



Как оптимизировать затраты

при массовом подборе операторов
КЦ в условиях увеличения стоимости
job - ресурсов

Сократили количество рекрутеров с 22 до 8

ДО



360 секунд на обработку одного отклика

40 секунд Открыть резюме, проверить на соответствие требованиям

180 секунд Перенести характеристики кандидата в отчёт в Excel

120 секунд Позвонить кандидату и пригласить на собеседование

20 секунд Направить кандидату ссылку на чат с собеседованием

www.okcall.ru

ПОСЛЕ



46 секунд на обработку одного отклика

40 секунд Открыть резюме, проверить на соответствие требованиям

6 секунд Выставить статус в E-Staff и направить приглашение на job - сайте

Как мы «перевернули» подбор персонала



Отклик мигрирует с job – сайта в E-Staff в один клик



Кандидат переходит в мессенджер: Бот или «живой» чатер на выбор кандидата



Бот самостоятельно вносит кандидата в E-Staff и самостоятельно направляет кандидату ссылку на чат собеседования



Автодозвон до тех, кто в течение часа не отреагировал на job – приглашение

Почему это круто

Для кандидата

1. Скорость записи на собеседование
2. Запись через мессенджер без звонка

Для нас

1. Уход от ручных отчётов
2. Оперативный расчет HR – метрик
3. Ботом управлять проще, чем людьми



Наши набитые **ШИШКИ**

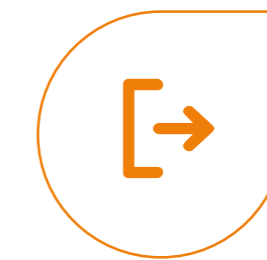
www.okcall.ru

Делимся с вами своими ошибками, чтобы вы могли запустить автоматизацию максимально комфортно и эффективно!



Не используйте авто-пинги в боте

Это провоцирует жалобы и блокировку бота



Встроенные отчёты в E-Staff

Их недостаточно. Выводите все данные в Excel, а затем в сводные



Умный бот не нужен

В массовом найме это только усложнит администрирование бота



Экономия на исходящих в WhatsApp с обычных аккаунтов

Соблюдайте памятку по использованию WhatsApp. Больше года без блокировок!



База данных E-Staff

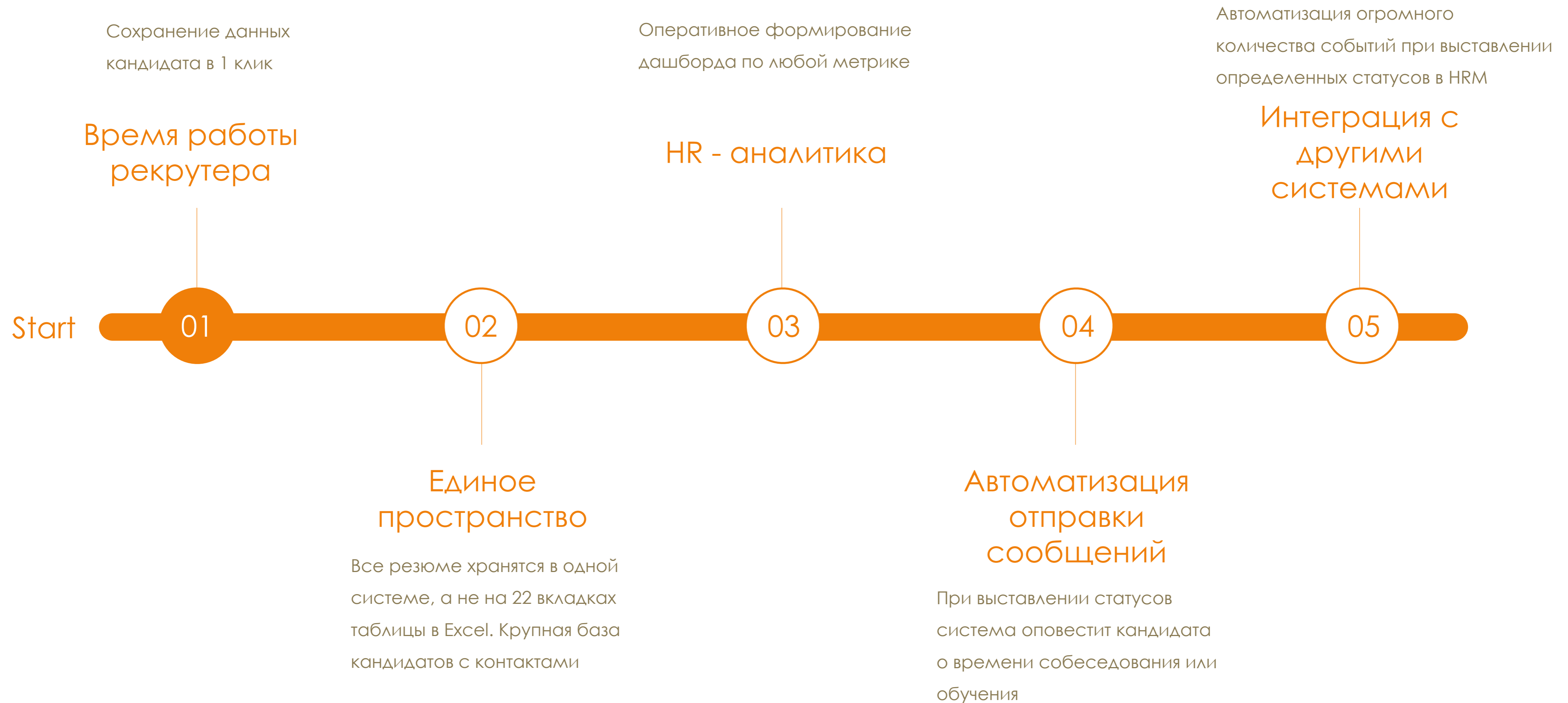
Не совсем актуальна. Настройка методом научного тыка.



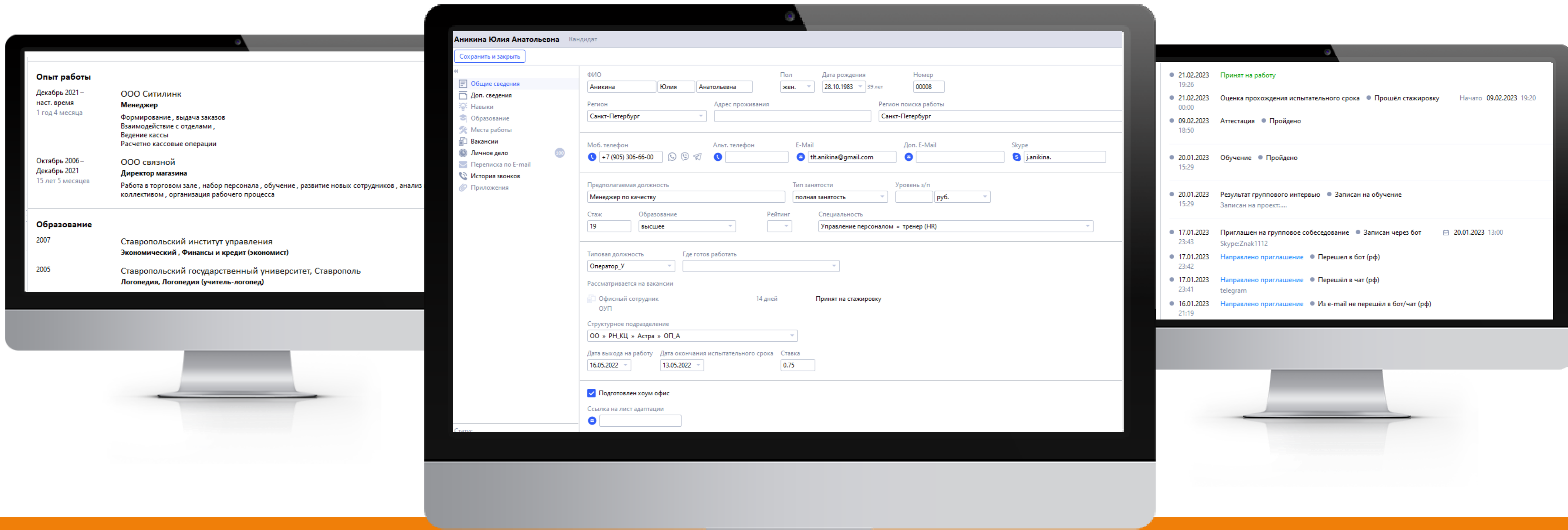
Автозапись на собеседование и авто-ссылка

Обязательно поручите боту направлять ссылки на онлайн-собеседования и информировать HR о записи на собеседование

Как использование HRM-системы оптимизирует бюджет



Как оперативно получить аналитику по HR-метрикам



Образование, стаж и навыки

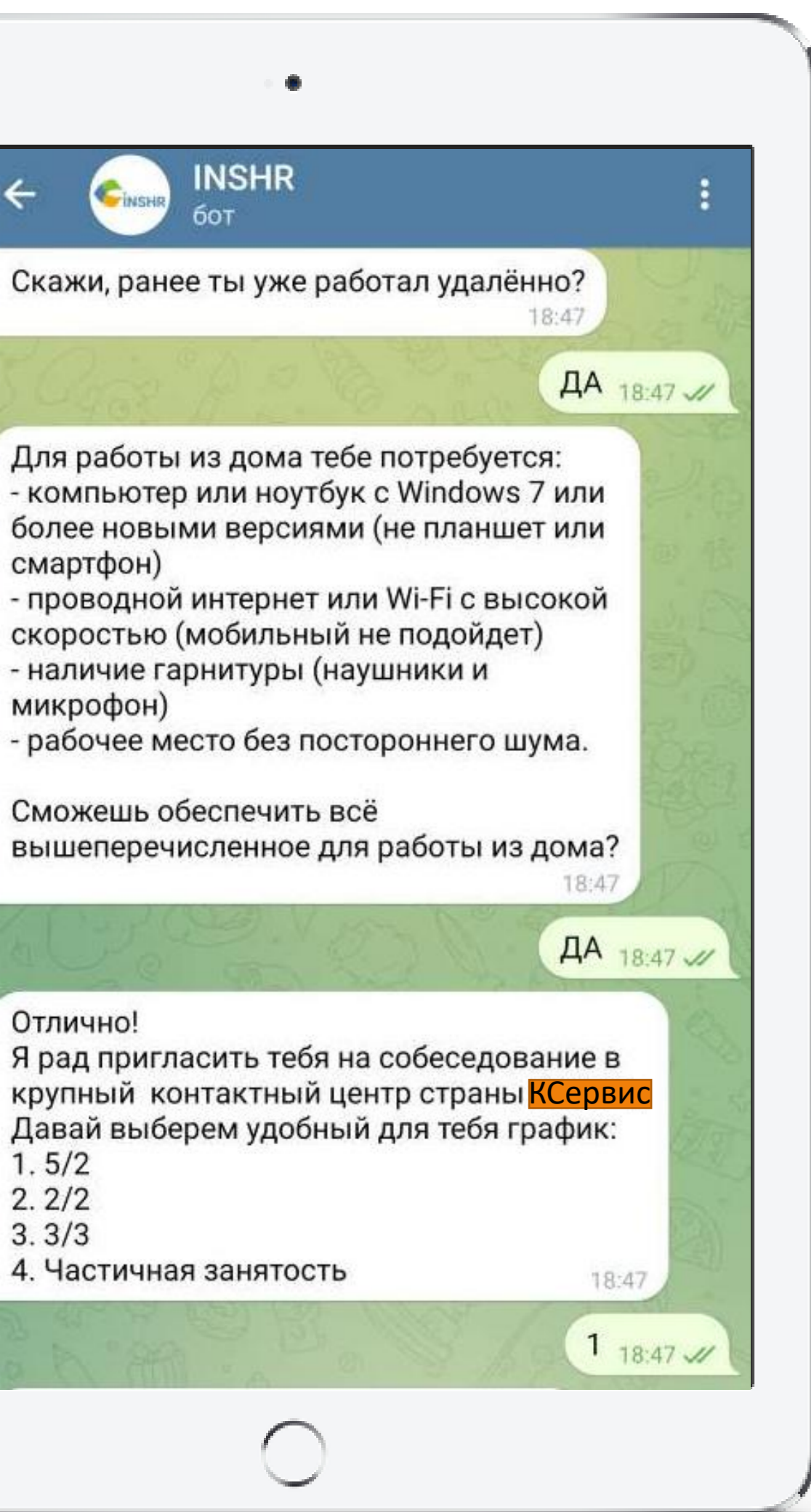


Возраст, пол, специальность, регион и многое другое



Развёрнутая статусная модель

Что БОТ может взять «на себя»



Бот сам заполняет данные по кандидату в E-Staff



Запрашивает согласие на обработку персональных данных



Знакомит с Компанией
Презентация и ссылки на соц.сети



Выясняет подготовлен ли home office



Запрашивает ФИО, номер телефона и почту



Узнаёт предпочтение по графику работы



Записывает на собеседование и сразу же присылает кандидату ссылку на чат собеседования

Современный HR-департамент



Ресёрчер - рекрутер

Стартовая позиция в HR.



People Partner

Буфер между Компанией и сотрудником: мотивация, стимулирование развития персонала.



MarHR

Работает с job-сайтами, в соцсетях, курирует рассылки, пишет контент, составляет программы по привлечению новых сотрудников.



Менеджер по подбору персонала

Несколько функций: анализ потребности персонала, профили, компетенции, обратная связь.



HR Business Partner

Стратегия, реинжиниринг процессов, реакция в форс-мажоре, урегулирование споров.



Event-manager

Или менеджер по корпоративной культуре. Тесно работает в связке с MarHR, организует корпоративные мероприятия, тимбилдинги, конференции



HR - менеджер

Добавляются ещё функции по адаптации и организации процесса подбора



Карьерный консультант

В простонародье – Бизнес-тренер, развивающий навыки для карьерного роста.



HR - аналитик

Помогает принимать ключевые решения на основе данных. Хранитель информации и сигнализатор «пробоин».



Специалист по КДП

Ведение кадрового учета в Компании, составление должностных инструкций



Head Hunter

Охотники за головами – высший пилотаж в HR. Переманивание профессионалов от конкурентов.





**Мы открыты для обмена
ОПЫТОМ**



Юлия Аникина

Директор по персоналу
+7 905 306 66 00

