

# Работодатели ускоряют наем

 [kommersant.ru/doc/6534662](https://kommersant.ru/doc/6534662)

29.02.2024, 00:01

## Компании торопятся предложить соискателям работу за один день

На рынке труда набирает обороты практика найма сотрудников за один день — One Day Offer. Работодателям такой подход позволяет быстро закрывать вакансии в условиях острой конкуренции за кадры. При этом если раньше One Day Offer в основном применялся для найма низкоквалифицированного персонала или IT-специалистов начального уровня, то теперь работодатели готовы нанимать одним днем квалифицированных сотрудников и рабочих с уникальными компетенциями.

Фото: Игорь Иванко, Коммерсантъ

Фото: Игорь Иванко, Коммерсантъ

Для ускоренного привлечения специалистов на дефицитном рынке труда компании стали осваивать новые инструменты найма. Одним из них является трудоустройство за один день — One Day Offer. По данным опроса HR-tech компании «Поток», пока этот подход активно используют только 10% компаний в России, в крайних случаях к нему прибегает 21% компаний. Большинство компаний (69%) еще не сталкивались с экспресс-наймом за один день, но 29% из них хотят применить новый подход. Чаще всего этот инструмент применяется представителями малого бизнеса, в котором 14% компаний активно используют One Day Offer.

Преимущество методики One Day Offer для работодателя в быстром закрытии вакансий. «В ситуации "рынка кандидата", когда у человека есть несколько офферов от нескольких работодателей, в выигрышном положении оказывается тот, кто действует быстрее», — говорит директор по продажам и маркетингу ANCOR Наталья Щербакова. По мнению рекрутера в системе автоматизации рекрутмента «Хантфлоу» Марины Татар, One Day Offer подходит для редких специалистов, за которыми охотятся много компаний. «Кандидат с большим опытом может сегодня выйти на рынок труда и в этот же день получить пять-семь предложений от работодателей. В таком случае кандидату важно не только предложение компании, но и скорость принятия решений со стороны рекрутера. Кто быстрее реагирует, тот при прочих равных и получит ценного специалиста», — добавляет эксперт.

Директор службы управления рекрутментом компании «Лента» Юлия Милорадова уточняет, что речь идет не о найме за один день, а именно об оффере. «Процесс подбора построен так, что решение по кандидату принимается за один день, одну встречу, и кандидату сразу делают предложение о работе. Кандидат может не сразу выйти на работу, а после отработки и увольнения от предыдущего работодателя. Это очень правильный подход в ситуации дефицита трудовых ресурсов, когда обостряется борьба за кандидатов между работодателями», — объясняет она.

## Одним днем наймут почти всех

---

По словам Натальи Щербаковой, наем одним днем эффективен в первую очередь в случае работы с линейным персоналом. Речь идет о неквалифицированных рабочих, сотрудниках производственно-складских комплексов, мерчендайзерах, торговых представителях. Впрочем, работодатели начали использовать этот подход и при найме квалифицированных работников. «Яркий пример — IT, где встречи с представителем рекрутингового агентства, нанимающим менеджером и техническое интервью могут пройти буквально друг за другом. Ведь при малейшем промедлении кандидат уже выйдет на работу в другое место», — отмечает эксперт.

С ней соглашается директор компании—разработчика программных продуктов Ideco Дмитрий Хомутов: способ быстрого найма в компании актуален прежде всего для линейного персонала или персонала, связанного с сезонным наймом. Впрочем, для сотрудников с уникальными компетенциями в Ideco готовы в один день сделать предварительный оффер и в дальнейшем пройти все этапы трудоустройства. «В случае One Day Offer важна готовность кандидата пройти все этапы достаточно оперативно плюс отсутствие отработки на предыдущем месте работы. Есть кейсы трудоустройства за два-три рабочих дня, при этом мы практикуем тестовые дни, где и кандидат, и руководитель могут поработать в команде, погрузиться в рабочие вопросы и познакомиться с корпоративной культурой», — говорит он.

В зависимости от целей работодателей практика применения One Day Offer в компаниях различается. В одних компаниях таким образом привлекают персонал на массовые позиции начального уровня, в других адаптируют инструмент для поиска опытных кандидатов. Так, директор департамента по развитию бренда работодателя и внутренним коммуникациям МТС Наталья Белоусова рассказывает, что в цифровой экосистеме компании уже несколько лет используют формат One Day Offer для найма специалистов. «Он довольно востребован среди соискателей, особенно у кандидатов с большим опытом работы. Таких специалистов привлекает возможность быстро пройти отбор: пропустить выполнение тестового задания и сразу перейти, например, к техническому интервью», — говорит она.

В свою очередь, руководитель отдела внутренних коммуникаций и корпоративной культуры компании—разработчика ПО «МойОфис» Ольга Емельянова полагает, что инструмент подойдет для массовых позиций в IT, причем скорее уровней junior и middle. «С senior сложнее, потому что такие специалисты более востребованы, часто и так имеют по несколько офферов и сами выбирают работодателя. Участие в такого рода проектах им в целом может быть не сильно интересно, потому что One Day Offer обычно подразумевает определенные входные правила, например выполнение тестового задания. Востребованным специалистам не всегда хочется тратить время на тесты, если только это не задание ради развлечения или самопроверки», — добавляет она.

**Управляющий партнер RusPartners Дина Акимова — о разнице между ценой ошибки и ценой промедления**

---

---

Гендиректор компании «Поток» Сергей Ахметов отмечает, что, помимо поиска IT-специалистов, One Day Offer применяют для точечного подбора digital-маркетологов, продакт- и проджект-менеджеров, аналитиков и других дефицитных middle-специалистов. Тренд постепенно укрепляется в производстве, в медицине, указывает директор по развитию CRM-системы Talantix Марина Хадина. «Это специалисты с высокой квалификацией, с определенными навыками, за которых на рынке развернулась настоящая борьба. Однако речь не идет о руководящих, топовых позициях»,— говорит она. Марина Татар соглашается, что One Day Offer не подойдет для найма топ-менеджмента, при этом, по ее мнению, способ малоэффективен и при подборе джунов. «В обоих случаях нужна глубокая оценка со стороны нескольких согласующих лиц, для специалистов начального уровня также есть тестовые задания — пройти воронку найма за один день не получится»,— полагает она.

## Цифровым сотрудникам — цифровой наем

---

Эксперты уверены, что тренд на «трудоустройство за один день» будет только укрепляться. Высокая скорость найма позволяет компаниям сократить финансовые издержки, хотя в случае некорректной оценки решающих компетенций сотрудника такие издержки могут возрасти. Собеседник в одном из крупнейших металлургических холдингов России рассказывает, что компания рассматривает практику One Day Offer как эффективный метод трудоустройства сотрудников, но пока не применяет из-за организационных сложностей, а также более высоких рисков найма персонала с частично не подходящей квалификацией. «Нанятый работник может просто не подойти, так как при найме одним днем оценка и отбор кандидатов будут менее жесткими. Однако важно понимать, что незакрытая позиция и невыполняемые функции из-за отсутствия нужного человека в компании приведут к намного большим финансовым издержкам»,— объясняет Наталья Щербакова.

Эффективность применения инструмента во многом зависит от бренда работодателя. По мнению Натальи Белоусовой, рассматривать One Day Offer только как инструмент рекрутмента в отрыве от HR-бренда компании не совсем корректно. «По сути, трудоустройство за один день — это рекламная акция, за счет которой происходит скачок трафика. Однако если до этого компания регулярно не продвигала бренд работодателя с помощью классических инструментов, высоких результатов от One Day Offer скорее всего не будет»,— поясняет эксперт. Ольга Емельянова также связывает результаты One Day Offer с HR-брендом и узнаваемостью компании на рынке, поскольку они формируют поток кандидатов, которые придут на проект. «Можно однозначно сказать, что это классный лидогенерирующий инструмент. Это HR-бренд история, направленная на наем, ее можно посчитать, поставить KPI и потом конкретно оценить, был эффект или нет»,— говорит она.

Впрочем, предупреждает Наталья Белоусова, часто использовать такой формат неэффективно: к нему быстро привыкают, и вау-эффект пропадает. «К тому же в такие дни кратно возрастает нагрузка на команды подбора и продукта, которые в очень короткий срок обязаны сделать правильный выбор и не ошибиться — это потенциальный риск для бизнеса»,— рассказывает она.

По словам Юлии Милорадовой, инструмент требует перестройки процесса найма и большего вовлечения нанимающих руководителей в процессе отбора. «Это достаточно трудоемкая, сложная кросс-функциональная работа не одного департамента, требующая временных затрат всех участников процесса», — соглашается Ольга Емельянова.

Практика быстрого найма невозможна без автоматизации HR-процессов, уверены участники рынка. Впрочем, автоматизировать HR-процессы, в том числе подбор, необходимо вне зависимости от того, есть в компании One Day Offer или нет. «Любая автоматизация оптимизирует рутинный труд и, конечно, несет позитивный бизнес-эффект», — говорит Ольга Емельянова.

Марина Хадина объясняет, что командам подбора сегодня необходимо не только обеспечивать нужный для предприятия объем найма, но и вести его максимально эффективно и быстро, чтобы исключить срывы контрактов и потери прибыли из-за неукомплектованности штата. «При текущем соотношении всего в 3,5 резюме на вакансию это крайне сложно, и поэтому автоматизация HR-процессов с применением технологий искусственного интеллекта становится значимой частью бизнес-модели компаний. Именно автоматизация лежит в основе инструментов для быстрого найма, ключевые из которых это CRM-системы для подбора и сервисы HR-автоматизации», — добавляет она.

Как напоминает Марина Татар, главная метрика рекрутера — скорость закрытия вакансий. «Рекрутинговая система как раз помогает ускорить наём: автоматизирует рутину, позволяет выстроить воронку подбора и дает аналитику. Рекрутер получает достоверные данные, анализирует воронку подбора с разных сторон и принимает решения, основываясь на данных», — говорит она. HR-решений именно для One Day Offer эксперт не встречала, но если рекрутер уже использует CRM-систему для подбора, то стандартный процесс при One Day Offer не будет отличаться: рекрутер проведет кандидата по выстроенной воронке найма.

В большинстве случаев компании используют готовые решения для автоматизации найма, в достаточном количестве представленные на российском рынке. По данным компании «Поток», сегмент решений для подбора персонала по-прежнему занимает самую большую долю в HR-Tech и растет примерно на 20% по году. В топе — ATS-системы, автоматизирующие точечный и массовый наем (начиная от согласования вакансий, поиска подходящих кандидатов до управления базой и аналитикой). «Главный профит для компании — в повышении эффективности и скорости подбора персонала, точности подбора. В ATS-системы добавляются функции чат-ботов, инструменты ИИ и генеративных сетей, чтобы еще сильнее ускорить процесс найма рекрутерами», — добавляет гендиректор «Потока» Сергей Ахметов.

Большинство систем для управления подбором персонала ATS уже «научились» отслеживать все этапы воронки, формировать статистику, оценивать эффективность привлечения и найма персонала, что обеспечивает более эффективное взаимодействие рекрутеров с кандидатами, отмечает Наталья Щербакова.

Другой растущий сегмент — решения кадрового электронного документооборота, который позволяет отказаться от бумажного документооборота и перевести все взаимодействие между компанией и сотрудниками в электронный формат. «Часть компаний продолжает использовать

комплексные решения для работы с персоналом, но после ухода западных игроков стало очевидно, что аналогов на российском рынке нет, а самый верный способ — доверить автоматизацию нескольким вендорам»,— объясняет Сергей Ахметов.

Ситуации, когда компания разрабатывает свою CRM или ATS для подбора персонала, встречаются все реже. По словам Марины Хадиной, это характерно для крупных работодателей из IT-сектора, которые имеют ресурс для разработки собственного решения. Чаще же бизнес отказывается от этого в пользу готовых решений. Самописные решения часто более сложные в интеграции с другими программными продуктами компании и содержат риски разрыва процессов и потери времени, сообщают в «Потоке». «За 2023 год к нам в "Поток" перешло более 20 клиентов из Enterprise-сегмента, отказавшись от собственных разработанных ATS-систем, так как мы смогли кастомизировать свои системы под конкретные потребности клиента и реализовать интеграцию с внутренней инфраструктурой компании»,— отмечает Сергей Ахметов. При этом в 2023 году за автоматизацией подбора стали активнее обращаться компании промышленности, испытывающие рекордный кадровый голод по отрасли, быстрорастущие IT-компании, ритейл.

Партнер и директор по развитию HRlink Дмитрий Махлин говорит, что инструменты для быстрого найма — это актуальный тренд на рынке решений для трудоустройства. Обычно платформа позволяет делать четыре вещи: собирать документы с кандидата в электронном виде, распознавать их, формируя на их основе документы уже для трудоустройства, и выпускать электронную подпись, чтобы с ее помощью подписывать документы. Кроме того, платформы могут использоваться для проверки кандидата на благонадежность. «Если компания делает оффер специалисту на бумаге, то возникает временной гэп в несколько дней: от момента, когда человек принял предложение, до трудоустройства де-юре, ради которого нужно приехать в офис. В реальности в это время человек продолжает рассматривать контрофферы от текущего или других работодателей»,— отмечает Дмитрий Махлин. По данным HRlink, с внедрением сервиса для трудоустройства день в день процент отказов от уже принятых офферов снижается на 60%, а время оформления самих документов сокращается на 50%.

## Как автоматизация меняет HR-рынок

---

В результате автоматизации процессов найма на рынке растет спрос на соответствующих специалистов. По данным hh.ru, спрос бизнеса на экспертов по HR-автоматизации последние три года показывает кратный рост. В 2023 году каждая третья размещенная вакансия в профессиональной области «Управление персоналом» содержит требование автоматизации HR-процессов. Наибольшее количество таких вакансий размещают ритейловые компании, девелоперы, IT-бизнес, логистические компании, производители продуктов питания.

По словам Сергея Ахметова, автоматизация может значительно упростить и ускорить процесс подбора персонала, позволяя HR-специалистам более глубоко изучать и разрабатывать индивидуальные программы обучения, развития и удержания персонала. «Не могу сказать, что автоматизация мгновенного найма высвобождает специалистов, скорее, меняются их рабочие

задачи: скучная, бюрократичная, монотонная работа становится более интеллектуальной. По крайней мере на это остается больше времени, которое раньше приходилось тратить на сбор всех документов, их печать, ознакомление кандидатов с ЛНА и прочих задач, которые с внедрением технологий решаются отправкой пары ссылок»,— считает Дмитрий Махлин.

Марина Хадина отмечает, что HR-автоматизация может изменить значимость HR-специалиста в компании и принципиально изменить его должностные обязанности: от ручных и операционных к стратегическим и аналитическим. «Если перевести в человеко-часы все то время, которое ежедневно тратят рекрутеры на ручное скачивание резюме, перебор руками каждого даже заведомо неподходящего кандидата, написание писем в разных каналах, назначение собеседований, напоминания и подготовку HR-аналитики под разные запросы, и сопоставить с показателями, когда подбор персонала ведется с помощью CRM-системы, то можно высвободить более 30% рабочего времени. Но это не говорит о том, что после внедрения автоматизации компании сокращают треть рекрутеров — нет. Как правило, освободившийся ресурс используют для решения стратегических задач — таким образом, меняется роль рекрутеров»,— констатирует Марина Хадина.

Диана Галиева