

Предлагаемое АНКОРом решение направлено на выстраивание коммуникаций с кандидатами на следующих стадиях:

- **ДО** найма (продвижение бренда работодателя Оргкомитета)
- **В ПРОЦЕССЕ** найма (поиск, привлечение, отбор, координация переговоров, предложение, он-бординг)
- **В ПЕРИОД** работы в Оргкомитете (мониторинг адаптации и эффективности работы)
- **ПОСЛЕ** окончания работы в «Оргкомитете -2018» (мероприятия по аутплейсменту)



### 1.1. Участие в продвижении бренда работодателя Оргкомитета

Выделенная проектная команда маркетологов АНКОРa будет привлекаться по запросу Оргкомитета для участия в разработке и реализации плана коммуникаций с целевой аудиторией, в т.ч. разработки промо-материалов и проведения промо-кампаний, направленных на усиление бренда работодателя.

АНКОРом при участии Оргкомитета будет разработан план коммуникаций и трансляции ценностного предложения работодателя, который будет использоваться в процессе привлечения и отбора.

### 1.2. Поиск и привлечение

В основе нашей работы по поиску и привлечению кандидатов лежит глубокое понимание основных рыночных трендов, в исследование которых Холдинг АНКОР системно вносит свой вклад.

Результаты наиболее значимых исследований («Рынок труда глазами соискателей и работодателей», «Мобильность», «Randstad Award» - <https://ancor.ru/client/research/> ) находят свое отражение в подходах, используемых АНКОРом при ведении проектов.

Благодаря данным исследований, мы имеем четкое представление о предпочтениях различных целевых групп трудоспособного населения РФ при выборе работодателя, а также инструментов и каналов поиска работы. Мы также понимаем потенциал трудовой мобильности различных групп соискателей как в отношении релокации, так и в области квалификационной мобильности и готовности к гибкой занятости. Все это позволит нам выбрать наиболее эффективные каналы и способы коммуникации с кандидатским рынком.

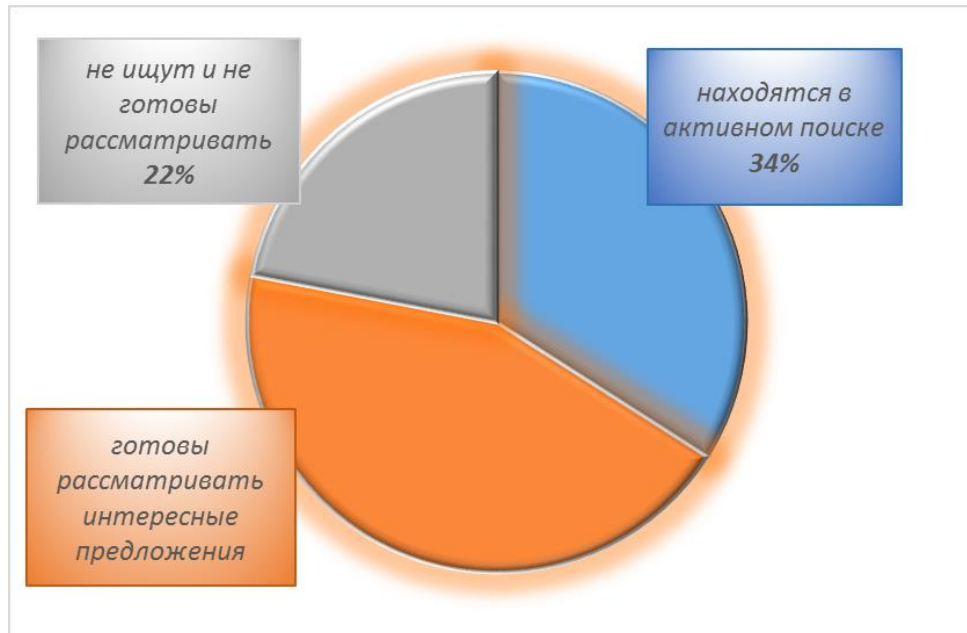
**Наша стратегия поиска и привлечения направлена на создание максимально полной и эффективной «воронки» подходящих по требованиям и заинтересованных в рассмотрении предложений о работе нашего Партнера кандидатов.**

В основе нашего подхода к выбору инструментов поиска и привлечения лежат следующие данные о поведении потенциальных кандидатов, подтвержденные исследованиями АНКОРa, а также многолетним опытом ведения проектов:

**34 %** потенциальных кандидатов находятся в активном поиске профессиональных возможностей (активные кандидаты): размещают резюме на рабочих сайтах, откликаются на размещаемые вакансии, направляют резюме в агентства;

**44 %** потенциальных кандидатов пассивно рассматривают предложения: могут время от времени откликаться на размещенные объявления, развивают нетворкинг в социальных сетях, поддерживают контакты с агентствами и готовы вступить в диалог с потенциальным работодателем или посредником при наличии привлекательного предложения;

22 % не рассматривают предложения о работе и не готовы вступить в диалог с потенциальными работодателями.



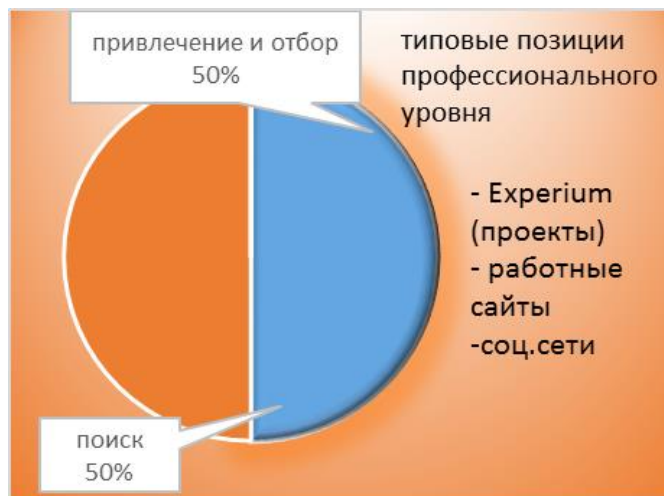
## Предлагаемое сочетание инструментов поиска и привлечения

34%	44%	22%
Активные	Не в поисках, но готовы рассматривать	Не готовы рассматривать
Инструменты поиска	Инструменты поиска	Инструменты поиска
<ul style="list-style-type: none"> <li>поиск резюме на рабочих сайтах (hh.ru, superjob.ru)</li> <li>анализ откликов на рабочих сайтах и корпоративном портале <a href="http://www.ancor.ru">www.ancor.ru</a><sup>1</sup></li> <li>работа с “верхним уровнем” информации в ИС Experium2 (поиск и анализ резюме и контактов с соискателями, поступивших в систему за 3 последних месяца)</li> <li>карьерные мероприятия</li> <li>база Оргкомитета</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>«глубокие» поиски в ИС Experium (поиск и анализ резюме и контактов с соискателями, поступивших в систему в течение перирла от 3 месяцев до 3 лет)</li> <li>прямой поиск и talent mapping (формирование резерва под открывающиеся позиции в целях сокращения сроков поиска)</li> <li>поиск через нетворкинг в социальных сетях (linkedin.com, специализированные группы в vk.com, facebook.com),</li> <li>профессиональный нетворкинг и рекомендации</li> <li>база Оргкомитета</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>прямой поиск и talent mapping (формирование резерва под открывающиеся позиции в целях сокращения сроков поиска)</li> <li>«глубокие» поиски в ИС Experium (поиск и анализ резюме и контактов с соискателями, поступивших в систему в течение перирла от 3 месяцев до 3 лет)</li> <li>поиск через нетворкинг в социальных сетях (linkedin.com, специализированные группы в vk.com, facebook.com),</li> <li>профессиональный нетворкинг и рекомендации</li> <li>база Оргкомитета</li> </ul>
Привлечение	Привлечение	Привлечение
Размещение «продающих» объявлений на рабочих сайтах, акцент на скорости в коммуникациях	Акцент на продаже ценностного предложения и работе с мотивацией	Акцент на построении долгосрочных отношений и работе как с рекомендодателем

<sup>1</sup> На сайте [www.ancor.ru](http://www.ancor.ru) будет создан специальный портал (страница Оргкомитета), где будут размещаться все актуальные вакансии.

<sup>2</sup> Благодаря корпоративной информационной системе АНКОР **Experium** Оргкомитет получит доступ к одной из крупнейших баз данных кандидатов в России. Experium содержит 3,6 млн резюме кандидатов, а также более 2 млн отчетов о телефонных переговорах и более 500 000 заключений по итогам личных интервью. Помимо этого на базе Experium полностью автоматизирован технологический процесс ведения проектов по рекрутменту.

В каждом конкретном случае набор инструментов будет адаптирован под особенности профиля позиции. Оценочные пропорции временных затрат на поиск, привлечение и отбор для позиций различных типов, а также инструменты поиска:



### 1.3. Отбор

Основными **целями**, которые ставит перед собой АНКОР при отборе кандидатов, являются:

- оценка соответствия профессиональной квалификации и компетенций требованиям позиции,
- оценка соответствия личностных характеристик особенностям корпоративной культуры,
- оценка соответствия мотивации конкретному предложению, которое включает, но не ограничивается условиями найма, ценностным предложением работодателя (Employment Value Proposition – EVP) или конкретной позиции (selling points),
- формирование мотивации на конкретную позицию и конкретного работодателя,
- оценка и минимизация рисков контрпредложений от текущего работодателя и альтернативных предложений от конкурирующих работодателей.

Мы предлагаем использовать **следующие инструменты отбора**<sup>3</sup> кандидатов:

- Телефонное интервью
- Личное интервью (биографическое с элементами интервью по компетенциям и оценкой уровня английского языка)
- Skype – интервью (биографическое с элементами интервью по компетенциям и оценкой уровня английского языка)
- Тестирование согласно предлагаемому Организационным комитетом набору тестов с привлечением сертифицированных ассессоров АНКОРа
- Проверка рекомендаций на финальных кандидатов (минимум 3 рекомендателя: «180 градусов» для специалистов, «360 градусов» для менеджеров)
- Проверка СБ Организационного комитета

### 1.4. Координация переговоров

Координация переговоров является важным элементом процесса поиска и подбора. На данном этапе консультанты АНКОРа решают следующие задачи:

- назначение интервью кандидатов с уполномоченными представителями Оргкомитета

---

<sup>3</sup> Набор оценочных мероприятий в рамках конкретной вакантной позиции может быть изменен в большую или меньшую стороны по взаимной договоренности сторон

- сбор и предоставление двусторонней обратной связи (от Кандидата Оргкомитету и от Оргкомитета Кандидату)
- своевременная коррекция стратегии поиска в результате анализа обратной связи
- управление сроками закрытия проекта за счет сокращения времени между этапами отбора
- консультации при формировании предложения о работе и его коммуникация финалисту
- дополнительная работа с мотивацией кандидатов (включая профилактику контр и альтернативных предложений)

### **1.5. Сопровождение найма и мониторинг адаптации на протяжении гарантийного срока**

Консультанты АНКОРa будут поддерживать контакт с трудоустроенными кандидатами и представителями Оргкомитета на протяжении испытательного и гарантийного срока, что позволит предупредить риски возможных замен, а также будет способствовать адаптации сотрудника в новой профессиональной среде.

Этап / операция	АНКОР	ОК-2018	Сроки
Формирование профиля позиции и отправка заявки в АНКОР		HR	
Назначение ответственного	Координатор		в течение 1 рабочего дня с получения заявки
Диагностика позиции и формирование стратегии поиска, принятие в работу	Консультант		
Размещение объявлений и начало формирования списка потенциальных кандидатов	Аналитик		в течение 1 рабочего дня после принятия в работу
Начало проведения телефонных интервью	Аналитик		не позднее 2 рабочих дней после принятия в работу
Начало проведения личных интервью	Консультант		не позднее 5 рабочих дней после принятия в работу
Начало представления резюме отобранных кандидатов	Консультант		не позднее 7 рабочих дней после принятия в работу
Предоставление обратной связи по представленным резюме		HR	в течение 1 рабочего дня после получения резюме
Организация 1 этапа интервью с одобренными кандидатом	Консультант	HR	не позднее 2 рабочих дней после представления резюме
Предоставление обратной связи по результатам 1 этапа интервью	Консультант	HR	в течение 1 дня после проведения интервью
Организация 2 этапа интервью с одобренными кандидатами	Консультант	HR	не позднее 2 рабочих дней после 1-го этапа
Предоставление обратной связи по результатам 2 этапа интервью	Консультант	HR	в течение 1 дня после проведения интервью
Тестирование	Аналитик		в течение 2 рабочих дней после проведения 2 этапа
Сбор рекомендаций	Консультант		1 рабочий день
Проверка СБ		HR	3 рабочих дня
Формирование предложения о работе (оффера)		HR	1 рабочий день
Обсуждение предложения о работе, ответ кандидата	Консультант		1 рабочий день
Сопровождение выхода кандидата на работу	Консультант		не реже 1 раза в 3 рабочих дня с момента получения предложения до выхода к Заказчику
Мониторинг адаптации и удовлетворенности сотрудника и Заказчика	Консультант		Не реже 1 раза в месяц в период испытательного срока, далее 1 раз в 2 месяца



### 1-ой категории

1 неделя				2 неделя				3 неделя			
Телефонные интервью											
				Личные/Skype интервью в АНКОРе							
						Резюме					
									1-ый этап инт-ю		
											2 этап инт-ю
4 неделя				5 неделя				6 неделя			

## 2-ой категории

1 неделя				2 неделя				3 неделя				4 неделя			
Телефонные интервью															
				Личные/Skype интервью в АНКОРе											
								1-ый пул резюме				2-ой пул резюме (после возможных корректировок)			
								1-ый этап интервью							
								2-ой этап интервью							
5 неделя				6 неделя				7 неделя							
Телефонные интервью															
Личные/Skype интервью в АНКОРе															
Резюме															
1-ый этап интервью															
2-ой этап интервью															
								тесты, рек-ции		СБ		оффер			

Для сокращения сроков закрытия позиций **1-ой категории** мы предлагаем выделить однотипные позиции (вакансии с одинаковыми требованиями и условиями), интервал закрытия которых по плану составляет не более 2 месяцев. Для этих позиций мы будем формировать и постоянно поддерживать актуальный пул активных кандидатов, что позволит после получения «официальной» заявки сократить сроки поиска и отбора в АНКОРе.

Для сокращения сроков закрытия позиций **2-ой категории** мы предлагаем на этапе запуска проекта выделить однотипные позиции и позиции потенциально сложные для поиска (из плана найма на 2016 гг). Для этих позиций мы будем делать предварительный мэппинг рынка (исследование рынка потенциальных соискателей, оценка их профессионального уровня и первичная оценка мотивации). Эта техника также позволит после получения «официальной» заявки сократить сроки поиска и отбора в АНКОРе (табл. №6).

«до» заявки	1 неделя	2 неделя	3 неделя
Телефонные интервью			
Личные/Skype интервью в АНКОРе			
Мэппинг рынка	1-ый пул резюме	2-ой пул резюме (после возможных корректировок)	
		1-ый этап интервью	
		2-ой этап интервью	

### **1.7. Содействие в трудоустройстве (аутплейсменте) высвобождающихся сотрудников**

Работу с высвобождающимися (ex-) сотрудниками «Оргкомитета-2018» мы предлагаем организовать по следующим направлениям:

1. Создание базы данных ex-сотрудников и ее продвижение среди клиентов АНКОРa,
2. Проведение по запросу Оргкомитета серии групповых семинаров для ex-сотрудников, посвященных проблематике поиска работы и продвижения себя на кандидатском рынке,
3. Проведение индивидуальных телефонных консультаций с ex-сотрудниками с рассказом о состоянии рынка труда, уровне заработных плат на аналогичных позициях, рекомендациями по поиску работу,
4. Приоритетное обсуждение проектов с ex-сотрудниками Оргкомитета, подходящими по требованиям позиций, над которыми ведут работу консультанты Холдинга.

### **1.8. Консультирование сотрудников Оргкомитета по вопросам состояния рынка труда и уровню заработных плат в отдельных регионах**

В целях реализации проекта АНКОР готов предоставлять:

- экспертные заключения выделенных консультантов по вопросам уровня заработных плат отдельных категорий кандидатов, а также консультировать по вопросам состояния рынка труда в отношении наличия/доступности специалистов требуемого уровня,
- данные обзоров заработных плат, проводимых партнером Холдинга АНКОР – компанией CASE.