

# Zmierz się z miernikami

## – jak badać efektywność procesów rekrutacyjnych

Czas rekrutacji (59 proc.) oraz liczba aplikacji nadesłanych na ofertę pracy (56 proc.) to główne mierniki oceny efektywności procesu zatrudnienia pracownika stosowane w działach HR. Dla co trzeciego specjalisty ds. rekrutacji ważna jest jakość aplikacji, a 14 proc. badanych HR-owców pyta kandydatów o opinię na temat przeprowadzonej rekrutacji – wynika z 4. edycji badania „Candidate Experience” przeprowadzonego przez eRecruiter i Great Digital. Ekspert HR podkreślają, że mierzenie efektywności przyczynia się do wzrostu jakości procesów rekrutacyjnych, a także optymalizacji kosztów i czasu na nie przeznaczonych.

**Krystian Adamczyk**

**W** przeprowadzonym w ramach Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji badaniu „Candidate Experience” zwracamy uwagę na doświadczenia, jakie firmy dostarczają kandydatom w prowadzonych procesach rekrutacyjnych. Podobnie jak w poprzednich edycjach, zależało nam, aby poznać zarówno opinie pracodawców, jak i potencjalnych pracowników. W tym roku po raz pierwszy zapytaliśmy firmy o stosowane mierniki rekrutacyjne. Ponadto z kilkoma przedstawicielami działów HR rozmawialiśmy o tym, dlaczego należy badać efektywność procesów rekrutacyjnych i na co zwracać uwagę w tym obszarze.

### **Czy warto? Oczywiście, że tak!**

Zapytani przez nas eksperci HR są zgodni – warto mierzyć efektywność procesów rekrutacyjnych, a podstawą takiej analizy powinny być dane zebrane w jednym miejscu i przedstawione

w czytelnej formie. Dorota Michałowska, menedżer HR w firmie igus Sp. z o. o., podkreśla, że w dzisiejszych czasach nie jest to trudne. – Duża część firm korzysta z różnorodnych systemów rekrutacyjnych, które automatyzują oraz wspierają mierzenie konkretnych wskaźników i elementów. Takie platformy pozwalają w łatwy sposób wygenerować potrzebne informacje, które są przedstawione w bardzo czytelnej i uporządkowanej formie, również graficznej. Dzięki temu rekruter wie, jakie są rezultaty jego pracy i jak poszczególne działania przekładają się na zysk dla firmy. Ma też świadomość, które działania się sprawdzają, a które powinien wyeliminować – mówi.

Z kolei Katarzyna Lomas, dyrektor Biura Rozwoju i Rekrutacji w firmie Provident Polska S.A., dodaje, że stosowanie mierników rekrutacyjnych przyczynia się do optymalizacji kosztów, czasu oraz wzrostu jakości procesów rekrutacyjnych. – Na podstawie dostępnych ►



raportów mamy możliwość wyboru najbardziej efektywnego źródła dla danej rekrutacji, uwzględniając takie zmienne, jak: lokalizację, poziom czy rodzaj stanowiska – dodaje.

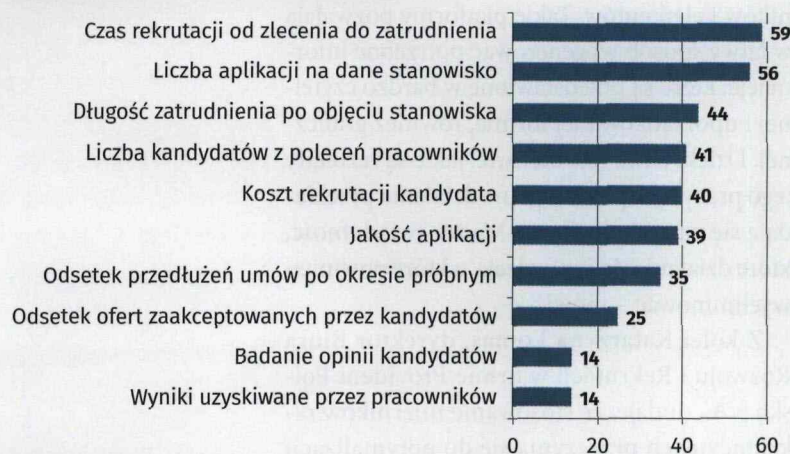
## Mierzyć, ale co?

Według przeprowadzonego przez nas badania najpopularniejszym miernikiem efektywności rekrutacji jest czas procesu rekrutacyjnego od zlecenia do zatrudnienia pracownika (59 proc. wskazań). Na drugim miejscu znajduje się liczba otrzymanych aplikacji na dane stanowisko (56 proc.), a na trzecim – czas, na jaki pracownik łączy się z firmą (44 proc.). Kolejnymi istotnymi miernikami są liczba uzyskanych aplikacji z poleceń pracowników (41 proc.) oraz koszt rekrutacji (40 proc.). Jakość wpływających życiorysów została wskazana dopiero na szóstym miejscu – przez 39 proc. specjalistów HR (patrz wykres: „Mierniki rekrutacyjne wykorzystywane przez specjalistów HR”). – Najczęściej stosowanym miernikiem jest czas rekrutacji od zlecenia do zatrudnienia. To znaczy, że biznes domaga się, aby pracowników zatrudniać szybko, i HR stara się te wymagania spełnić. W zestawieniu z drugim najpopularniejszym miernikiem (liczba aplikacji na dane stanowisko) może to jednak oznaczać, że są firmy, w których w rekrutacji liczy się ilość, a nie jakość zatrudnianych kandydatów. Zamiast tego warto postawić na mierniki pozwalające

ocenić prawdziwą efektywność źródeł rekrutacji i jakość prowadzonych działań. Jeśli wspólnym celem zespołu HR i biznesu stanie się podnoszenie wartości jakościowych mierników rekrutacji, to pojawi się odwaga do szukania nowych podejść i myślenie, co jeszcze powinniśmy zmienić, aby rekrutować pracowników, na których nam zależy – mówi Marta Pawlak-Dobrzańska, strateg i analityk HR w firmie Great Digital.

W pracy nad poprawieniem efektywności rekrutacji bardzo istotnym źródłem wiedzy są też... opinie kandydatów biorących udział w rekrutacji. Obecnie badanie opinii wśród aplikujących na oferty pracy przeprowadza 14 proc. przedsiębiorców. O co w szczególności pytają pracodawcy? Co czwarty o doświadczenia kandydatów w procesie rekrutacyjnym, a co 10. o czas trwania procesu rekrutacji oraz opinie o ofertach pracy. Odpowiednio 8 proc. firm zadaje pytania dotyczące zakładki „Kariera”, a 7 proc. – formularza rekrutacyjnego. Przykładem firmy, która jako jeden z mierników rekrutacyjnych stosuje badanie candidate experience, jest igus Sp. z o.o. Opinie kandydatów pozwalają szybko zorientować się, które elementy się podobają, które warto wzmocnić, a które lepiej zmienić. Czy warto je poznać? Opinią na temat negatywnych wrażeń z procesu rekrutacji ze znajomymi, rodziną czy w różnych miejscach w sieci dzieli się aż 90 proc. przebadanych specjalistów. Zrobmy zatem wszystko, aby do tego nie dopuścić.

## Mierniki rekrutacyjne wykorzystywane przez specjalistów HR (w proc.)



## Który miernik wybrać?

Mnogość mierników rekrutacyjnych i potrzeb organizacji powoduje, że rekruterzy rzadko ograniczają się do jednego rozwiązania. – W firmie Provident Polska stosujemy różne wskaźniki efektywności rekrutacji dla grupy pracowników i doradców klienta. W przypadku pracowników bierzemy pod uwagę m.in. liczbę kompetentnych kandydatów w procesie, czyli osób, które zostały zakwalifikowane do etapu spotkań. W celu mierzenia efektywności rekrutacji doradców klienta przypisujemy unikalny numer telefonu do oferty współpracy pojawiającej się w wybranym kanale i sprawdzamy, ilu kandydatów skontaktowało się z nami