

Recruitment metrics 80lvl





Ольга Игнатьева

Head of Global Recruitment Semrush

11

лет опыт работы в HR,
из них 7 лет в сфере в IT

Образование:

Экономическое + MBA в OBS

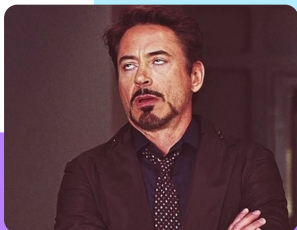
Результаты за 2 года в Semrush:

- ✓ Внедрены SLA
- ✓ Запущено обучение интервьюеров и рекрутеров, система оценки кандидатов
- ✓ Средний срок до оффера сократился с 87 до 37 дней

Бизнес vs HR



Да вы только тратить можете



Ну в целом да, но без нас было бы дороже



Сейчас покажу

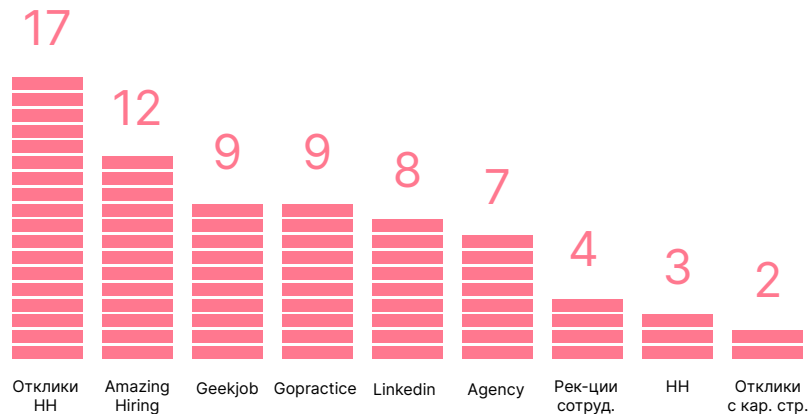
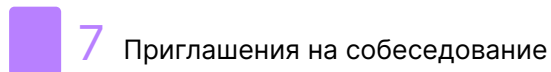
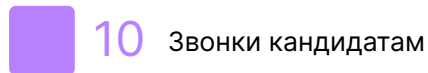
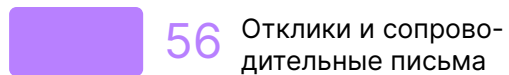




Какие метрики вы считаете?

Про метрики

Примеры метрик



Время до оффера. Количество дней на каждый этап



Фидбек



	Job description	Answers on interview	Interviewers experience	HR — communications	HR — company	HR — role	HR — process
Administration	5	5	20	15	10	5	3
Marketing	3	3.8	2.8	4.4	3.8	3.8	3.7
Development	4.8	4	4.5	4.6	4.8	4.8	4.8
Other	5	4	4	4.5	4.5	4.5	4.5
Grand Total	4.2	4.3	4.1	4.6	4.4	4.4	4.4



А какие **показатели**, как вы думаете, по-настоящему **важны для бизнеса?**

Метрики понятные бизнесу

Что важно считать



Стандарты



Деньги



SLA marketing



Location	Days for offer		Recruting KPI all period. Quantity of candidates			Metrics for week.Quantity of candidates		
	50%	90%	HR screen	On review	Interview	HR screen	On review	Interview
RU	60	100	20	15	10	5	3	2
EU	60	100	15	10	5	4	2	1
US	60	120	20	10	5	5	2	1
CY	60	120	20	10	5	5	2	1
Remote	35	80	30	15	10	12	4	4

SLA Value



Нанимающей Команде

А не долго
ли мы нанимаем

А не мало ли у нас
кандидатов / интервью?



Рекрутеру

Когда бить тревогу?

Какой поток это норма?



Бизнесу

Прогноз хедкаунта

Заккрытие гэпов

Finance



3/п рекрутмент команды

+

ATS

+

Стоимость джоб бордов

Количество вакансий

*

Стоимость закрытия
агентством

Finance Value



Нанимающей Команде

Что лучше:
нанять мидла и обучить
или искать звезду?



Рекрутеру

Принимать решения
о дополнительных
источниках



Бизнесу

Соотношение
затрат и принятие
решений



Итак, что входит в **стоимость вакансий?**

Расчет финансовых метрик

Что включили мы



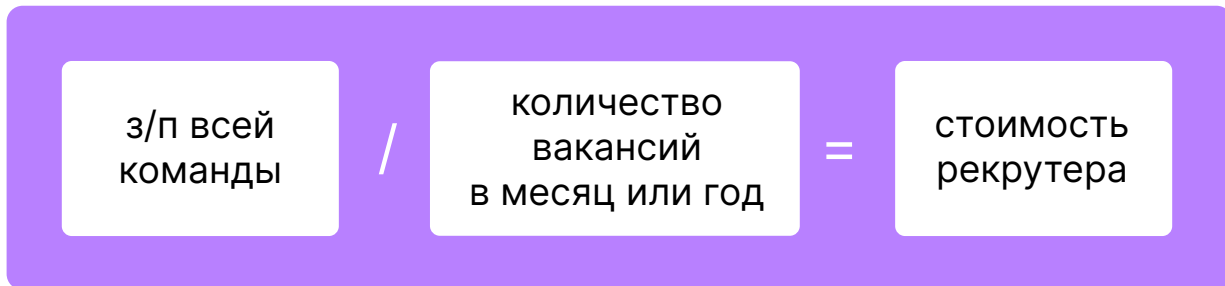
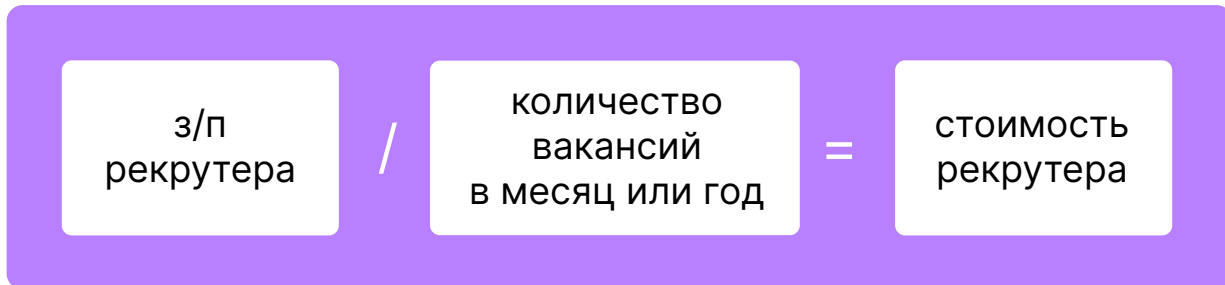
Обязательные

- ✓ з/п рекрутера
- ✓ з/п эксперта
- ✓ з/п команды
- ✓ ATS
- ✓ LN и HH.ru

Дополнительные

- ✓ Ресерчер
- ✓ Реклама
- ✓ Реферальная программа
- ✓ Тестирования
- ✓ Дополнительные Job boards

Стоимость рекрутера



Мы используем 2 подхода, но оба индивидуально:

Факт прошлого:



з/п рекрутера в месяц / количество вакансий в месяц

План будущего:



з/п рекрутера в год / количество вакансий в год

Стоимость интервью



з/п экспертов
в час

*

количество
экспертов

*

длительность
интервью

*

количество
интервью

Эксперты: 200 000 руб

200000/22/8

*

10

*

1,5

*

2

Команда: 170 000 руб

170000/22/8

*

2

*

1

*

5

+

= 10 технических + 2 командных = 43 750

Стоимость интервью



з/п экспертов
в час

*

количество
экспертов

*

длительность
интервью

*

количество
интервью

Пример:

Эксперт = 200 000 руб , Сотрудник = 170 000 руб
2 этапа , 10 технических, 2 командных

1 этап =

$200000/22/8 * 2 * 1,5 * 10$

+

2 этап =

$170000/22/8 * 5 * 1 * 2$

=

43 750 рублей

Стоимость интервью



з/п экспертов
в час

*

количество
экспертов

*

длительность
интервью

*

количество
интервью

Пример: Эксперт = 200 000 руб , Сотрудник = 170 000 руб
2 этапа , 10 технических, 2 командных

$$200000/22/8 * 2 * 1,5 * 10 + 170000/22/8 * 5 * 1 * 2 = 43\ 750 \text{ рублей}$$

Стоимость интервью



з/п экспертов
в час

*

количество
экспертов

*

длительность
интервью

*

количество
интервью

Пример: Эксперт = 200 000 руб , Сотрудник = 170 000 руб
2 этапа , 10 технических, 2 командных

$$200000/22/8 * 2 * 1,5 * 10 + 170000/22/8 * 5 * 1 * 2 = 43\ 750$$

Итого стоимость интервью



		Quantity HR screen	Quantity Tech interview	Quantity Team Interview	Additional cost fact	Total cost fact	Cost norma	Alternative cost	Effective / not
Java Developer	Remote	25	7	2	\$200	\$1900	\$2400	\$7200	Effective
SEO specialist	CZ								Exceed
HR	CY								Norma



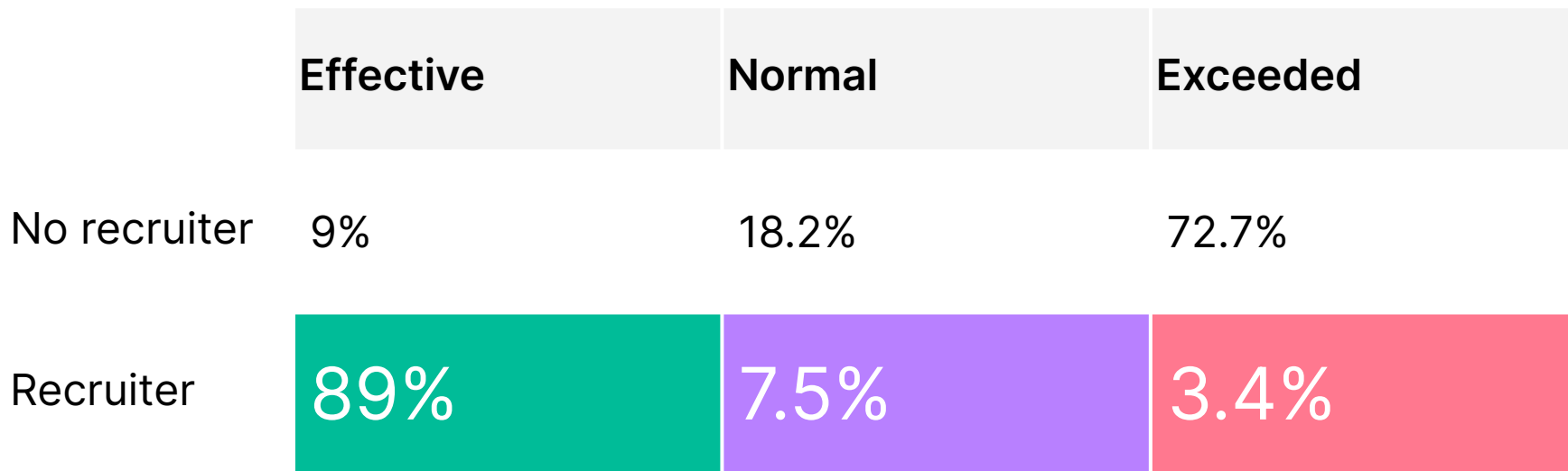
Примеры выводов и следующие шаги

Реальные кейсы: локализация проблем



Location	Effective	Normal	Exceeded
Division 1	100%	0.00%	0.00%
Division 2	85%	12%	2%
Division 3	89%	9%	1%
Division 4	79%	0.00%	21%
Grand Total	87%	8%	5%

Реальные кейсы: зачем нужен рекрутер



Реальные кейсы: упрощение требований

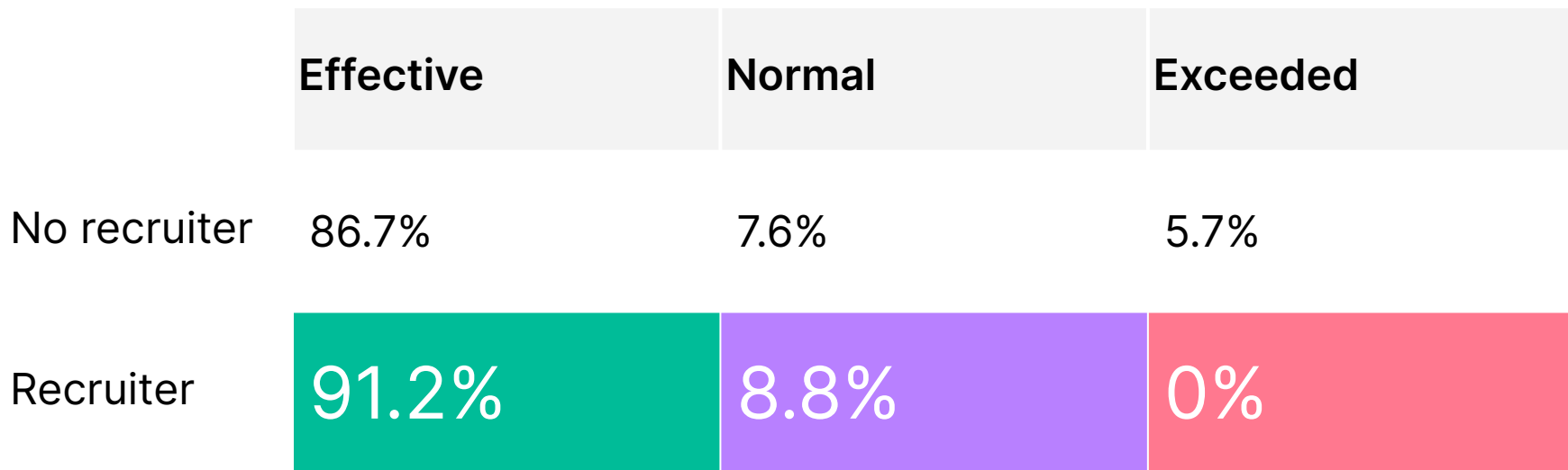


✓ Нанять стажера или мидла иногда дешевле

✓ Sales specialist — мы снизили SLA по интервью



Реальные кейсы: эффективность ресурса



Другие примеры решений



Можем ли мы увеличить команду?



Эффективна ли рефералка?



Надо ли нам использовать агенство?



Можем ли мы сменить / нужна ли нам ATS?

Что еще можно посчитать



Средняя стоимость
вакансии в разных
разрезах

Влияние стоимости
закрытия на эффективность
работы кандидата

Прогнозирование

Расчет прибыли

Бенчмарк

Собирем бенчмарк



1

Проходите опрос по ссылке

2

В течении дня в ответ получаете модель для расчета

3

В течении месяца обработаю данные рынка и пришлю их всем кто заполнил



Спасибо за внимание!



Ольга Игнатъева

Head of Global
Recruitment Semrush

 @ignatevaolga

 @Pinniponni

