиск ключевых факторов низкой эффективности этапов	■			■								
3. Прототип процесса TO BE	■			■								
4. Выделение ключевых ролей, описание функционала	■			■								
5. Разработка дашборда	■			■								
6. Реализация инструментов: Профилирование вакансий по проф. ролям или сегментам. Новые скрипты ЦПН. Обучение ключевых ролей новому функционалу	■			■								
6.1. Реализация инструментов: фокусное медиапланирование, фокус ФЛОП локаций/ вакансий,	■			■								
6.2. Реализация инструментов: Телефонная линия, Онлайн собеседования			■	■								
7. Анализ результатов. Коррекция							■					



- 1 Привлечение сотрудников в штат
- 2 Привлечение аутсорса (работа с подрядчиками)
- 3 Удержание персонала через вовлеченность



Основная цель проекта:

Повысить долю постоянных сотрудников подрядчиков



Боли работы с подрядчиками в ЦП:

- Высокая текучесть сотрудников подрядчика
- Отношение бизнеса как к услуге
- У подрядчиков те же проблемы, сложность поиска и удержания



Единое окно взаимодействия с подрядчиками



Обучение рекрутеров подрядчиков



Общая система конкурсов, мотивации
Реферальная программа для подрядчиков

- 1 Привлечение сотрудников в штат
- 2 Привлечение аутсорса (работа с подрядчиками)
- 3 Удержание персонала через вовлеченность**



0. ПОДГОТОВКА К ОПРОСУ

- Подготовка структуры опроса
- Подготовка промо-компани
- Подведение итогов работы с вовлеченностью за прошлый год
- Анонс нового опроса и ответы на вопросы сотрудников



1. ПРОВЕДЕНИЕ ОПРОСА

- Ответы на вопросы сотрудников по опросу
- Предоставление возможности пройти опрос на рабочем месте



2. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

- Информирование о результатах опроса
- Прояснение, уточнение результатов опроса (Фокус-группы и Круглые столы)
- Выбор проблем для проработки



3. ПЛАНЫ МЕРОПРИЯТИЙ

- Воркшопы (генерация идей по решению выбранных проблем)
- Разработка action-plan по работе с вовлеченностью



4. РЕАЛИЗАЦИЯ ПЛАНОВ

- Реализация корректирующих мероприятий
- Отслеживание статуса запланированных мероприятий
- Оказание поддержки в реализации планов исполнителям