



АНАЛИТИКА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

МЕТРИКИ И БЕСПЛАТНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ



КТО Я?



Я Даша, CEO компании DARUMA.
Руководжу техническим подбором больше 7 лет.
Опыт в ИТ рекрутинге 15 лет.
Была как руководителем в инхаусе – X5, так и
консалтинге. А еще я предприниматель и это моя
вторая компания.

С КАКОЙ ПРОБЛЕМОЙ МЫ СТОЛКНУЛИСЬ



БИЗНЕС ПОТРЕБНОСТИ:

- Мы хотели иметь четкие ориентиры когда стоит увольнять сотрудников.
- Найти критерии по которым мы сможем договориться с клиентами о качестве/количестве.
- Сделать небольшую соревновательную историю и повысить прозрачность.
- Нам были важно понимать, когда стоит отказаться от вакансии.

ИЗНАЧАЛЬНО НАМ ХОТЕЛОСЬ ТАК

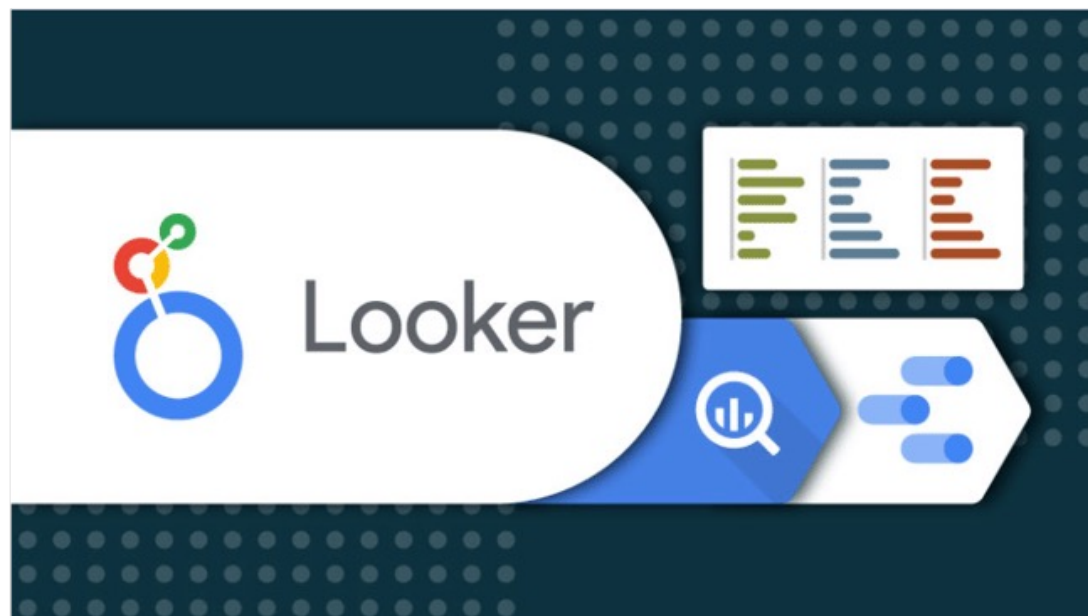
А сколько у вас метрик для работы 5/10/22?



А нужно ли столько для эффективного управления?

А ПОТОМ МЫ ПОНЯЛИ

Что если использовать методологию разработки и дашборд - то всё само получится!



И ТАКИ РЕАЛИЗОВАЛИ

ЗАДАЧИ

Нам важно иметь четкие ориентиры, когда стоит увольнять рекрутеров.

Найти критерии по которым мы сможем договориться с клиентами о качестве/количестве.

МЕТРИКИ

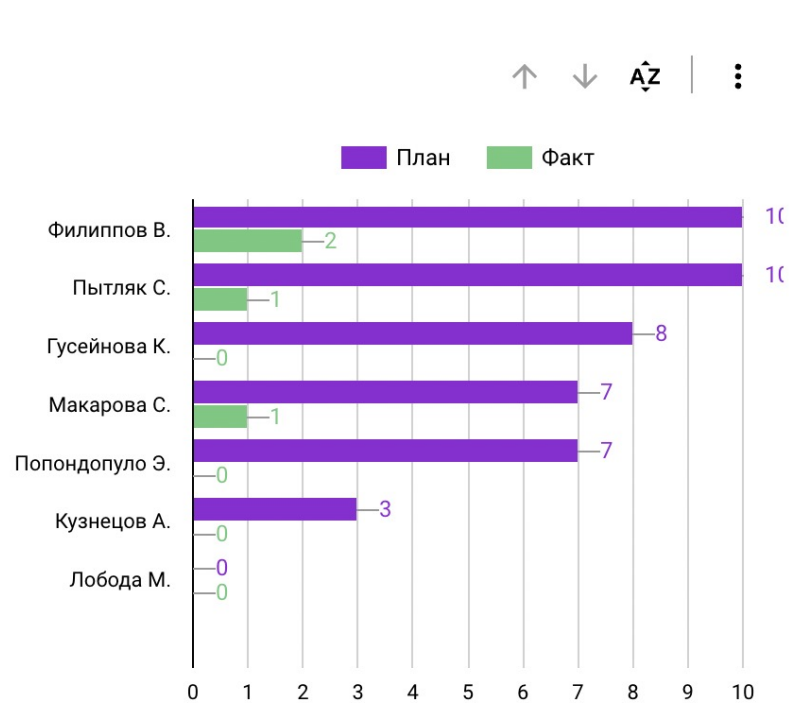
2

Показанные резюме клиенту.
План/Факт за неделю.

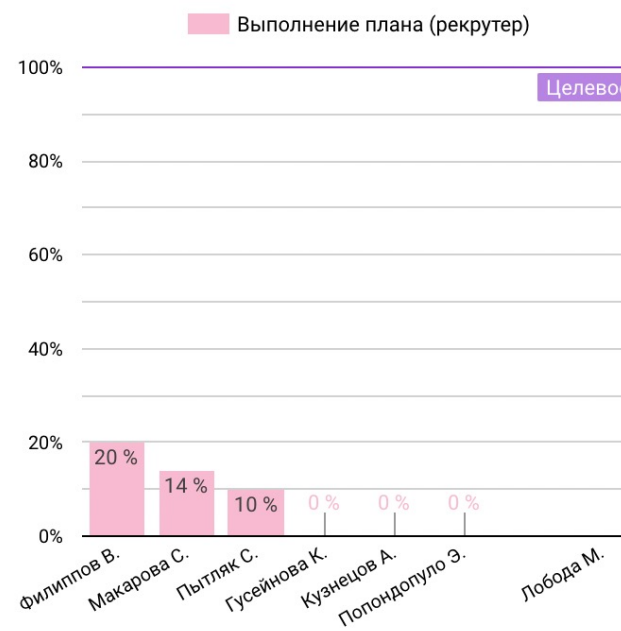
РЕШЕНИЕ

- Внедряем спринты, и ежедневные дели.
- Сотрудники сами себе назначают количество резюме, которые они хотят показать.
- Если план три раза менее 100 процентов, то мы увольняем.
- Каждое утро в гугл документе сотрудники ставят план и факт.
- А нам все выводится на красивый дашборд, через лукер.

ПРИМЕР ПО КОМПАНИИ



План на 13.03 - 17.03



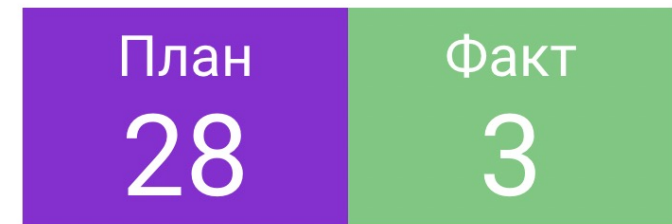
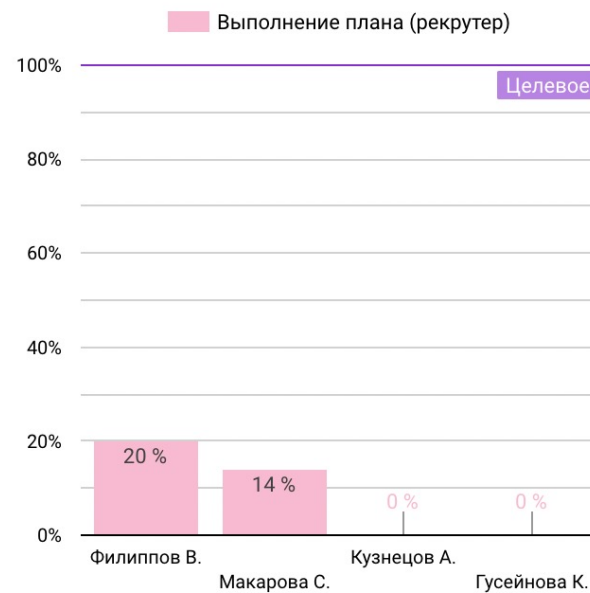
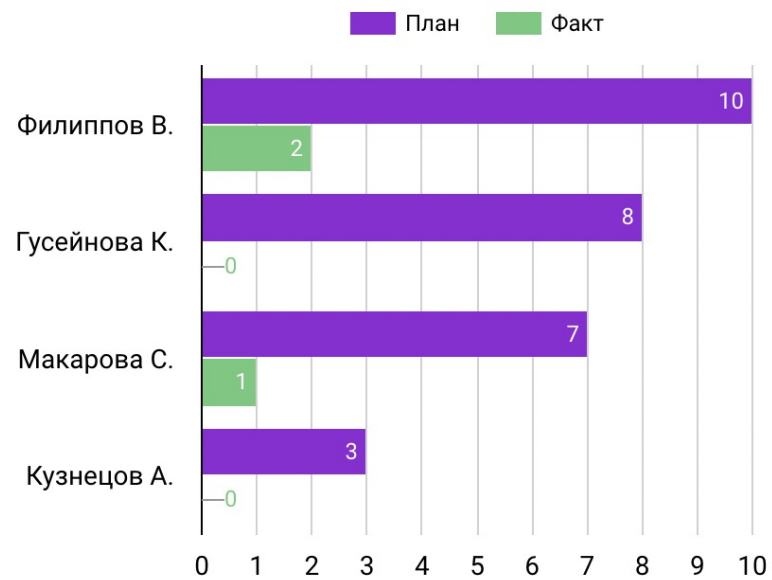
Текущий результат

9 %

ПРИМЕР ПО КОМАНДЕ

План команды Кузнецова Саши

↑ ↓ АЗ | ⋮



Текущий результат
11 %

А ПОТОМ МЫ ПОНЯЛИ

ЗАДАЧА

Сделать небольшую соревновательную историю и повысить прозрачность.

МЕТРИКИ

3

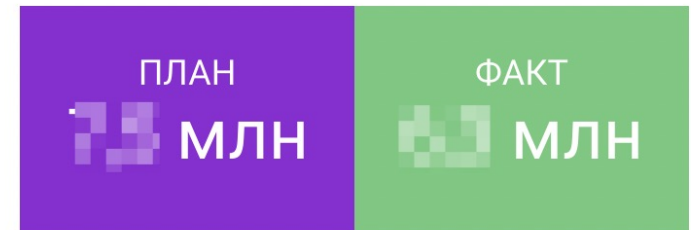
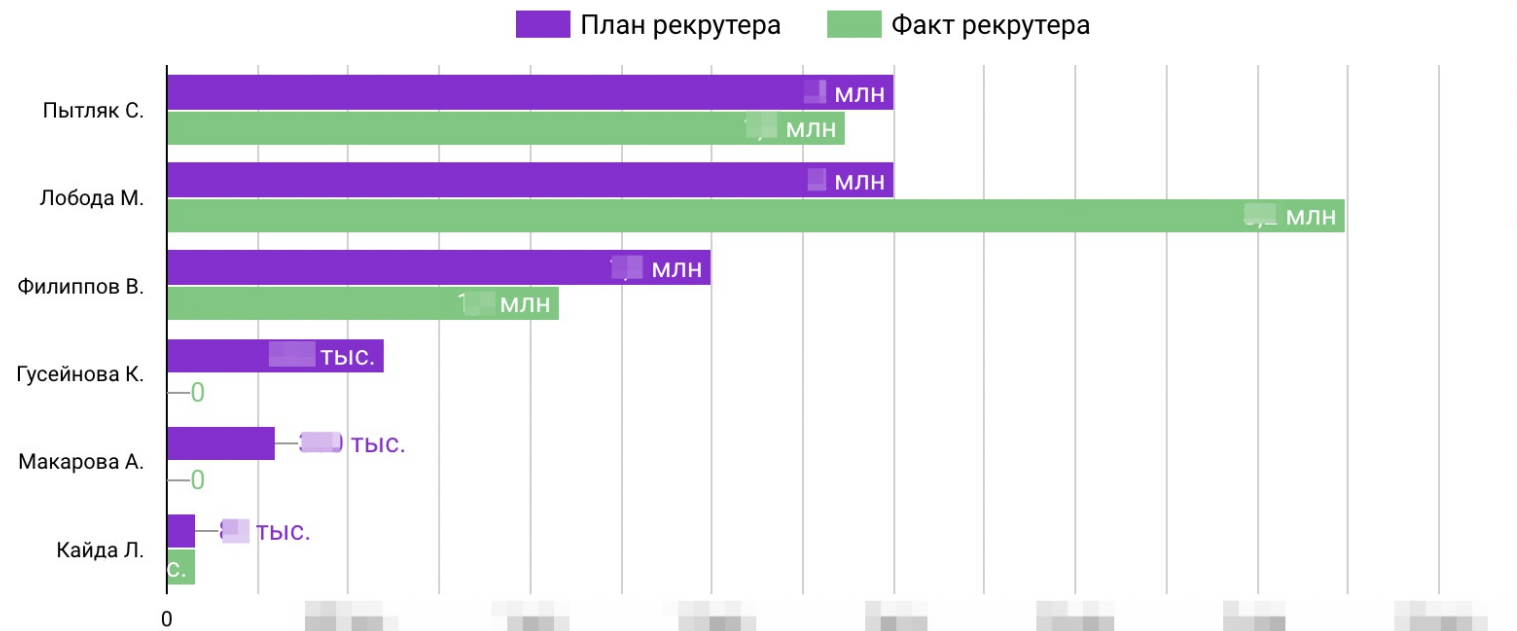
План/Факт отправленных резюме.
Деньги принесенные за отчетный период.

РЕШЕНИЕ

- Мы собрали в лукер все план/факты (про это говорили).
- Сделали дашборд с деньгами.

ПРИМЕР

↑ ↓ ≡ AZ | ⋮



Текущий результат

84 %

А ПОТОМ МЫ ПОНЯЛИ

ЗАДАЧА

Нам было важно понимать, когда стоит отказаться от вакансии.

МЕТРИКИ

6

Дата начала работы.

Связались с кандидатом.

Телефонное интервью.

Пригласили на интервью.

Пригласили на интервью к клиенту.

Оффер.

РЕШЕНИЕ

- Собираем воронку кандидатов и дату начала.
- Создаем аналитическую справку для клиента - цель которой понять, что дальше делаем по вакансии.
- Отводим время на исправление багов или отказываемся от клиента.