

Взаимодействие HR-ов и линейных менеджеров фармкомпаний в процессе поиска и подбора персонала.

Как это происходит сейчас (исследование «ФАРМА ПЕРСОНАЛ»). И как сделать систему рекрутинга в компании наиболее эффективной



Андрей Анучин

Директор агентства «ФАРМА ПЕРСОНАЛ»

Бизнес-тренер компании PBDs «Студия развития персонала и бизнеса»

Повышение эффективности (оптимизация, КПД) процесса подбора персонала в компании достигается за счет:

***А: четкого следования всем этапам работы над вакансией
(соблюдение технологии рекрутинга как бизнес-процесса)***



Повышение эффективности (оптимизация, КПД) процесса подбора персонала в компании достигается за счет:

Б: повышение мастерства менеджера в использовании различных рекрутинговых инструментов (проведение интервью, оценка по компетенциям, сбор референсов и др.)

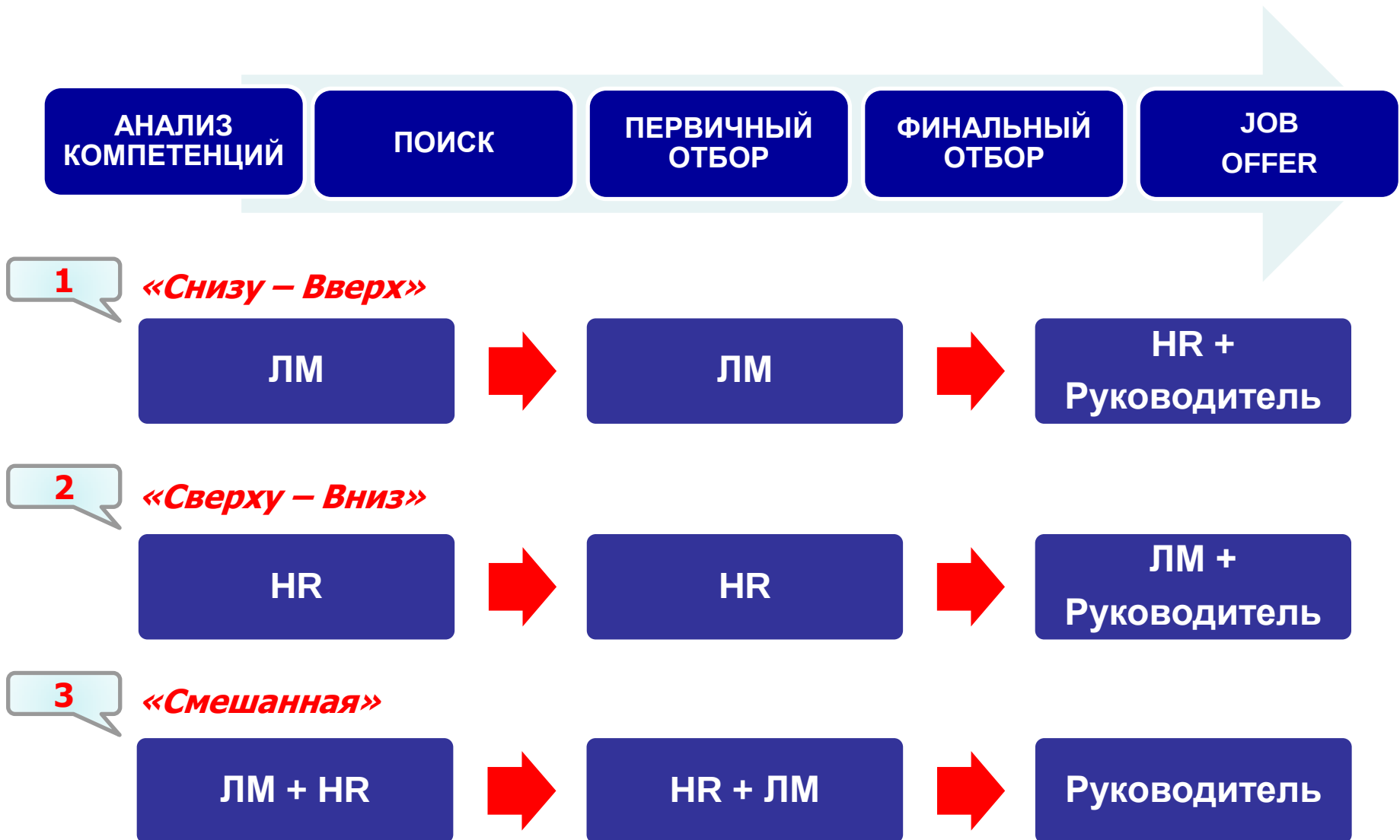


Повышение эффективности (оптимизация, КПД) процесса подбора персонала в компании достигается за счет:

В: эффективности системы взаимодействия в компании между HR-отделом и ЛМ (линейными менеджерами) в процессе подбора персонала



Классические схемы взаимодействия HR и ЛМ (линейных менеджеров) в процессе подбора персонала



Анкета исследования системы рекрутинга в фармкомпаниях в Украине, декабрь 2017

Вопросы менеджерам фармкомпаний:

- 1. Существует ли в компании HR-отдел?***
- 2. По какой схеме взаимодействуют HR-ы и ЛМ в процессе подбора персонала?***
- 3. Обучались ли ЛМ в последние 3 года инструментам технологии подбора персонала?***
- 4. Если обучались, кто обучал (внутренний тренер, внешний тренер, HR компании, эксперт рекрутинговой компании)?***



Исследование системы рекрутинга в фармкомпаниях в Украине, декабрь 2017

Вопрос:

1. Существует ли в компании HR-отдел?

Результат:

Изучено 117 фармкомпаний в Украине

***Есть HR-отдел -
70 компаний
(59,8%)***

***Нет HR-отдела -
47 компаний
(40,2%)***



Исследование системы рекрутинга в фармкомпаниях в Украине, декабрь 2017

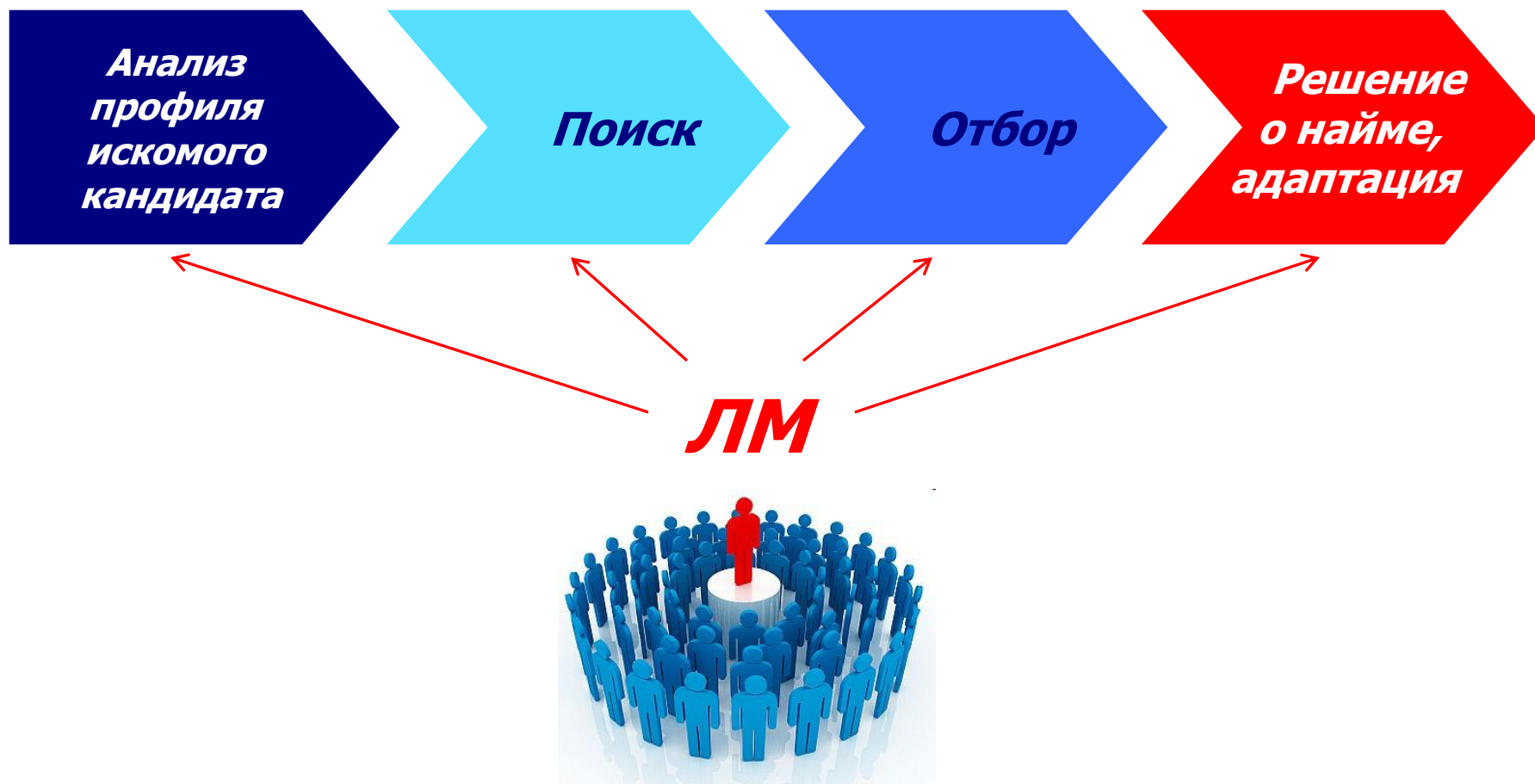
Вопрос:

2. По какой схеме взаимодействуют HR-ы и ЛМ в процессе подбора персонала?

Результат:



**Вывод 1. Линейный (Региональный) менеджер – это
ключевое звено в системе эффективного подбора**



Исследование системы рекрутинга в фармкомпаниях в Украине, декабрь 2017

Вопрос:

3. Обучались ли ЛМ в компании инструментам технологии подбора персонала?

Результат:

Да
(44,4%)

Нет
(55,6%) **???**



Вывод 2. Не обучая ЛМ инструментам технологии рекрутинга, в компании невозможно добиться эффективности в подборе персонала



Тенденции в сфере рекрутинга на фармрынке

- ✓ **Выраженный дефицит** высококвалифицированных сотрудников практически на всех позициях
- ✓ **Работные сайты не работают**
- ✓ **Расцвет «рынка кандидатов»:** сильные кандидаты имеют по несколько предложений, выбирают работодателя, на опытных МП приходится «охотиться», нужно уметь «продать» вакансию подходящим кандидатам



Усложнение процесса найма сотрудников

**«Ошибка в подборе сотрудника
обходится компании в **3-6** его
годовых зарплаты»**

Пьер Морнель



Стоимость неверного решения при подборе МП

- ✓ Затраты на поиск сотрудника (Реклама/Агентство)
- ✓ Зарплата (с налогами)
- ✓ Административные расходы
- ✓ Транспортные расходы
- ✓ Стоимость обучения
- ✓ Выходное пособие
- ✓ Коммерческая тайна организации

**1,5 тыс
дол/мес**

- ✓ Потерянные возможности/скрытые расходы

**3 тыс
дол/мес**

Ключевые финансовые показатели в работе МП в Украине (дол США)

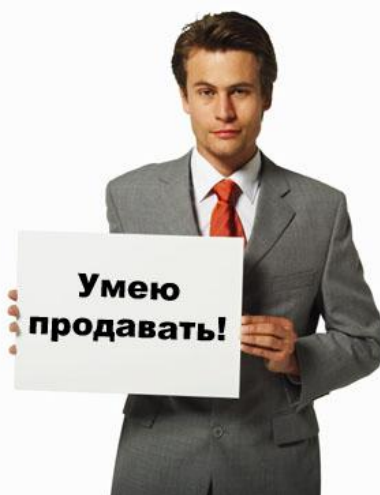
	<i>Затраты</i>	<i>Доходы</i>
■ На 1 визит	<i>10,5</i>	<i>103</i>
■ На 1 рабочий день	<i>105</i>	<i>1 030</i>
■ В год	<i>19 601</i>	<i>192 137</i>



1 МП в среднем приносит фармкомпании в Украине около

✓ **150 дол США прибыли в день!**

✓ **3000 дол США прибыли в мес!**

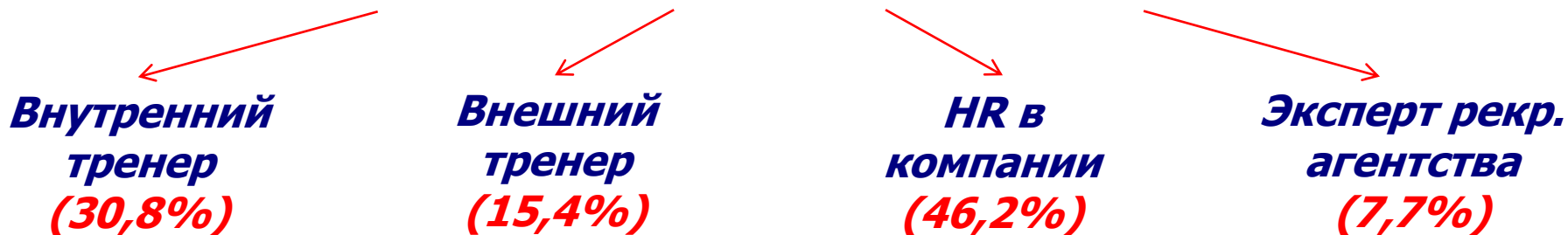


Исследование системы рекрутинга в фармкомпаниях в Украине, декабрь 2017

Вопрос:

4. Если обучались, кто обучал (внутренний тренер, внешний тренер, HR компании, эксперт рекрутинговой компании)?

Результат:



**Вывод 3. Обучать инструментам подбора персонала
ЛМ в компании должны эксперты-практики –
внутренние либо внешние HR-ы**



Тренинг

«Эффективная система подбора персонала в компании»

Тренер-эксперт – Анучин А.Н.

Для кого: ЛМ – линейные менеджеры в компании, участвующие в процессе подбора персонала, сотрудники HR-отдела

Длительность – 2 дня (16 часов)

Что останется после тренинга:

1. Знания и умения в инструментах технологии подбора персонала

2. Отношения/установки:

- **в компании без HR: «ЛМ – ключевая фигура в подборе персонала в компанию»;**
- **в компании, где есть HR-отдел: «ЛМ – главный партнер HR в эффективности рекрутинговой системы в компании»**

3. Минимум 3 рекрутинговых шаблона/формы:

- **Профиль компетенций оптимального кандидата**
- **Рекрутинговая карта поиска и подбора кандидата**
- **Шаблон сбора референсов на финальных кандидатов**

Посттренинговое сопровождение – бесплатная консультация тренера по ведению 1 рекрутингового проекта в компании.

Рекомендации: как сделать систему рекрутинга в компании наиболее эффективной

- 1. Руководителю/ HR-менеджеру – выстроить систему рекрутингового процесса в компании, минимизировать хаос***
- 2. Обучить Линейных менеджеров:***
 - Бизнес-технологии рекрутингового процесса;***
 - Основным инструментам (проведение интервью, сбор референсов, методы поиска и др.);***
 - Корпоративным стандартам в подборе персонала в компанию.***
- 3. Только после этого – внедрять в систему премирования ЛМ – KPI на основе рекрутинговых показателей (текучесть персонала, сроки закрытия вакансии и др.)***

