

# Как мы делали прекрасный сорсинг будущего

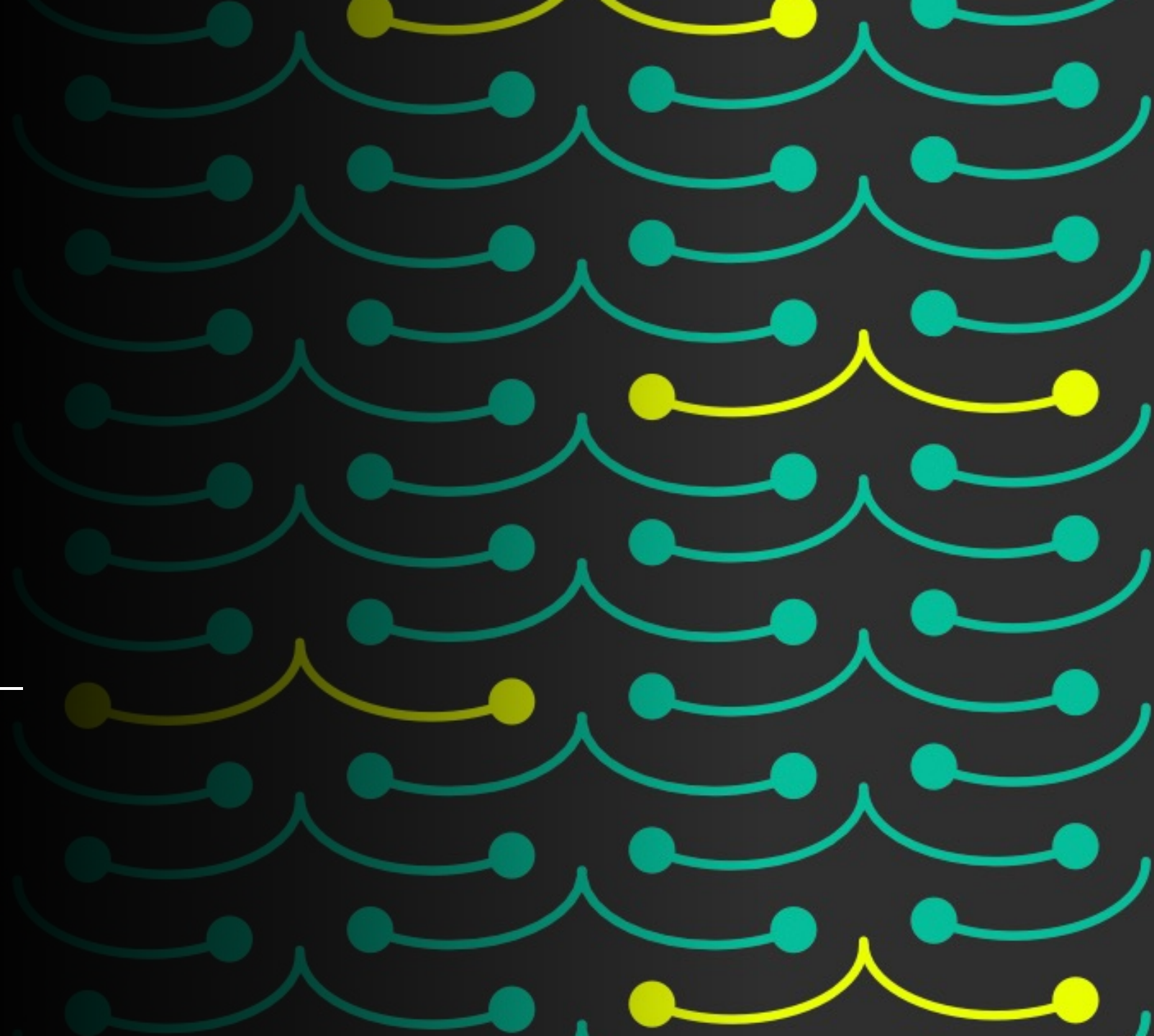
а потом что-то пошло не так...





Уж сколько раз  
твердили миру,  
что сорсинг это  
хорошо...

---



# Исходные условия

## Дано

Кадровое агентство

8 рекрутеров

2020 год 6,3 выхода в месяц

2021 год 9,5 выходов в месяц

2022 год 8,2 выхода в 2022

## Задача

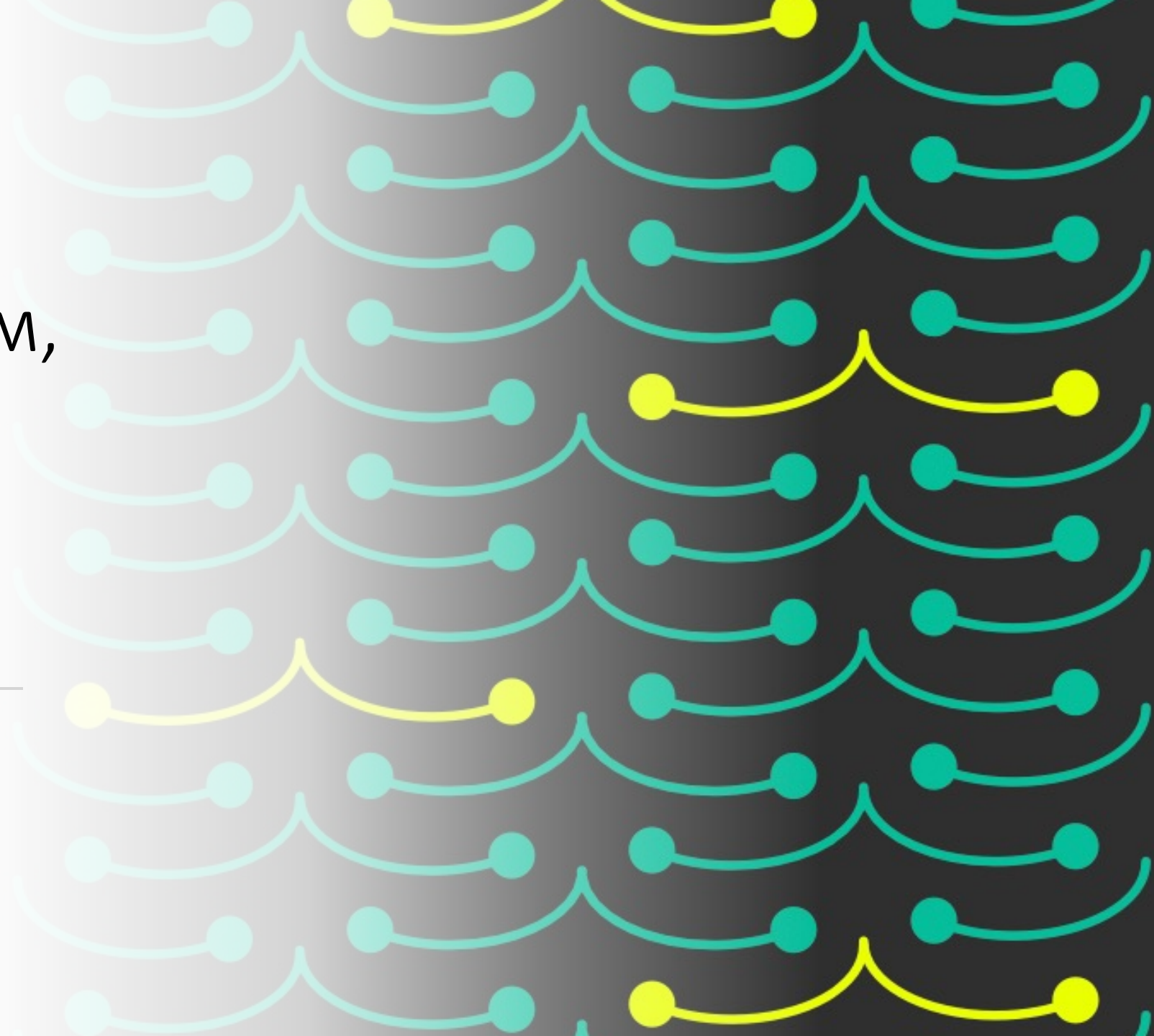
Расти в количествах выходов, не увеличиваякратно затраты на закрытия

Чертовски хочется денег...

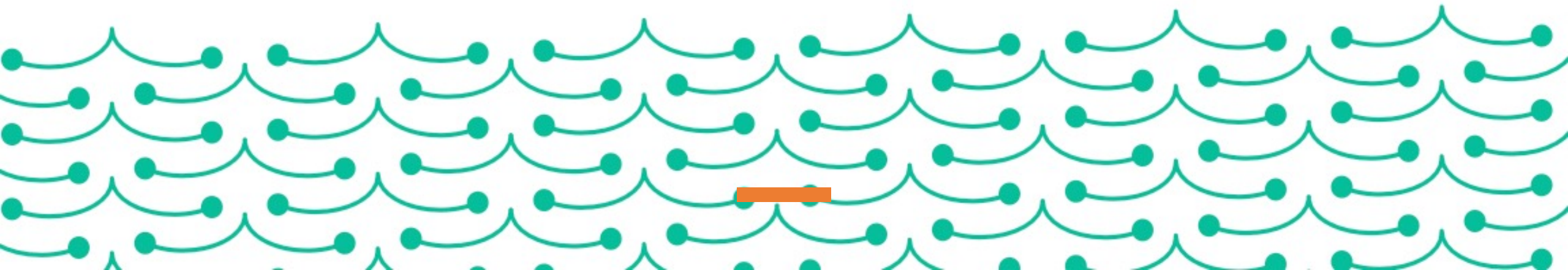


А почему бы нам,  
господа, не  
завести у себя  
сорсинг?!

---



- Микросервисы это хорошо
- Сорсинг это не рекрутинг, а сорсер не рекрутер
- Есть клиенты, которым не по карману рекрутинг
- Есть клиенты, которым нужны воронки
- В конце-концов в GitLab есть сорсеры, и мы хотим так же.



# Сцена 1. «Прицелочная» или это ваш не влезет, а мой влезет

Изучили опыт коллег и увидели:

Сорсер – начинающий рекрутер

Нет устойчивых фича-команд

Сорсер работает по широкому пулу вакансий, нет специализации



## Сцена 2 самоуверенная, где мы планируем убить двух зайцев и поделить шкуру медведя

Сорсинг на начальном этапе должен дать + 20% к текущему обороту агентства

Заказчики – внутренний рекрутинг и внешние клиенты

Отдел из сорсеров, которые хотят быть сорсерами

Достойные деньги: оклад + постоянный % с закрытых позиций (во внутреннем сорсинге) и с одобренных кандидатов во внешнем.

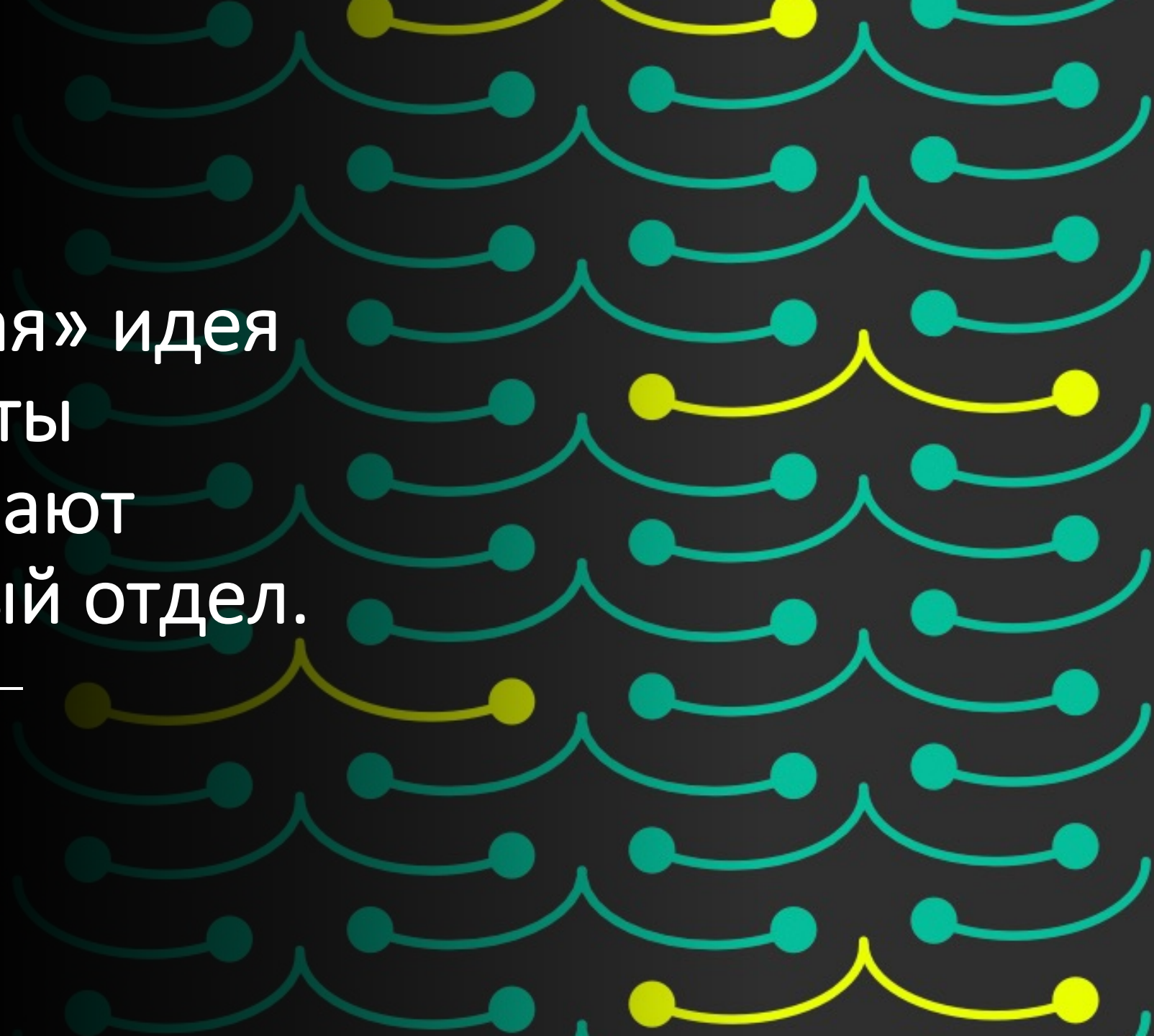
Правда придется потратиться на инструменты...





«Революционная» идея  
Внешние клиенты  
полностью окупают  
затраты на новый отдел.

---





# Сцена 3 активная, где мы несем доброе вечное и меняем его на денежные знаки...

Отдел из 4 сорсеров

Закупили инструментов

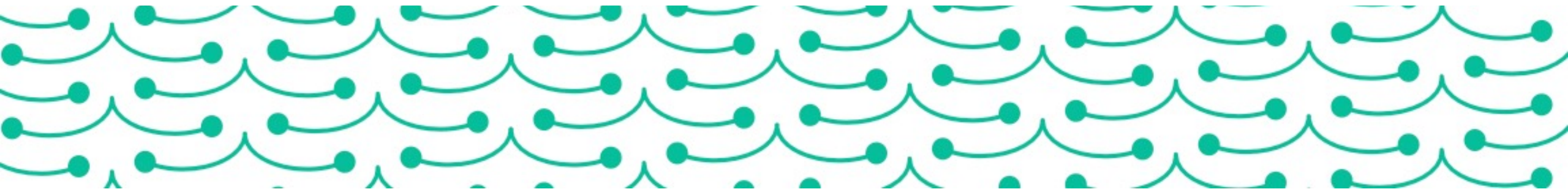
Нашли внешних заказчиков

Продали изменение внутренним рекрутерам

И приготовились зарабатывать...

Внешний рекрутинг – клиенту 10% от месячного оклада – 10 показанных кандидатов = принятый офер = выгодно. Сорсеру – 10% от гонорара агентства.

Внутренний рекрутинг – 3% от гонорара агентства за выход.



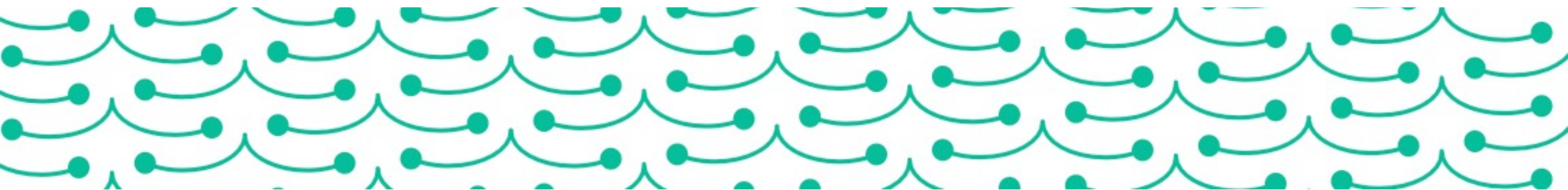
# Сцена 4, где лед тронулся...

Всем все нравится.

Внешние Заказчики довольны воронкой и качеством кандидатов

За месяц представлено 12 Go dev. 10 прошли Hr интервью и процессятся.

Внутренние заказчики кажется довольны...сорсеры ставят от 2 до 7 собеседований в неделю. Кандидаты в процессе...

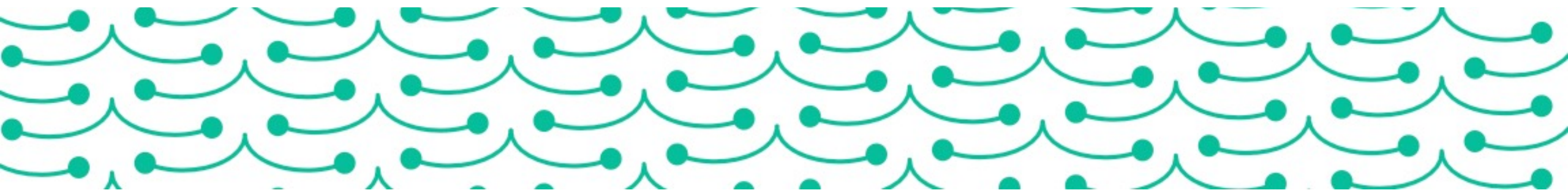


# Сцена 5, где мы спустя 1,5 месяца все еще ждем у моря погоды

Внешний сорсинг – процессы есть, оферы есть, принятых оферов нет.

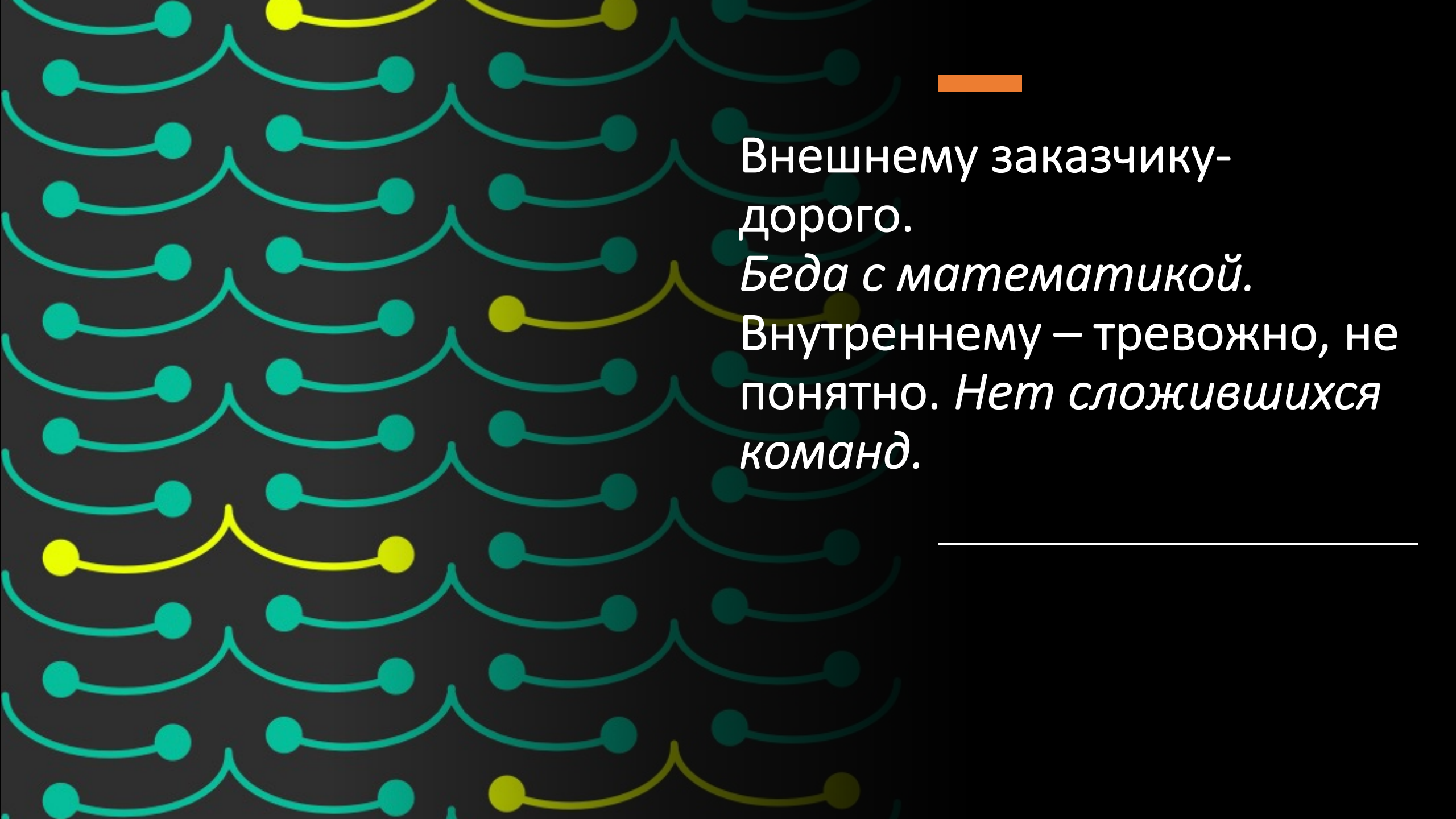
Внутренний сорсинг – процессы есть, оферы есть, принятых оферов нет.

При этом все всем довольны, а денег нет.



Сцена 6, задумчивая, в которой мы  
пытаемся отыскать в глазу бревно





Внешнему заказчику-  
дорого.

*Бед с математикой.*

Внутреннему – тревожно, не  
понятно. *Нет сложившихся  
команд.*

---

# Сцена 7, продажная.

Внешнему заказчику – цифры / сколько найм по полной ставке, а тут еще и воронка  
Гибкий подход к ценообразованию.

Внутреннему заказчику – кейсы/ у рекрутера без сорсера один а с сорсером 4.  
Формируем команды.



# Сцена 8, очищение и исправление

Внешний заказчик – оптимизировать стоимость

Внутренний заказчик – сосредоточиться на формировании команд



# Сцена 9, результативная. Фиксируем прибыль и ГОТОВИМСЯ ЖИТЬ ДОЛГО И СЧАСТЛИВО

Внешний сорсинг/плюс к обороту

Ноябрь + 15%, Декабрь +22%, Январь +20%, Февраль +15%

Внутренний сорсинг – удачные кейсы



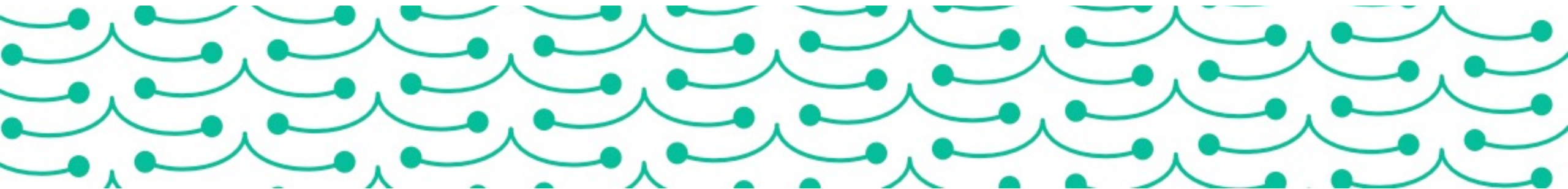


## Сцена 10, где все опять смешалось в доме О...

Все пошло не так. Все знают почему.

Внешние заказчики – много кандидатов на рынке

Внутренние заказчики – было 10 стало 3...вакансий нет, но вы держитесь



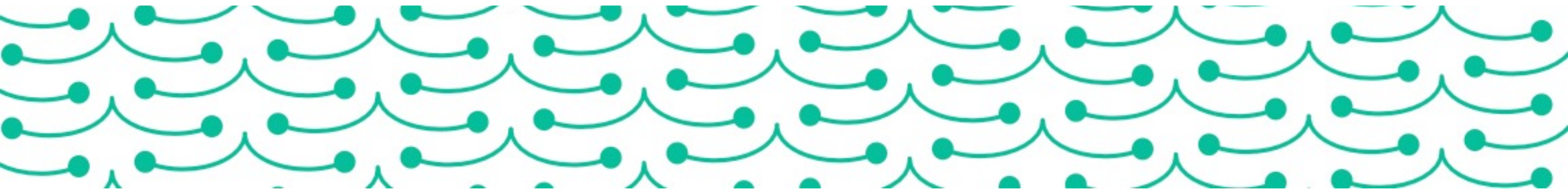
## А напоследок я скажу, но это не точно

Внешний сорсинг – выгоден заказчику при плавающей ставке и более-менее стабильной ситуации на рынке

5%-10% от месячного дохода кандидата, ставка зависит от категорий вакансии.

**Вопрос: как сформировать критерии? Скорее, по стеку.**

Внутренний сорсинг – формирование фича команд + специализация сорсера.  
**Сорсер не сервисная роль, а полноценный участник процесса.**



# А напоследок я скажу, но это не точно

Внутренний сорсинг: квалификация. Сильная техническая экспертиза, знание рынка, сорсинговые навыки.

Высокоуровневая постановка задачи – при возможности сорсер снимает вакансию вместе с рекрутером

Сосредоточенность на 2-3 стримах

Формирование устойчивых команд путем перемещения.

Все зависит от слаженности и взаимного доверия сорсера и рекрутера.

Доход сорсера и рекрутера должен быть сравним. Это зона нашего роста



## Вопросы, которые мне часто не задают, а очень хочется...

Сорсит ли рекрутер сам? – Да

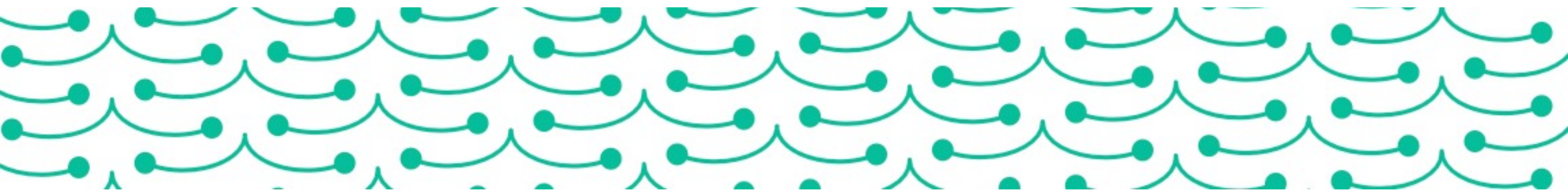
Получит ли сорсер гонорар, если вакансия закроется кандидатом, которого насорсил сам рекрутер? – Нет, бонуса не будет, но будет оклад

Какие KPI у сорсеров? – Никаких. Надо закрыть вакансию

А если сорсер захочет стать рекрутером? - Мы стараемся брать сорсеров, которые хотят быть сорсерами. Но индивидуальный подход тоже никто не отменял

Как часто сорсеры проходят обучение – раньше раз в неделю, сейчас сильно реже, но мы стремимся восстановить эту практику.

Уменьшается ли гонорар рекрутера ? Уже нет.



Спасибо! Занавес.



TG @A\_Atroschkina  
E-mail [anna@index-hr.ru](mailto:anna@index-hr.ru)