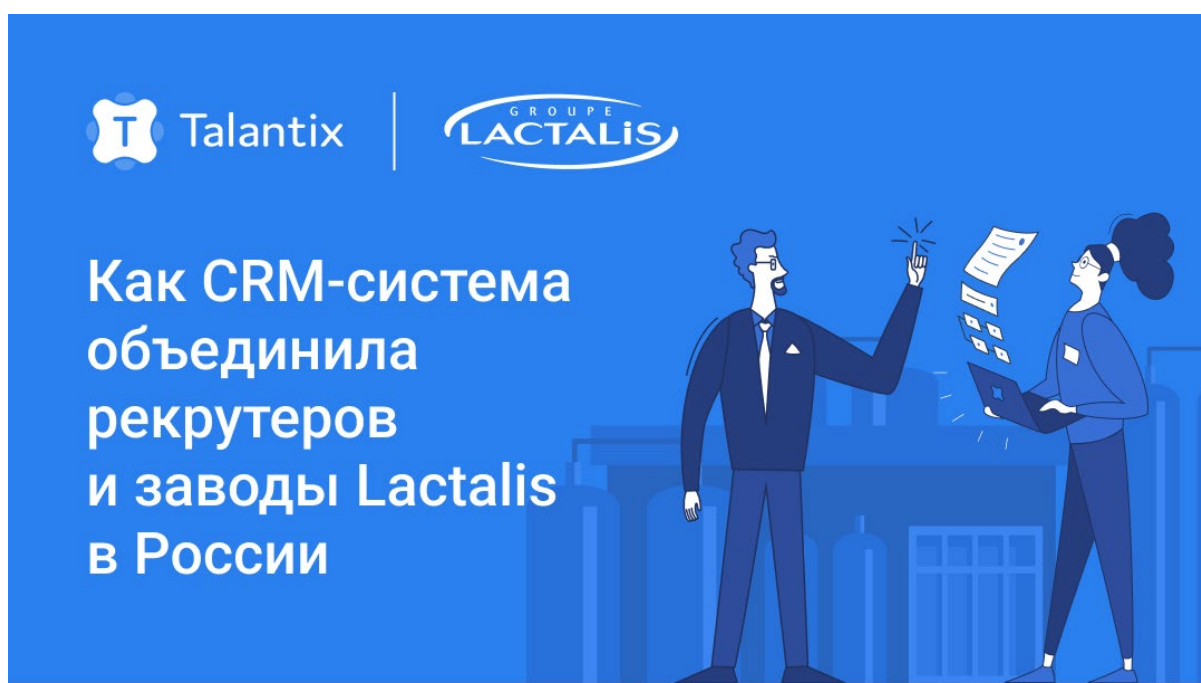


Подбор с широкой географией: как CRM-система объединила рекрутеров и заводы Lactalis в России



Производство — сфера сложная с точки зрения организации бизнеса, особенно если заводы размещены по всей стране. Промышленности традиционно не хватает высококвалифицированных кадров и хорошо подготовленных сотрудников. Как обеспечить стабильный массовый набор персонала и синхронизировать работу всех HR-команд на местах? Как быстро закрывать вакансии в крупной международной компании?

HR-команда французской компании [Lactalis](#) в России поделилась секретами организации рекрутмента в бизнесе с широкой географией: как объединить кадровые службы производственных площадок и как в этом помогает автоматизация подбора, как с помощью российской CRM-системы для подбора персонала Talantix удалось централизовать работу всех рекрутеров компании.

GROUPE LACTALIS в России

1997 
год — начало работы в России

60 
городов с прямыми продажами

4 
завода

1 572 
сотрудника

Бренды:        

Источник: официальный сайт компании

Как централизовать подбор?

Международная французская компания Lactalis — один из крупнейших в мире производителей молочной продукции: в 51 стране мира работают 256 заводов концерна. В 1990-е годы компания активно развивалась в восточном направлении и в 1997 году пришла в Россию. На импорте французских сыров решили не останавливаться: в 2001 году в Истринском районе Московской области Lactalis построил собственное предприятие. В 2010 году компания приобрела Ефремовский маслосырорудельный комбинат (Тульская область).

Важный этап для Lactalis в России — конец 2019 г. — начало 2020 г. В группу компаний вошли два крупных завода: Белгородский молочный комбинат (Белгород) и филиал БМК в г. Берёзовский (Свердловская область). Выросло число производственных площадок, география бизнеса стала обширной, нужно было перестроить все процессы, включая работу команды подбора: наладить взаимодействие головного офиса с регионами, объединить рекрутеров с 4 предприятий, разбросанных по всей стране.



Ксения Жатикова, руководитель направления подбора персонала и адаптации ГК «Лакталис»:

*«После присоединения двух крупных предприятий выросли уровень и масштабность бизнес-процессов и, соответственно, объём найма, и нагрузка на рекрутеров. Встал вопрос: как перестроить управление подбором персонала в компании. 4 площадки — значит, 4 локации, где работали HR-менеджеры. На каждом заводе рекрутер сам набирал сотрудников, вёл свою базу кандидатов и по запросу центрального офиса предоставлял аналитику: общих файлов или программ, доступных всем менеджерам по подбору, не было. Поэтому нам нужно было **создать единую систему подбора персонала, обеспечить работу всех рекрутеров в одном пространстве с одинаковым уровнем вовлечённости, централизовать всю деятельность кадровой службы, сформировать единую базу кандидатов для всех заводов**».*

Команда подбора — в одной системе

Итак, нужно собрать в одну команду всех рекрутеров и HR-менеджеров с разных предприятий, перенести коммуникации в единое информационное пространство. С помощью какого инструмента это можно сделать?

Учитывая все факторы, на ГК «Лакталис» решили внедрить CRM-систему для рекрутмента. Руководство идею поддержало — цели команды были прозрачны, а опыт HR-директора подтверждал эффективность этого инструмента.

В компании рассматривали несколько ATS-систем. В тот момент коллеги из hh.ru как раз показали [Talantix](#) — облачное решение для подбора персонала. Стоит отметить, что hh.ru — это не просто онлайн-платформа для рекрутмента, а экосистема для решения HR-задач, будь то привлечение кандидатов, создание HR-бренда или настройка процесса подбора. Talantix интегрирована в эту экосистему.

Специалисты «Лакталис» оценивали разные аспекты системы. Новое программное обеспечение должно было облегчить процесс подбора персонала для каждого рекрутера на местах, помочь перенести в новое пространство всю деятельность по найму, накопленную базу кандидатов со всех заводов, сбор и обработку данных для аналитики.

В первую очередь бизнес смотрит на цену вопроса. Доступность новой для ГК «Лакталис» CRM-системы стала важным фактором для принятия решения руководством компании. В месяц использование программы для одного рекрутера в производственной компании обходится в 953 рубля. Очевидно, что это одно из самых выгодных предложений на рынке.

HR-специалисты отметили очень широкий функционал ПО для рекрутмента. Во-первых, в Talantix можно работать с кандидатами из любых источников. С помощью **кнопки импорта резюме** HR-менеджеры могут загружать в CRM-систему информацию о соискателях с популярных job-сайтов одним кликом. Добавить кандидата можно вручную, заполнив электронную форму.

Если резюме пришло по электронной почте, из соцсетей либо другого источника или сохранено на рабочем компьютере рекрутера, файлы в формате excel, pdf, word также можно перенести в систему — программа сама распознает их и сформирует карточки кандидатов в единой базе.

Архив резюме со всех регионов, накопленный у HR-команды «Лакталис», специалисты Talantix помогли перенести в CRM-систему. Таким образом, в одном облачном пространстве удалось собрать базы кандидатов всех предприятий группы компаний. Это порядка 70 000 резюме.

Во-вторых, важным показателем для рекрутеров «Лакталис» стала **интеграция Talantix с hh.ru**, что обеспечивает автоматический импорт откликов на вакансии с этой job-площадки в CRM. Более того, все резюме, которые загружены в Talantix с откликом кандидатов, автоматически обновляются, и у рекрутеров под рукой всегда актуальная база соискателей.

В-третьих, хорошее подспорье для работы рекрутеров — **карточка кандидата**. В ней содержится вся информация о соискателе и вся история взаимодействия рекрутера с ним: переписка, комментарии линейных руководителей, участвующих в подборе, итоги выполнения тестовых заданий, переход кандидата по этапам подбора. Кстати, по всем резюме, загруженным с hh.ru, автоматически получено согласие на обработку персональных данных — этот факт отмечен зелёным значком в карточке соискателя. Для резюме кандидатов, загруженных из других источников, предусмотрен встроенный модуль отправки запроса.



Ксения Жатикова, руководитель направления подбора персонала и адаптации ГК «Лакталис»:

«Система Talantix объединила работу рекрутеров на 4 площадках в разных городах, помогла создать единую базу кандидатов и кадровый резерв — теперь все данные находятся в облачном хранилище, доступном всей команде подбора. Общее онлайн-пространство позволяет нам работать, невзирая на разницу часовых поясов. Talantix обеспечивает взаимозаменяемость сотрудников команды подбора: допустим, заболел рекрутер с завода в городе Ефремов Тульской области, его коллега из Свердловской области может подхватить работу с кандидатом. В пандемию мы все оценили эту функцию. Кроме того, у нас много соискателей, готовых переехать в другой регион, единая HR-система позволяет рассматривать одного человека на разные производства».

Всегда на связи

По оценке HR-команды «Лакталис», Talantix — это не только решение для хранения и систематизации данных, доступное в любое время всем сотрудникам кадровой службы, но и отличное средство для эффективных коммуникаций. CRM-система собрала в едином пространстве сервисы для общения как с кандидатами, так и с нанимающими менеджерами.

В одном окне рекрутер работает со всеми приложениями, все данные сохраняются в системе, а не на личных гаджетах или ПК. Все участники, подключённые к системе, могут в любое время посмотреть историю действий с каждым кандидатом в его профиле.

Простота коммуникаций с соискателями — ещё один инструмент, который помогает в работе HR-команде ГК «Лакталис». Непосредственно из карточки кандидата можно написать ему на электронную почту или отправить сообщение в мессенджер (есть интеграции с WhatsApp, Telegram, Viber — под разные целевые аудитории соискателей).

Общение с кандидатами упрощается также благодаря шаблонам писем, которые можно настроить для одной вакансии на все регионы или для однотипных вакансий.

Предусмотрены имейл-рассылки и бесплатные СМС-подтверждения, чтобы кандидат не забыл о встрече. Кстати, в Talantix можно провести онлайн-собеседование с соискателем — через бесплатный встроенный модуль на платформе Microsoft Teams (можно записать интервью, чтобы сравнить с другими претендентами).

С помощью Talantix команде «Лакталис» удалось наладить **взаимодействие HR-менеджеров и линейных руководителей**, участвующих в подборе. Рекрутер отправляет резюме кандидата из Talantix внутреннему заказчику, который сможет посмотреть документ с компьютера или смартфона в любом месте и в удобное для себя время. Ответ отображается в карточке кандидата, рекрутер получит подтверждение по электронной почте.

В карточке нанимающий менеджер оставляет комментарии, подходит соискатель или нет, даёт оценку его компетенциям, тестовому заданию. Вся обратная связь от руководителя останется также в истории взаимодействия с этим кандидатом, и даже если другой HR-менеджер, заменяя коллегу, подключится к подбору, он увидит, как проходит работа. Чтобы заказчик не забыл о собеседовании, встреча автоматически назначается в рабочем календаре (можно выбрать Outlook или Google).

Эти и другие возможности системы Talantix экономят рабочее время рекрутеров. Например, по оценке «Лакталис», с внедрением CRM-системы Talantix удалось сократить временные затраты каждого рекрутера на выполнение операционной работы в 2-3 раза.

Аналитика — инструмент, который позволяет команде подбора «Лакталис» проанализировать ситуацию с кадрами на каждой площадке и в группе компаний в целом, чтобы выработать эффективную HR-стратегию. Руководитель HR-службы видит, на каком этапе воронки кандидата возникла проблема, и может вовремя подключиться. Руководитель подбора получает полную отчётность по работе рекрутеров на всех заводах, может оценить нагрузку каждого, рассмотреть взаимодействие с нанимающими менеджерами. Таким образом, можно составить объективную картину по работе над вакансиями в ГК.

Кстати, этот инструмент оценили и линейные руководители, HR-аналитика крайне важна для компаний, которые следят за окупаемостью инвестиций и эффективностью работы всех направлений, в том числе бэк-функций.

Lactalis и Talantix

в 2-3 

раза удалось сократить временные затраты каждого рекрутера на выполнение операционной работы

на 30% 

снизилась нагрузка на каждого рекрутера

70 000 

резюме удалось собрать в единую базу кандидатов всех предприятий группы компаний

953 Р 

обходится использование программы для одного рекрутера в производственной компании

Ксения Жатикова, руководитель направления подбора персонала и адаптации ГК «Лакталис»:

«От эффективности взаимодействия с руководителями подразделений зависит оперативность рекрутеров. До перехода на Talantix менеджер по подбору оставался наедине со своими проблемами. А руководителям казалось, что он плохо ищет или находит не тех кандидатов. Наличие единой системы для совместной работы рекрутеров и линейных руководителей объединило нас, сделало процесс подбора максимально прозрачным и понятным для обеих сторон. Появилась совместная ответственность рекрутеров и внутренних заказчиков. Кроме того, корректная аналитика даёт объективные данные, на которые могут опираться рекрутеры и заказчики при обсуждении тактики подбора. С помощью CRM-системы мы можем показать нашу работу на всех этапах, всю аналитику по вакансиям. И рекрутерам стали больше доверять».

Каждый сотрудник на вес золота

Внедрение CRM-системы помогло объединить всех участников HR-команды, привело к качественным изменениям в отношениях линейных руководителей и менеджеров по подбору. Кроме того, новое ПО позволило снизить на 30% нагрузку на каждого рекрутера и ускорило закрытие вакансий.

Работы у кадровой службы «Лакталис» действительно много — на производство постоянно требуется линейный персонал (операторы производственной линии, электромеханики, автомеханики, мастера, слесари), есть точечный подбор белых воротничков (аналитиков, менеджеров, инженеров, руководителей подразделений).

В массовом наборе (линейный персонал) находится **50–60 вакансий**, в точечном (управленцы) — **от 12 до 15 позиций**. Объём вакансий на каждого рекрутера в линейном подборе — **от 5 до 20 вакансий** в месяц (на разных площадках), в точечном — **7–8 позиций**.

Подбор персонала в Lactalis

50-60 

вакансий

ежемесячная потребность компании в линейном персонале

12-15 

позиций

ведется точечный, профессиональный подбор (управленцы)

5-20 

вакансий

нагрузка рекрутера по линейному подбору

7-8 

позиций

нужно закрыть в точечном найме

На каждом заводе, в зависимости от объёма производства и, соответственно, набора, трудится один выделенный рекрутер или HR-менеджер, который занимается поиском и наймом линейного персонала и кадровым делопроизводством. За точечный подбор обычно отвечает менеджер из головного офиса.

Источники подбора персонала на пищевое производство

(на примере ГК «Лакталис»)

1. Основной job-сайт, которым пользуется HR-команда, — **hh.ru**. «Эта площадка приносит нам стабильный результат по всем заводам. Ещё один плюс — интеграция с системой Talantix, на которой мы работаем. Я считаю эту платформу очень удобной для пользователя, знаю её с момента начала своей карьеры в подборе персонала. Подкупает, что hh.ru старается всё адаптировать для пользователей и идёт в ногу со временем», — говорит Ксения Жатикова.
2. Для поиска линейного персонала используют раздел вакансий для бизнеса на сайте **«Авито»**. Этот интернет-ресурс популярен для массового подбора на заводах.
3. Когда возникает потребность усилить набор по каким-то позициям, подключают **соцсети**. Используют новостные паблики «ВКонтакте», у компании есть карьерная страница. Каждую среду в соцсетях проводят День вакансии. Этот инструмент показал свою эффективность при поиске сотрудников на предприятия группы компаний в небольших населённых пунктах.

В Talantix рекрутер обязательно указывает источник кандидата. Тогда, выгружая аналитику по этому показателю, руководитель подбора видит, сколько кандидатов приносит каждый источник, откуда приходит больше всего соискателей, сколько стоит компании каждый отклик из каждого источника. Это позволит проанализировать все каналы и отказаться от неэффективных при формировании бюджета на продвижение, что в итоге сэкономит компании деньги. Так, в последнее время начали чаще размещать рекламу на билбордах — получают неплохой отклик от кандидатов. А вот от газетных объявлений о вакансиях отказались — используют этот инструмент точно, для отдельных городов, если по каким-то причинам другие источники не сработали.

Ещё один источник кандидатов в массовом подборе, о котором стоит сказать отдельно, — это реферальная программа **«Приведи друга»**, действующая во всех регионах присутствия Lactalis. По её условиям, сотрудник, который привлёк кандидата на открытую вакансию, получает премию дважды (когда тот приступил к работе и когда прошёл испытательный срок). По словам Ксении Жатиковой, это часть бренда работодателя Lactalis Experience.

«Lactalis — семейный бизнес. И на заводах в России люди работают семьями, целыми династиями. Мы этим гордимся и очень ценим хорошее отношение сотрудников к нам как к работодателям. Популярность программы “Приведи друга” показывает, что работники лояльны к компании и готовы рекомендовать её своим родственникам, своим близким. Такое отношение особенно важно на региональных площадках в небольших городках, где каждый сотрудник на вес золота», — считает руководитель команды подбора ГК «Лакталис».