



**ПРОЕКТ**  
**Оптимизация процесса**  
**массового подбора**  
**в ТС ВИВАТ**



Торговая сеть «Виват» — один из лидеров розничной торговли Прикамья.

На сегодняшний день супермаркеты «Виват» работают во всех районах Перми и в крупных городах Пермского края, таких как Березники, Соликамск, Краснокамск, Лысьва, Кунгуре, Чернушка, Добрянка, Чайковский.

Имеется собственное производство как централизованное, так и локальное.

Сеть насчитывает порядка 100 магазинов.

Численность персонала магазинов насчитывает порядка 3000 человек

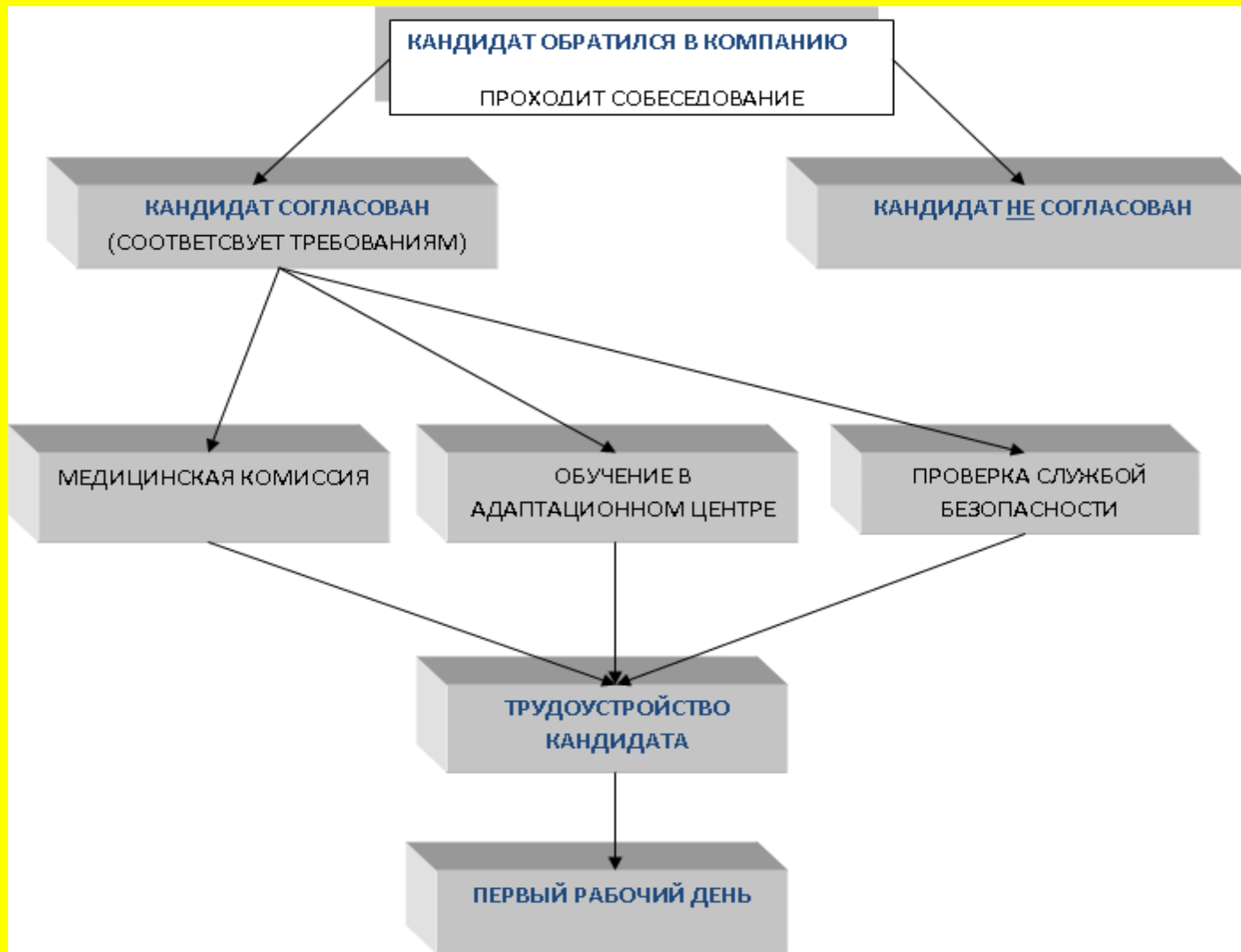




# К массовому подбору относятся следующие должности:

- продавец
- контролер-кассир
- грузчик
  
- повар
- пекарь
- кондитер





Обращение в компанию происходило через отдел персонала по адресу Ш. Космонавтов, 65



## Цели и задачи проекта

Цель: В рамках стратегии развития розничной торговли обеспечивает своевременную укомплектованность штата магазинов ООО «Виват-трейд персоналом необходимой квалификации.

### Задачи:

- а) увеличить % закрытия вакансий;
- б) уменьшить % текучести кадров;
- с) увеличить количество точек подбора персонала





## ПЛАН ПРОЕКТА



- Разработка требований к должностям
- Автоматизация процесса записи на обучение в адаптационный центр
- Разработка и утверждение Инструкции по подбору персонала
- Разработка Буклета кандидата
- Разработка и утверждение Регламента «Осуществлять подбор персонала категории «рабочий» на местах»
- Выбор проектных магазинов – 4 магазина
- Подготовка обучения для директоров Регламенту и «Проведение собеседования»
- Обучение директоров проектных магазинов



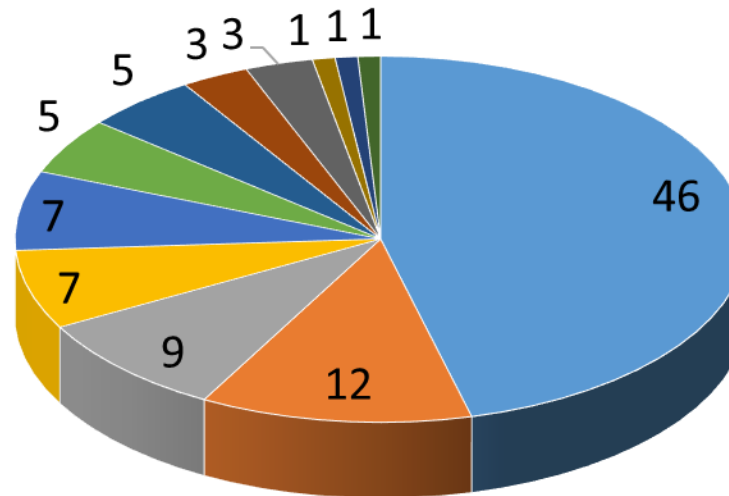
## ПЛАН ПРОЕКТА

- Анализ полученных результатов, выработка корректировочных действий с внесением соответствующих изменений в Регламент и Обучения
- Автоматизация процесса поддерживающего Регламент
- Обучение всех директоров магазинов
- Функция подбора на местах передана





## Способы привлечения, %



- Объявления в магазинах (разработка новый макетов объявлений - "ПРОЙТИ СОБЕСЕДОВАНИЕ ПРЯМО СЕЙЧАС У ДИРЕКТОРА МАГАЗИНА)
- Листовки на кассах
- Интернет (<http://59.ru/>, <http://perm.uraljob.ru/>, <http://hh.ru/>, <http://101rabota.ru/>, <http://properm.ru/>, <http://prm.ru/>)
- Объявления в газетах (Вабанк - 1 раз в неделю, Вакансии сегодня - 2 раза в неделю, Есть работа - 2 раза в неделю, Работа для Вас - 2 раза в неделю)
- Корпоративный сайт
- Объявление в автобусах
- Баннер на 59 ру
- Радио Виват (во всех магазинах)
- Объявление в каталоге
- Объявление в Службах занятости населения
- Объявления в учебных заведениях





	<b>окт.13</b>	<b>ноя.13</b>	<b>дек.13</b>
Сумма затрат за 2013 г. (по месяцам), руб.:	250000	250000	250000
Привлечено кандидатов в 2013 г., количество	366	542	580
Стоимость 1 кандидата в 2013 г., руб.	683	461	431
	<b>январ.14</b>	<b>февр.14</b>	<b>мар.14</b>
Сумма затрат за 2014 г. (по месяцам), руб.:	250000	250000	250000
Привлечено кандидатов в 2014 г., количество	450	630	670
Стоимость 1 кандидата в 2014 г., руб.	556	397	373



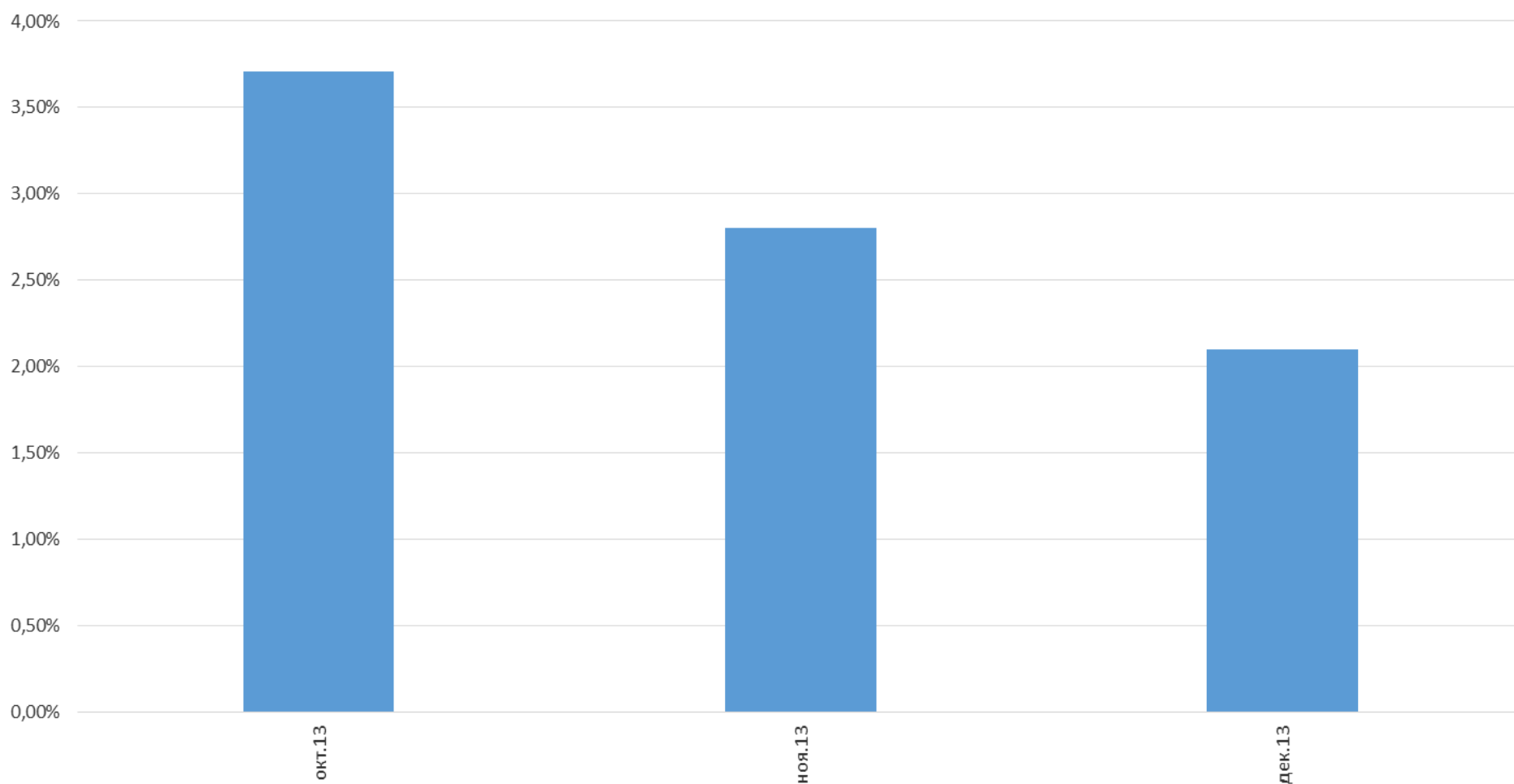


# Процедура подбора персонала Директорами магазинов (вступает с 01.11.2013)

Наименование процесса	Действия Директора	Срок
<b>Медицинская комиссия</b>	Директор выписывает направление на медицинскую комиссию (при необходимости на получение медицинской книжки)	В день собеседования
<b>Обучение в Адаптационном центре</b>	Директор записывает кандидата на портале на обучение, сообщает о датах и времени, месте обучения кандидату	В день собеседования
<b>Проверка службой безопасности</b>	Директор заполняет бланк оценки кандидата, отправляет по электронной почте в отдел подбора (на электронный адрес Захаровой Ольге)	В день собеседования
	Директор получает от отдела подбора результаты проверки службой безопасности (бланк с отметкой о прохождении проверки)	В день поступления результатов проверки службой безопасности (от 3х дней)
	Директор звонит кандидату и уточняет: прохождение медицинской комиссии, прохождения обучения, уточняет дату выхода кандидата на работу (делает отметку в Реестре)	В день поступления информации от отдела подбора о прохождении кандидатов проверки службой безопасности
<b>Трудоустройство</b>	Директор записывает кандидата на трудоустройство (отправляет бланк записи на трудоустройство в отдел кадров (получает время трудоустройства))	В день получения подтверждения кандидата выйти на работу, прохождения медицинской комиссии и обучения в адаптационном центре
	Директор звонит кандидату и сообщает о месте, дате и времени трудоустройства	В день получения даты и времени трудоустройства от отдела кадров
<b>Первый рабочий день</b>	Директор сообщает кандидату о дате и времени первого рабочего дня	После трудоустройства (подписания трудового договора)

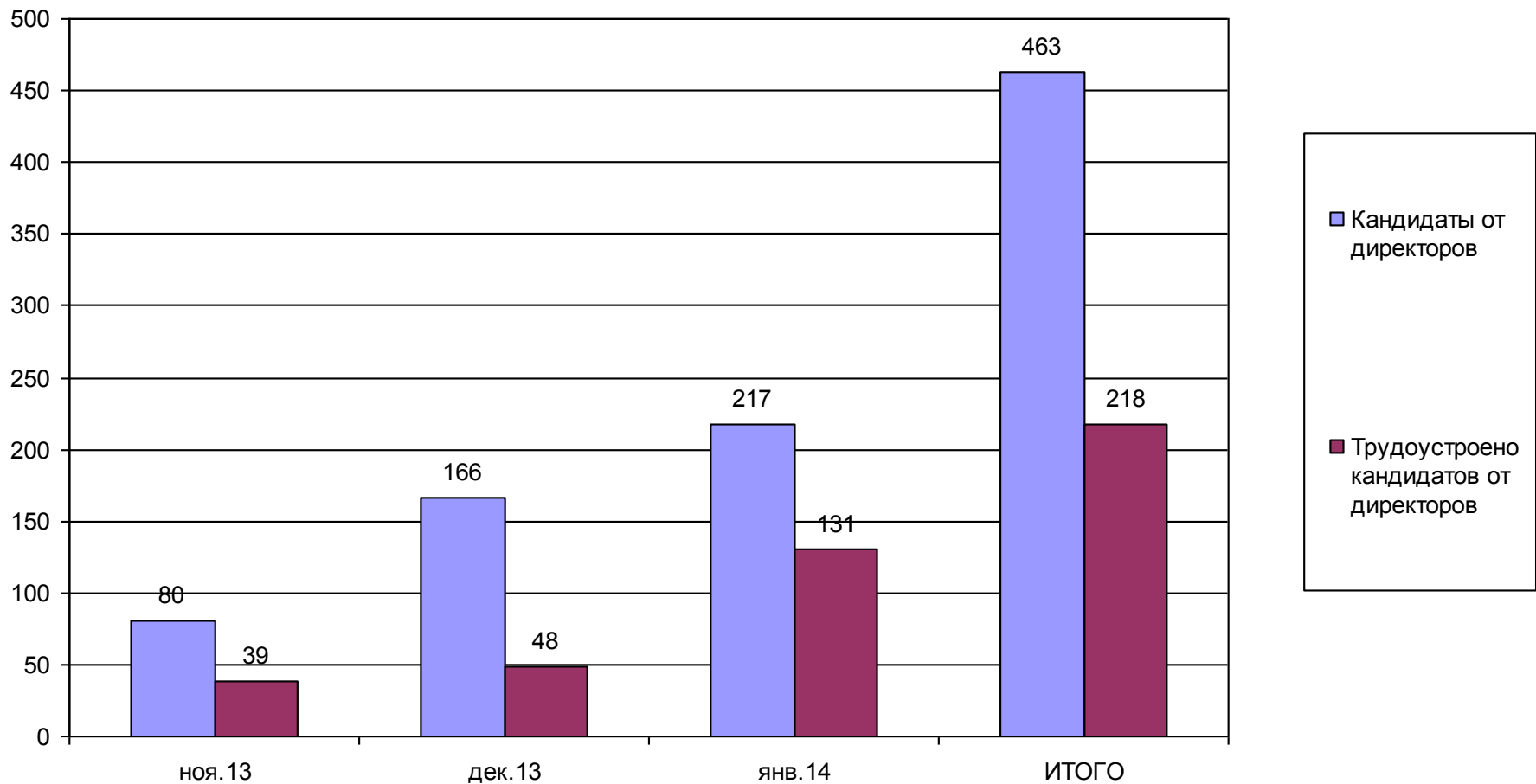


## Динамика текучести кадров по Розничному направлению, в %



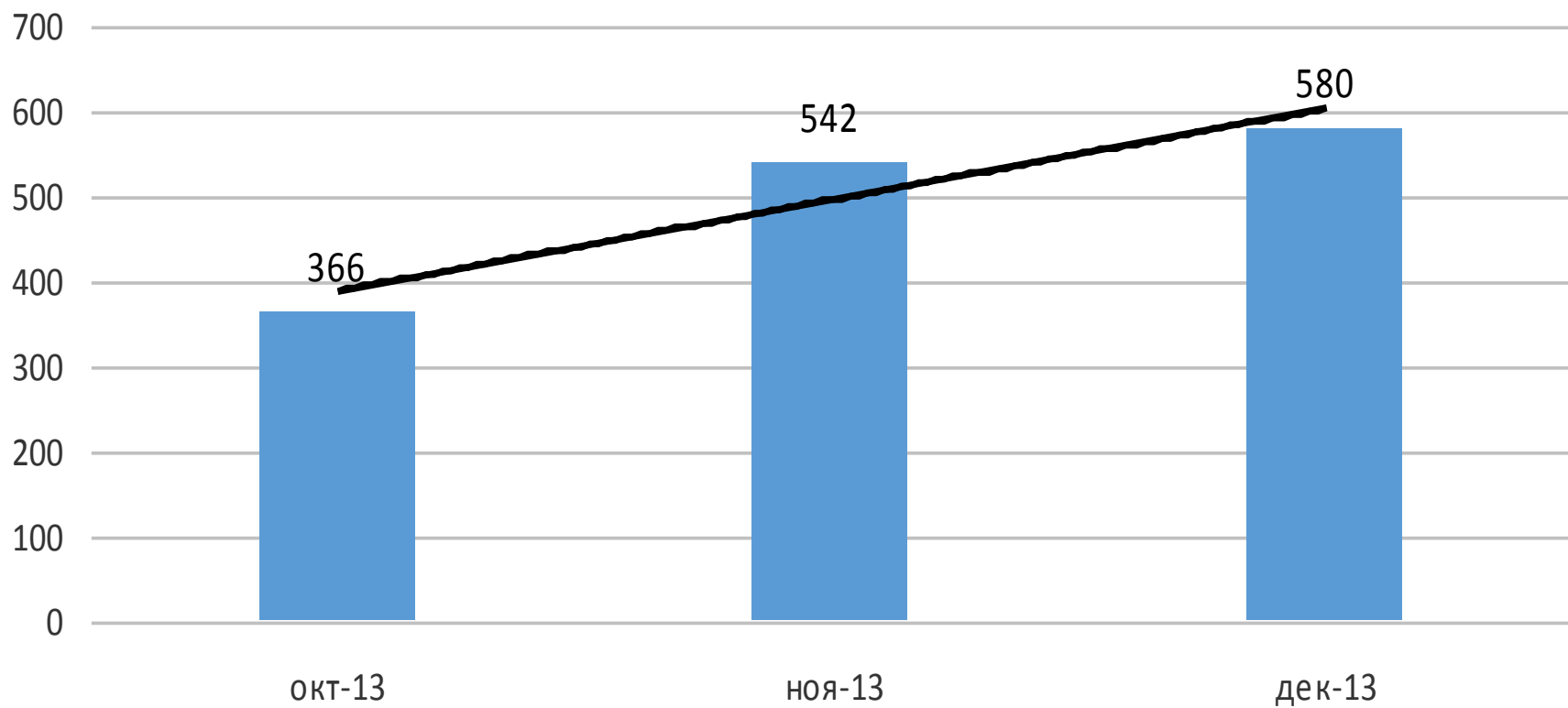


## Динамика подбора директорами магазинов



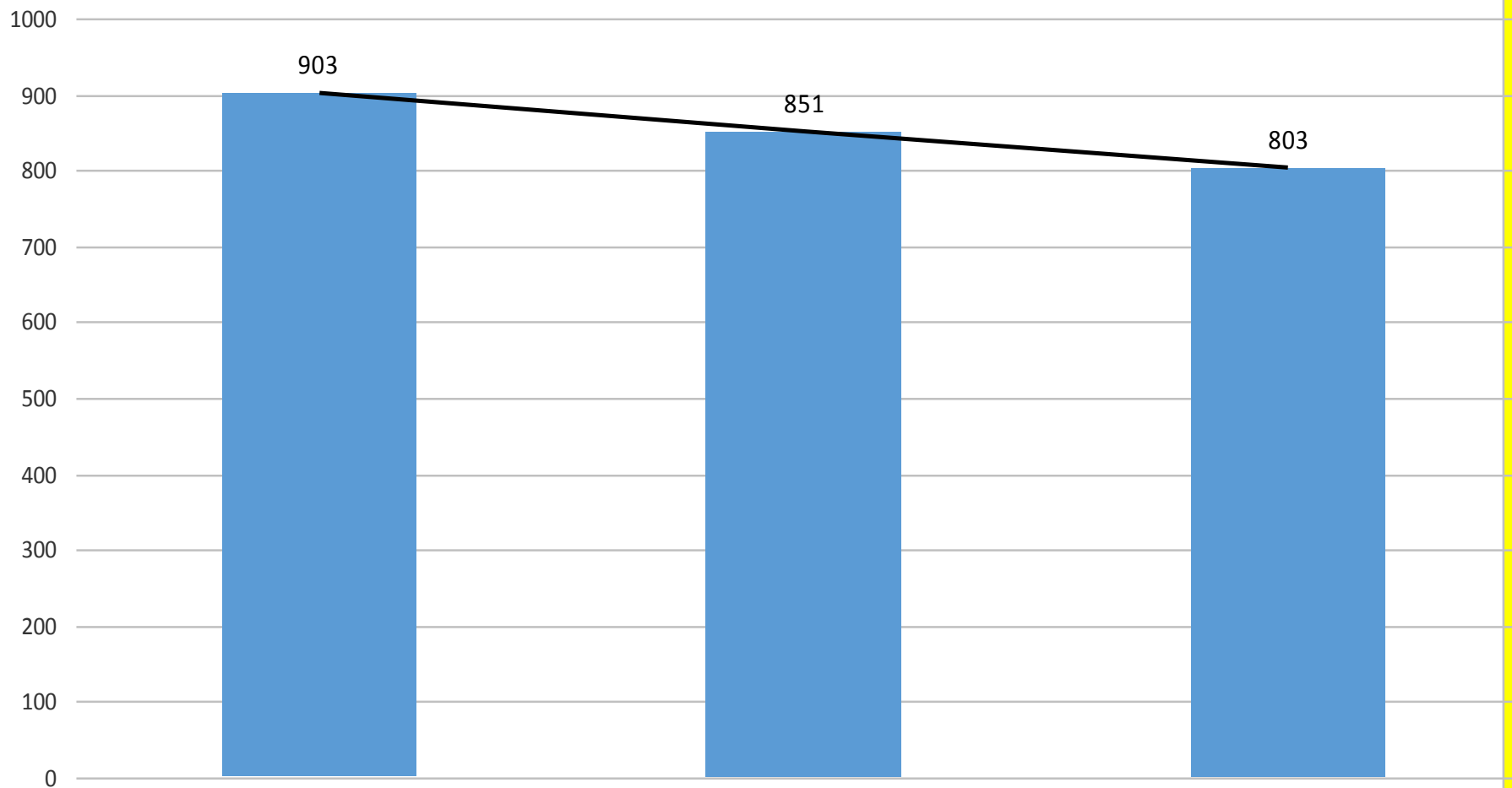


## Динамика обращения кандидатов в Розничное направление, количество



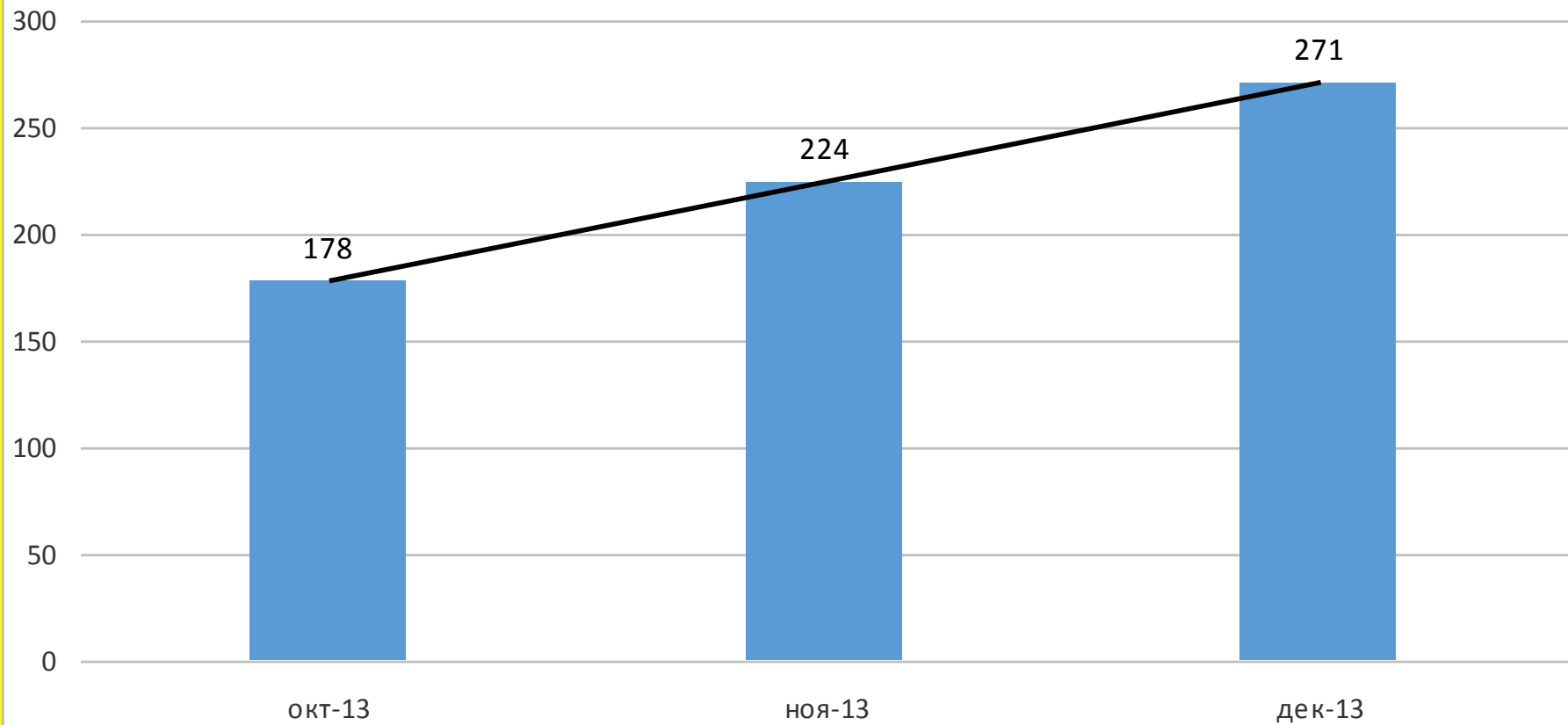


Динамика открытых вакансий Розничного направления, количество





## Динамика приемов сотрудников Розничного направления, количество







## ПЛАН на 2014 г.

- 1.Ежеквартальный аудит: проверка соблюдения Регламента «Осуществлять подбор персонала категории «рабочий» на местах», в части процедуры проведения собеседования, согласно Инструкции по подбору персонала, путем проведения мероприятий, согласно плану, по средствам привлечения тайных кандидатов на трудоустройство
- 2.40 % кандидатов от общего потока ежемесячно от директоров магазина обратились в компанию
- 3.Увеличение количества трудоустроенных от директоров до 80 %.
- 4.Снижение текучести кадров в 2 раза по сравнению с 2013 г.
- 5.Непрерывное обучение директоров



**СПАСИБО  
ЗА ВНИМАНИЕ**