

Как ускорить процесс найма в 2,5 раза

Кейс-практикум на примере
Минздрава МО



МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Сводка по кейсу

Министерство здравоохранения Московской области автоматизировало процессы найма при помощи российской системы Юнион

Предпосылкой к замене решения стала неспособность прошлой системы гибко подстраиваться под быстро изменяющиеся процессы, происходящие в периметре Минздрава МО. Решение позволило:



В 2,5 раза увеличить скорость и эффективность подбора



Тратить 1 минуту на формирование объединенной аналитики



На 30% снизить трудоемкость работы рекрутеров

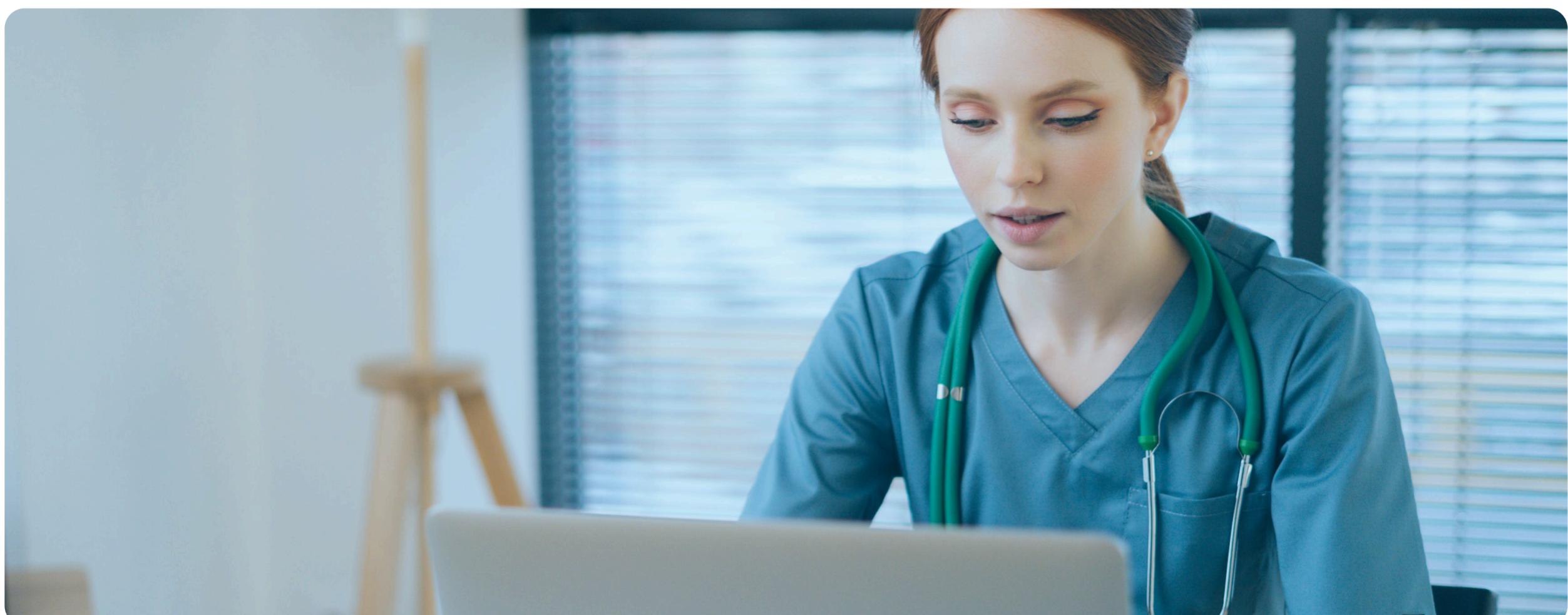


Нанимать 400 кандидатов в месяц в узкопрофильной медицинской сфере

Проблемы, требовавшие решения

Минздрав Московской области столкнулся с системными сложностями в подборе персонала. Количество вакансий, которые необходимо закрывать, выросло до 400 в месяц. При этом, весь отдел состоял из 13 специалистов.

Для решения этой проблемы министерству потребовалось отечественное ПО, которое могло бы обеспечить необходимые темпы конверсии кандидатов и результаты, а также сократить часы сотрудников на обработку информации и составление отчетов. Более того, Минздраву было важно, чтобы ИТ-продукт мог гибко подстраиваться под внутреннюю специфику процессов документооборота.



Задачи проекта

Новая система подбора должна была решить накопившиеся системные проблемы:

1

Обеспечить прозрачность прохождения кандидатов по воронке подбора

2

Отладить процессы между разными направлениями подбора

3

Сократить среднее время на наём одного работника, при этом повысив качество подбора

4

Избежать задвоения кандидатов при вводе в систему и ручной сверки с каждой заведенной вакансии

5

Автоматизировать формирование срочных и точных отчетов для министра, вице-губернатора

6

Обеспечить легкий и эффективный переход с конкурентного решения

Особенности найма в Минздраве МО

В Минздраве Московской области работает централизованный отдел подбора. Сначала он занимался массовым наймом сотрудников скорой медицинской помощи. Затем подбор расширился до подбора персонала в COVID-госпитали, поликлиники и стационары

Основная трудность работы заключается в том, что медицина — это сложный профиль с точки зрения профессиональных требований. Очень часто **требуются узкопрофильные специалисты**. Например, эндоскописты или нейрохирурги. Соответственно, работа

состоит из огромного количества бесед, чатов, уточнений и проверок по сложной медицинской тематике

Также в ходе аудита выяснилось, что на стороне заказчика было несколько разрозненных внутренних процессов подбора персонала. Это увеличивало нагрузку на HR-менеджеров организации. Сложность заключалась и в особых индивидуальных требованиях заказчика к аналитике. Потребовалось завести в ИТ-систему дополнительные метрики сбора данных



Решение

Решением стало создание надстройки для одной системы в рамках двух разных процессов подбора кандидатов. Средства автоматизации упростили процесс присвоения различных статусов к актуальным этапам рассмотрения кандидатов и настроили удобную цепочку уведомлений

Также были **пошагово прописаны скрипты взаимодействия с кандидатами и оптимизированы рутинные процессы обработки информации**. За счёт этого совокупная трудоёмкость работы рекрутеров снизилась на 30%, а в отдельных направлениях и больше:

например, **оформление нового сотрудника теперь занимает от 3 до 5 дней**, в то время как раньше могло тянуться до месяца.

Совместно с министерством команда Юнион определила ключевые критерии категорирования и дала рекрутерам интуитивно понятный и практичный инструмент для обработки огромных массивов информации с учетом особенностей организации.

В результате внедрения была проведена перенастройка системных процессов рекрутинга двух отделов министерства.

Миграция со старой платформы

С миграцией на новую платформу проблем не возникло: специалисты Юнион помогли сотрудникам отдела подбора Минздрав МО создать номенклатурные справочники, внести первые вакансии, сделать необходимые настройки

Технические решения при внедрении автоматизации



Интеграция с внешними платформами

- Headhunter
- Telegram
- Superjob
- WhatsApp



Единое окно

Процесс скоринга и согласования кандидата реализован в режиме единого окна



Low-code решение

Благодаря Low-code систему можно самостоятельно кастомизировать под новые задачи



Создание форм и шаблонов

Шаблоны вакансий и автоматическое заполнение офферов существенно экономят время специалистов по найму

Отзыв клиента

“

Внедрение нового решения Юнион трансформировало процессы найма и внесло масштабные изменения в работу отдела. Многие процессы, включая проведение кандидата через первичные этапы воронки, подготовку развёрнутой аналитики по трудоустроенным специалистам или регулярной отчётности в нужном формате, были автоматизированы.

Сейчас активным подбором занимается всего 6 менеджеров и 3 куратора, при этом мы **нанимаем около 400 медицинских работников в месяц**. План найма Минздрава МО на 2023 год составлял 2100 человек, а уже к середине ноября мы выполнили цели на 2024 и достигли заданной планки в 2500. Внедрение новой системы во многом способствовало этому достижению.

В ближайшем будущем мы планируем перевести на новую систему всех сотрудников на местах и отслеживать их эффективность с помощью воронки подбора. А поскольку централизация подбора в Минздраве МО набирает обороты, будем переводить на эту платформу всё больше специалистов.



Елена Попова

Заместитель руководителя
отдела привлечения и оценки медицинских кадров

[Смотреть видео-отзыв](#)

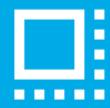
Результаты внедрения



Трудоемкость работы рекрутеров снизилась на 30%, избавив от рутинных задач



Благодаря Low-code, решение можно самостоятельно кастомизировать под новые задачи



В 2,5 раза увеличилась скорость и эффективность подбора



1 минута на формирование объединенной аналитики с возможностью фильтрации по всем субъектам



Объединение и унификация всех сценариев подбора

С помощью платформы длительность направления обратной связи кандидату сократилась до минимума, а процесс оформления серьезно ускорился. Раньше оформление специалиста могло длиться вплоть до месяца.

Отдел прописал скрипты взаимодействия с кандидатами, начал использовать шаблоны офферов и оптимизировал многие внутренние процессы. В результате процесс работы ускорился в 2.5 раза.

Также у HR-специалистов госструктур появился номенклатурный справочник с целевыми категориями сотрудников и региональными разделами, что помогло готовить отчеты под конкретный запрос.

Рекрутеры за минуты собирают всю необходимую аналитику. Полную картину по соискателям менеджер видит в удобном формате карточки вакансии.

Почему Юнион



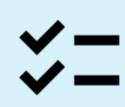
Возможность оперативно подстраивать решение под меняющиеся запросы бизнеса



Широкие аналитические возможности системы, готовые отчеты и гибкий конструктор отчетов



Low-code: гибкость и автономность решения



Четкая и понятная инструкция для сотрудников



Техподдержка и оперативное решение всех вопросов клиента

Юнион — отечественная ATS-система (Applicant Tracking System) для автоматизации рекрутмента. Платформа оцифровывает весь путь подбора сотрудников, что позволяет экономить до 30% времени и финансовых затрат на подбор персонала. ATS способна кратно повысить эффективность как найма, так и удержания работников.

Чтобы протестировать систему Юнион, оставьте заявку на [демо-доступ на сайте](#) или перейдите по QR-коду.



[Запросить демо-доступ](#)