

Candidate journey map checklist

Если вы хотите улучшить опыт кандидатов, вы можете использовать данный чек-лист, чтобы определить качество процесса отбора в вашей компании.

Базовый уровень

- Процесс отбора прозрачен для кандидатов: они понимают все этапы, сроки и знают, как связаться со своим контактным лицом.
- В описаниях вакансий соблюдается баланс между обязанностями и возможностями, которые предлагает компания. В описаниях вакансий присутствует вся необходимая информация для кандидатов.
- Кандидаты знают, как поделиться обратной связью о процессе отбора. Обратная связь от кандидатов регулярно обрабатывается и анализируется компанией.

Оптимальный уровень

- В компании создан карьерный сайт и внедрена ATS (applicant tracking system), позволяющая отслеживать взаимодействие с кандидатами, трекинг кандидатов эффективно настроен.
- Рекрутеры связываются с кандидатами в течение 2 дней после получения резюме. Количество контактных лиц для одного кандидата составляет не больше 3 человек.
- Для кандидатов длительность процесс отбора не превышает суммарно 21 день.

Продвинутый уровень

- Карьерный сайт транслирует EVP компании и учитывает потребности разных целевых аудиторий. Большая часть релевантных кандидатов приходит через карьерный сайт компании.
- Оформлены корпоративные страницы на сайтах агрегаторов. В информации о компании используется оригинальный дизайн и копирайтинг. Преимущества компании заявлены не только на страницы с описанием компании, но и на странице вакансии.

- В описании вакансии, помимо обязанностей и возможностей, присутствует информация о ценностях компании, а также о той роли, которую играет в решении общей задачи данный специалист.
- Созданы и регулярно обновляются карьерные социальные сети. Публикуются посты, транслирующие атрибуты EVP, а также посты с вакансиями.
- Ведется регулярная работа на сайтах-отзовиках: мониторинг отзывов, реагирование на отзывы, а также стимулирование лояльных сотрудников оставлять свои отзывы о работодателе.