

Миграция кандидатов

Кто куда, а мы в





Повестка

1 Что было

3 Что изменилось

2 Куда мы идем

4 Свежий кейс

Что было

#УМ_{ный}
HR

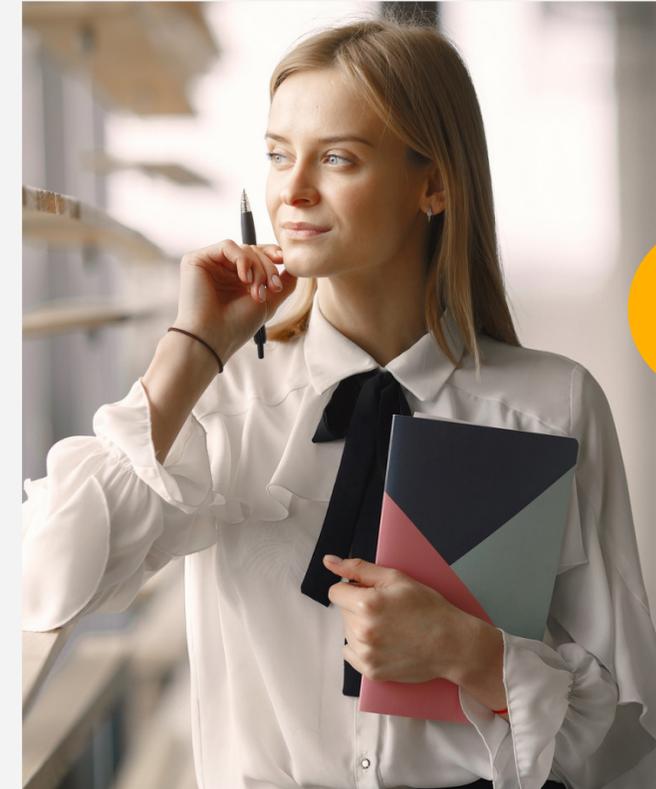
- Facebook,
- LinkedIn,
- Telegram,
- ВКонтакте

Инструменты:

- размещение в группах
- таргетированная реклама



Тимур



Карина

Что изменилось?

- Отсутствие таргета.
- Отток аудитории кандидатов и работодателей.
- Остались в основном частные рекрутеры и рекрутинговые агентства (хотя запрета нет).
- Основной инструмент - группы.

facebook

~~META~~

Instagram



Куда мы идем?

Основные соцсети для поиска и привлечения персонала:
Vkontakte, Telegram, Odnoklassniki, Yandex Дзен

Высокая конкуренция.

Стоимость рекламы (пока не все плавает).

Самое время подумать о

карьерном сайте

Ваш сайт принадлежит ВАМ!

В социальных сетях вы Гость, вы соглашаетесь с правилами. Это значит, что в любой момент вас могут попросить подвинуться...

Весь трафик должен идти на сайт.



Что говорят коллеги

выдержки из интервью

Кейс #1



Данил Ильин

директор и
основатель IT
кадрового
агентства HEAAD

Социальные сети давно стали эффективным инструментом для поиска сотрудников — 59% соискателей в мире ищут работу в социальных сетях, включая IT-направление. Ведь соцсети сейчас стали больше, чем просто инструмент для общения с друзьями — теперь это площадки для поиска и установления деловых контактов. Особую популярность социальные сети для привлечения сотрудников получили во время пандемии и кризиса — рассвет удалённой работы.

Самыми релевантными площадками для поиска специалистов всегда были Facebook, LinkedIn, Telegram и ВКонтакте. Но в свете последних событий актуальными инструментами остаются Telegram и ВКонтакте, в которых есть множество групп для поиска кандидатов и размещения вакансий. Команда HEAAD ежедневно хантит IT-

специалистов в группах ВКонтакте, Facebook и LinkedIn, а также в Telegram-каналах и чатах: например, «Типичный программист» — помимо вакансий, здесь актуальные новости из мира IT и образовательные статьи для всех, кто связан с миром разработки.

В свете последних событий актуальными для нас инструментами остались ВКонтакте и Telegram, в которых есть множество групп для поиска кандидатов и размещения вакансий. Остальные площадки попали под ограничения и доступны на территории России только через VPN-сервисы. В стратегии по отбору кандидатов пришлось сместить акцент на Telegram, так как большая часть соискателей IT-рынка теперь ищет работу именно там.

#УМ
HR

ный

Что говорят коллеги

выдержки из интервью

Кейс #2



Надежда Семенова
руководитель MarHR
в HR департаменте
Fit Service

Компания Fit Service осуществляет массовый подбор на технические позиции в автосервисе (например, вакансии автомеханика) и вакансии операторов.

На данный момент в сети 286 автосервисов, каждый месяц открывается порядка 10 новых станций. Задача отдела рекрутмента — собрать штат специалистов в новые открывающиеся автосервисы и поддерживать укомплектованный штат в действующих СТО. За I квартал 2022 года было выведено 444 человека.

Откуда приходят специалисты?

При подборе сотрудников мы используем не только классические job-площадки (hh.ru и avito). 120 новых сотрудников компании (27%) узнали и откликнулись на открытую вакансию из рекламных каналов.

Классический медиаплан продвижения вакансии состоит из таких активностей, как:

- реферальная программа на станции;
- расклейка объявлений;
- таргетированная рекламная кампания в Instagram, ВКонтакте и Одноклассниках.
- контекстная реклама;
- взаимодействие с локальными автоблогерами.

Иногда задействуем баннерную рекламу в городе. Ещё реже используем радио.

Самое большое количество откликов даёт таргетированная реклама в социальных сетях и контекстная реклама. И, конечно, до блокировки больше всего откликов приносил рекламный кабинет Facebook (порядка 400 анкет каждый месяц). На момент появления ограничений у нас уже были запущены и рекламные кампании в российских социальных сетях (ВКонтакте и Одноклассниках), и контекстная реклама в РСЯ. Поэтому команде оставалось только перераспределить бюджет на перечисленные каналы, усилить и оптимизировать рекламные кампании в них.

По итогу мы имеем такие цифры:

До блокировки Meta*, в феврале, из рекламных источников поступило 1322 анкеты. После блокировки за аналогичный период — 1286 анкет (т.е. снижение составило всего 2,7%).

До блокировки, в феврале, 34 сотрудника пришли к нам по рекламному объявлению. После блокировки реклама принесла 49 сотрудников за аналогичный период. В количестве сотрудников из рекламных каналов мы даже приросли на 44%.



Стоимость отклика не выросла.

Сейчас основная социальная сеть, которая приносит большинство анкет от соискателей — ВКонтакте. Что касается ведения социальных сетей, в апреле и мае основной фокус направлен также на ВКонтанте, и на корпоративный Telegram-канал для действующих и потенциальных сотрудников. Ведение Instagram пока не возобновляем.

**деятельность компании запрещена на территории Российской Федерации*

При настройке таргетированной рекламы ВКонтакте «Клипы» и «Истории» пока не приносят значимых результатов. Чаще всего используем «Универсальные записи» и «Записи с кнопкой».

Что касается аудитории, для соискателей-автомехаников подходят следующие настройки — Интересы «Авто и мото», «Поиск работы» — Ключевые слова, например «Работа автомехаником» (хорошо работают в больших городах) — Таргет на подписчиков тематических сообществ, связанных с автомобилями (подходит для небольших городов). В тексте объявления напоминаем, что мы «Ценим и уважаем людей, которые работают руками», описываем преимущества и всегда указываем зарплату.

Аналитика

#УМ^{ный}
HR

Какие социальные сети вы используете для поиска и привлечения персонала сегодня?

#УМный_HR / #SMart_HR
Анонимный опрос

Vkontakte · 33	✓ 63.46 %
Telegram · 20	✓ 38.46 %
продолжаем использовать Facebook · 3	✓ 5.77 %
продолжаем использовать Instagram · 7	✓ 13.46 %
LinkedIn · 12	✓ 23.08 %
Одноклассники · 2	3.85 %
Яндекс.Дзен · 1	1.92 %
GitHub · 1	1.92 %
TikTok · 1	1.92 %

Проголосовали 52 человека



#УМный_HR / #SMart_HR

5 972 отслеживающих

2 дн. · 🌐

Друзья, коллеги. Мы хотим провести опрос среди всех специалистов, которые занимаются подбором персонала, чтобы сделать срез по самым популярным социальным медиа для поиска персонала сегодня.

Какие социальные сети вы используете для поиска и привлечения персонала сегодня?

Вы можете посмотреть, как проголосовали другие люди. [Подробнее](#)



107 голосов · (Осталось 2 нед.) · [Скрыть результаты](#)

Спасибо!

заходите в гости на www.hr-smart.ru