

С О Т О

# РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ РЕКРУТМЕНТА

Кейс от вендора НОТА для АО «Силловые машины»

# О КЕЙСЕ

## Заказчик

АО «Силловые машины»

## Поставщик

Вендор НОТА (Холдинг Т1)

## Сроки выполнения проекта

Ноябрь 2022 – Май 2023

## Масштаб проекта

500 автоматизированных рабочих мест



# ЦЕЛИ И ВЫЗОВЫ ПРОЕКТА

Н С Т С

## Цели

- Автоматизация и централизация подбора персонала в компании.
- Кастомизация ATS-системы под бизнес-процессы компании.
- Сокращение временных затрат на выполнение рутинных операций.
- Повышение прозрачности аналитической отчетности.

## Вызовы

- Наличие у клиента нескольких юридических лиц с разным процессом подбора в каждом из них.
- Часть юридических лиц в системе функционирует на базе SAP, часть — на базе 1С.
- Присутствие в компании различных воронок, которые разделяются на рабочих, РСС и топовые позиции.



# УНИКАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА



Подключена гибкая ролевая модель, при которой пользователи видят только разрешенную информацию. Ролевая модель реализована в масштабах нескольких юридических лиц, работающих с одной базой кандидатов.



Разработана и перенесена многоуровневая логика правил доступа к информации, размещенной в ОШС. При создании заявок на подбор каждый сотрудник видит данные только в рамках своего подразделения, но отдельные лица могут видеть различную смежную информацию в зависимости от содержания полей.



На основании описания вакансии автоматически присваиваются разные воронки подбора.



Реализован сервис для самостоятельной записи кандидатов на интервью с рекрутером.



Автоматизирован процесс проверки кандидатов, включая проверки служб безопасности, в том числе на допуск к государственной тайне.



Тип анкеты назначается автоматически в зависимости от направления подбора.



Реализован большой блок отчетности.

# РЕЗУЛЬТАТЫ

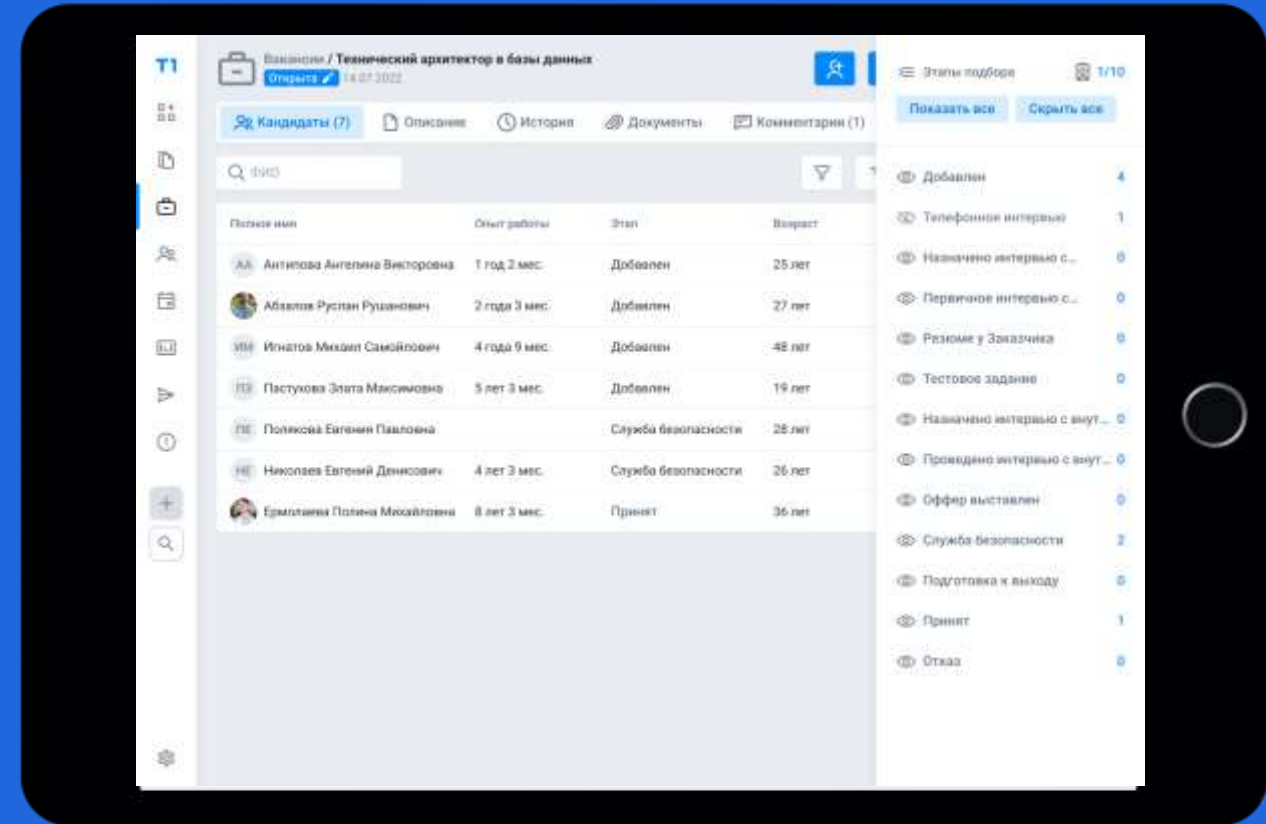


## Единая база кандидатов

Рекрутеры могут заниматься подбором персонала в разных юридических лицах с ведением единой базы кандидатов, не имея при этом доступа к вакансиям и документам рекрутеров, занимающихся подбором в других юрлицах. А нанимающие менеджеры заведены в систему для того, чтобы весь процесс подбора проходил в режиме одного окна.

Таким образом, все лица, участвующие в процессе подбора сотрудника:

1. Взаимодействуют в единой системе.
2. Видят все этапы найма: от создания заявки до процесса трудоустройства.
3. Отслеживают потребности компании и внутреннюю HR-статистику.



# РЕЗУЛЬТАТЫ

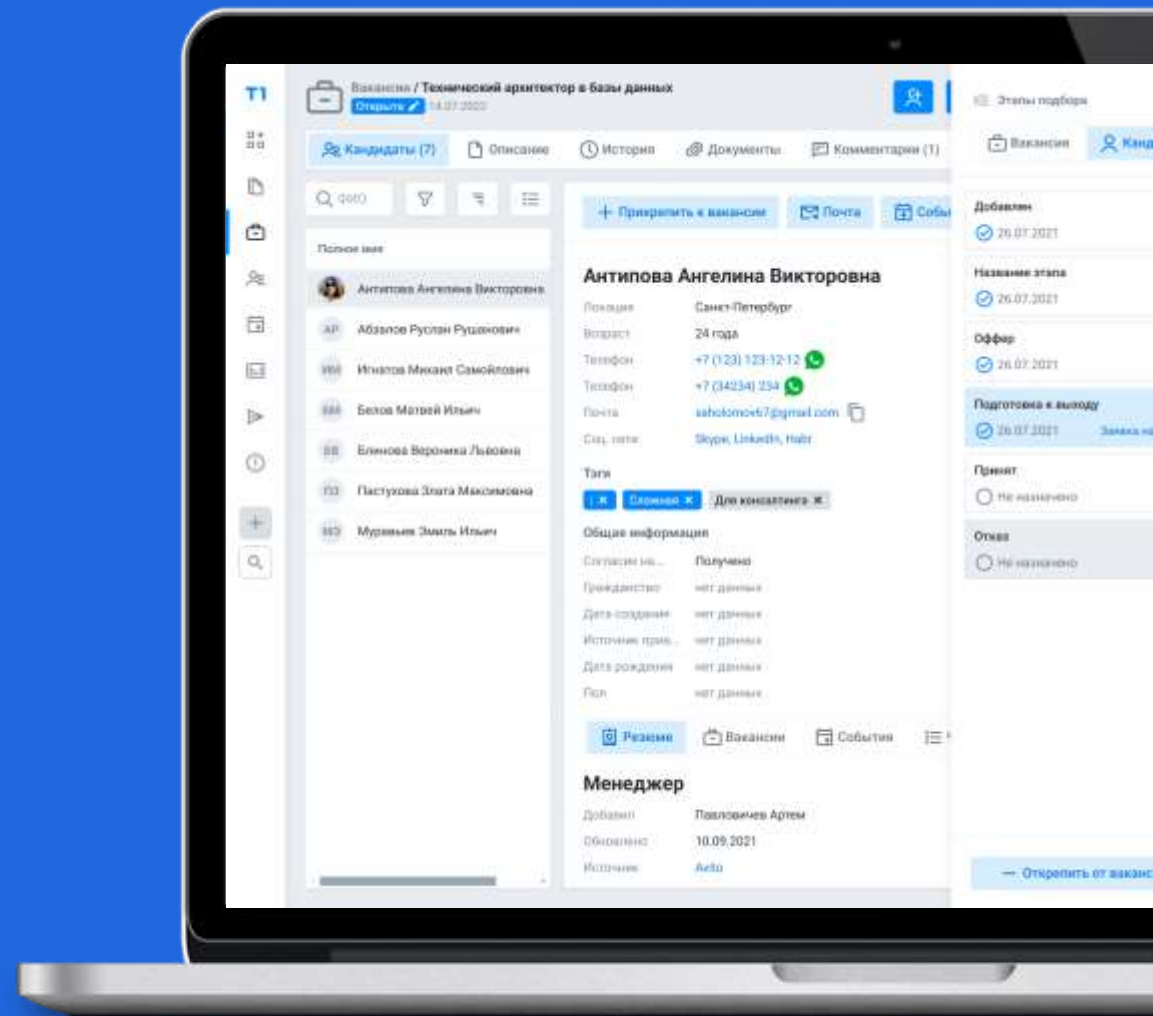


## Личный кабинет кандидата

Создан личный кабинет кандидата для сбора документов и заполнения анкеты для трудоустройства.

Все данные, заполненные в личном кабинете кандидата:

1. Передаются в единую систему.
2. Используются при проверке кандидатов службой безопасности и во время трудоустройства.
3. Могут быть использованы для подачи анкет на проверку допуска к государственной тайне и прохождения ПФО.



## Интеграции

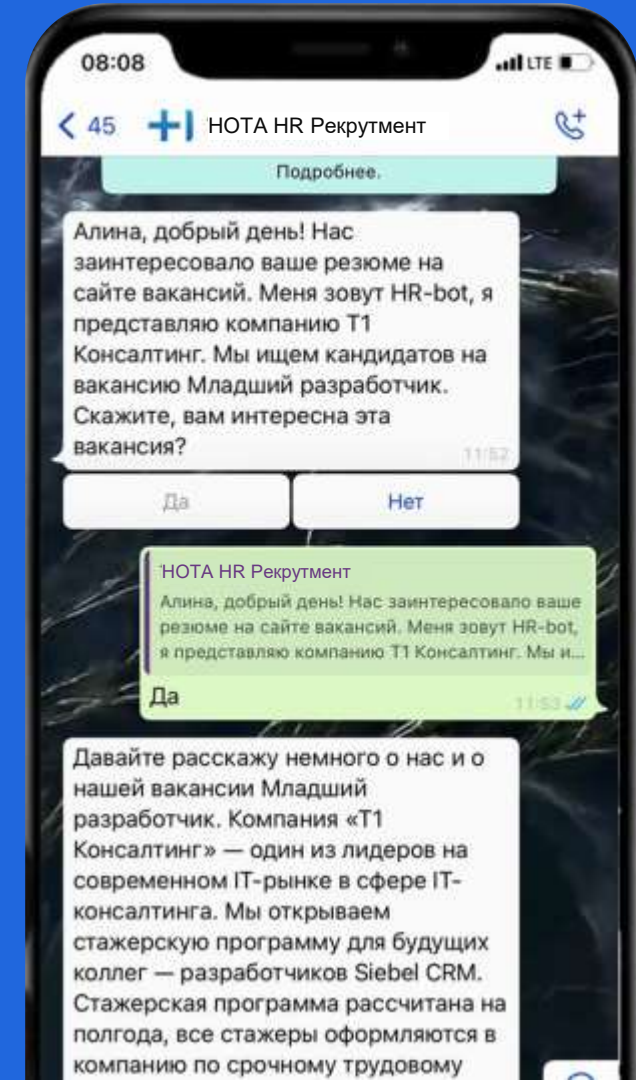
Часть бизнес-процессов отдела подбора персонала автоматизирована имеющимися в ATS-системе коробочными возможностями.

Часть автоматизирована с помощью интеграций с другими системами, такими как SAP, сервис для отправки смс-рассылок СМС-Центр, сервис тестирования кандидатов SHL, карьерный сайт.



## Автоматизация процесса найма

1. Создан сервис для самостоятельного выбора кандидатами временных слотов для собеседования с рекрутером.
2. Разработана форма для сбора обратной связи от нанимающих менеджеров по процессу подбора персонала.
3. Полученные данные оформляются в автоматические отчеты и используются при формировании рейтинга среди рекрутеров.
4. Автоматически формируются офферы для кандидата на основании данных в вакансии и карточке оффера.



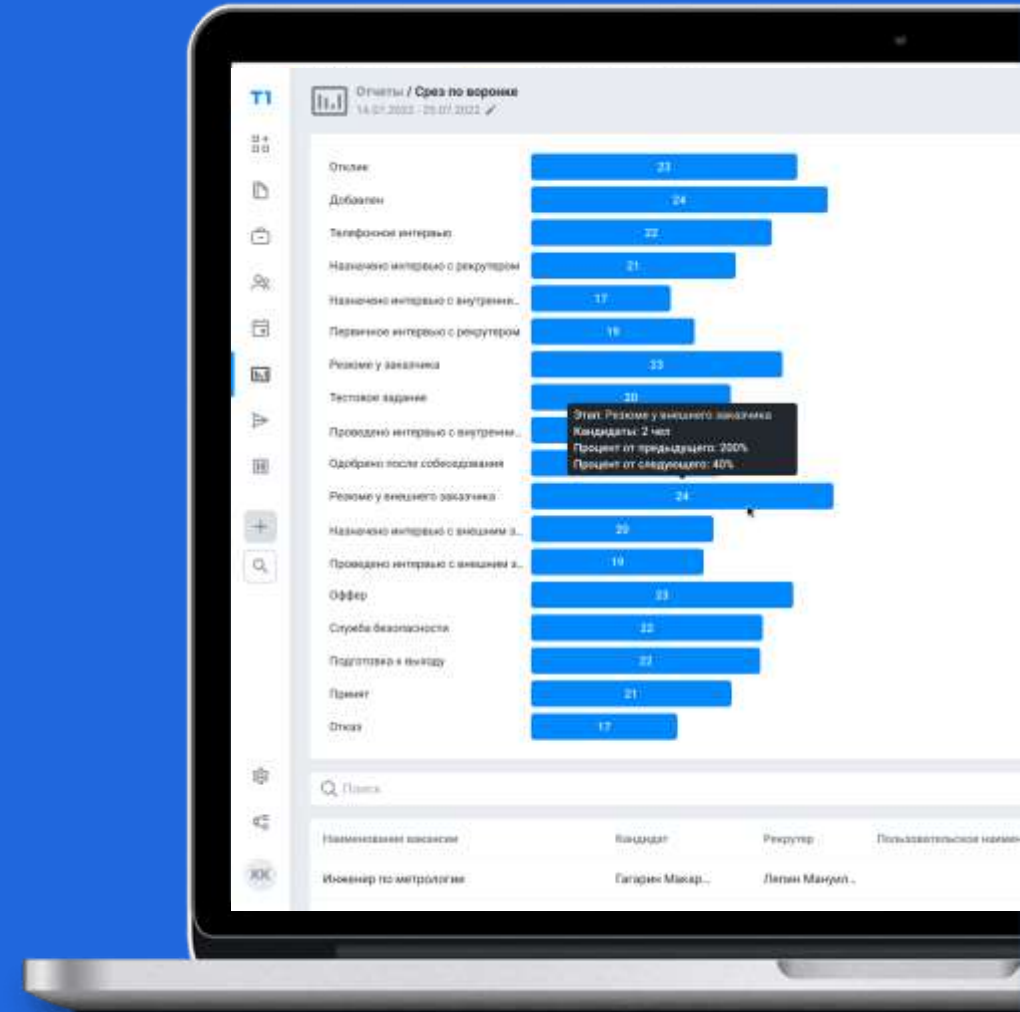


# РЕЗУЛЬТАТЫ



## Улучшенная отчетность

1. Увеличено количество параметров для отслеживания.
2. Внедрены новые отчеты на основании данных, которые появились благодаря внедрению ATS.
3. Все отчеты добавлены в ATS и настроены в корпоративных цветах компании для удобного использования информации в презентационных материалах.



## Бесшовная миграция

1. Перенесены и структурированы в новую систему исторические данные из ранее использованной ATS и иных источников.
2. Проведено обучение пользователей и составлены инструкции к ATS с учетом доработок и особенностей бизнес-процесса компании.

