

Подбор сотрудника на должность Главный Бухгалтер

Рекрутинг

Продукт

Проведение поисковых, рекламных и отборочных мероприятий с целью подобрать Клиенту специалиста на одну из ключевых должностей в компании - **Главный Бухгалтер**.

Информация о Клиенте

Компания работает уже 28 лет и развивает собственную розничную сеть - VELES. На сегодняшний день работает 11 супермаркетов в Каменском и Днепре. Стратегия компании – это открытие компактных магазинов близкой доступности в спальных районах города - формат «магазин у дома». Также ключевыми достоинствами сети является политика низких цен и качественное обслуживание покупателей.

Ситуация Клиента

Главный бухгалтер заявил о своем уходе. С ним согласовали период отработки и передачи дел. А это означало что, специалиста необходимо найти в сжатые сроки. Подбор такого специалиста был сопряжен с рядом сложностей:

- 1) Розничная торговля не популярна среди бухгалтеров. А учитывая должность, нам был необходим специалист только с опытом работы в рознице. Мы не могли привлекать специалистов из смежных сфер. Это очень сужало сегмент рынка труда, где мы могли искать потенциальных кандидатов.
- 2) Головной офис компании находится в г. Каменское. Однако специалистов нужного уровня квалификации в этом городе почти нет. Нам пришлось расширить географию поиска и охватить г. Днепр. Однако это тянет за собой другую проблему – жители Днепра неохотно рассматривают Каменское, как город для профессиональной релокации.

Процесс выбора поставщика

Клиент рассматривал несколько рекрутинговых компаний в г. Днепр для реализации этого проекта. Мы обсудили технологию нашей работы и опыт поиска подобных специалистов.

Также рассказали о нашей работе над аналогичной вакансией в г. Днепр. Причем этот проект выполнялся для компании, которая была хорошо знакома Клиенту.

С учетом всех факторов после проведенных переговоров и согласований условий оплаты, Клиент принял решение заказать у нас поиск специалиста на эту вакансию.

Описание проекта

Реализация проекта прилась на март – апрель 2021 года. Это был период пандемии COVID-19. В Украине в различных регионах действовали ограничения, которые сказывались и на бизнес-активности предприятий, и на поведении соискателей на рынке труда.

Предпроектная подготовка

Работа над каждой вакансией начинается с заполнения нашей Заявки. Для нас это является ключевым документом в работе. На основании Заявки мы в дальнейшем выполняем такие виды работ:

- организуем рекламные мероприятия по привлечению кандидатов через различные каналы продвижения;
- разрабатываем презентацию вакансии, которая предоставляется кандидатам, прошедшим первичный отсев;
- проводим глубинное интервью с отобранными кандидатами, в ходе которого проходит жесткий отсев несоответствующих специалистов;
- принимаем решение о предоставлении кандидатов на рассмотрение Клиенту.

Также на этом этапе происходит согласование условий договора. В данном случае Клиенту были предложены нестандартные условия, поскольку это было первое обращение в нашу компанию за услугой подбора персонала. Главное их отличие от стандартных условий – отсутствие 50% предоплаты. Согласованные условия выглядели следующим образом:

- Стоимость услуг – **одна месячная зарплата** специалиста
- **Без предоплаты.** Оплата в полном размере производится после выхода специалиста на испытательный срок.
- 7 дней – **адаптационный период** – отсрочка оплаты услуг по желанию Заказчика.
- 2 месяца – **гарантия** на предоставленного специалиста. Если подобранный кандидат не справляется с работой или уходит по своей инициативе, то мы подбираем ему замену **БЕСПЛАТНО.**
- 3000 грн. – **Рекламный бюджет** проекта. Эту сумму мы получаем вначале работы над вакансией и расходует на рекламу и продвижение вакансии в различных каналах.

После подписания документов мы приступили к работе.

Старт проекта и привлечение кандидатов

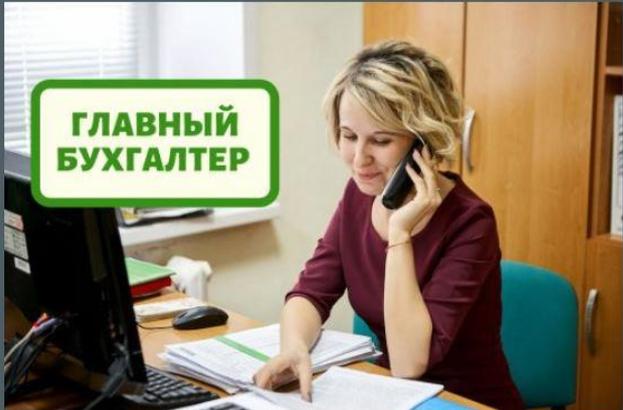
Начинается работа над проектом с создания страницы вакансии на нашем сайте. Она выполняется в соответствии с нашими стандартами и ее главная функция – лаконично, емко и привлекательно презентовать вакансию нашего Клиента.

К любой вакансии мы подходим как к маркетинговой задаче. То есть вакансия это «товар» конкретного «продавца», который необходимо продать потенциальному «покупателю». В этой схеме «продавец» - это работодатель, а «покупатель» - это потенциальный работник. Поэтому очень важно правильно и качественно «упаковать» и «презентовать» такой «товар».

Для этого мы проанализировали запросы и потребности кандидатов на эту вакансию, определили каналы продвижения, подготовили текст объявления с учетом этих нюансов.

Также на начальном этапе мы подготовили текст объявления для профильных групп в ключевых социальных сетях.

ВАКАНСИЯ – ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР (ОДНО ЮР. ЛИЦО – ООО) В Г. КАМЕНСКОЕ
 Рубрика: | Опубликовано: 3.03.21



КРАТКО О КОМПАНИИ

Компания работает уже 28 лет и развивает собственную розничную сеть VELES. На сегодняшний день работает 11 супермаркетов в Каменском и Днепре. Стратегия компании - это открытие компактных магазинов близкой доступности в спальных районах города – формат магазин «у дома». Также ключевыми достоинствами сети является политика низких цен и качественное обслуживание покупателей.

Бухгалтерия разделена на несколько самостоятельных направлений. Нам необходим **ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР** на отдельное юридическое лицо (ООО), которое ведет торговлю подакцизными товарами: алкоголь и сигареты. Ваша **ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА** - полноценное ведение бухгалтерского и налогового учета по данному юр. лицу.

ПРЕДЛАГАЕМ ТАКИЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ:

- Рабочая неделя – 5 дней, с 09:00 до 18:00. Есть перерыв на обед 1 час.
- Место работы: г. Каменское. Есть офис на правом берегу (пр. Конституции) и на левом берегу. Ваше

Рисунок 1. Страница вакансии на сайте

И третий важный документ – Презентация вакансии для кандидата.

Были определены каналы продвижения и на них мы **разместили объявления о вакансии** нашего Клиента:

1. Самые посещаемые сайты по трудоустройству в Украине: **www.work.ua** и **www.rabota.ua**.
2. Корпоративные страницы компании UCG с вакансиями в ключевых соц. сетях: **Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, Google**.
3. Группы в социальных сетях (**Facebook** и **LinkedIn**) по теме трудоустройства и профильные, которые объединяют бухгалтеров и финансистов Украины – всего **41 группа**.
4. **Таргетированная реклама** в Facebook – это вид платного продвижения в соц. сети. Мы сделали группу объявлений специального содержания. А затем нацелили их на аудиторию по ключевым критериям: поведение в соц. сети, сфера интересов, город проживания и др.



Рисунок 2. Объявление в Facebook

Еще один канал привлечения кандидатов, который мы использовали – это **работа с базами резюме**. Мы в своей работе над этим проектом использовали такие базы:

- 1) Наши **внутренние базы** резюме, которые накопились за многие годы работы над аналогичными вакансиями для других компаний.
- 2) **Внешние базы** резюме – это базы на интернет ресурсах по трудоустройству.
- 3) База специалистов из профессиональной социальной сети **LinkedIn**.

Консультант тщательно прорабатывал эти базы по ключевым запросам и отбирал кандидатов, которые могли представлять потенциальный интерес для нашего Клиента.

Работа с кандидатами

На первом этапе воронки все потенциальные кандидаты проходили первичный отсев по самым критичным ключевым критериям:

- 1) Опыт работы главным бухгалтером.
- 2) Опыт работы в розничной торговле.
- 3) Опыт работы с лицензионным товаром.
- 4) Уверенные навыки в 1С:7 и 8.

Тем кандидатам, которые переходили на следующий этап, мы делали презентацию вакансии. Для этого еще на подготовительном этапе проекта был сделан специальный документ – **Информация о вакансии** (см. рис.3)

В нем подробно описаны обязанности и ожидания руководства, требования к специалисту, условия работы и дается краткая информация о компании.

Эту информацию получили все отобранные кандидаты, чтобы четко и детально представить себе будущую работу. На этом этапе часть кандидатов отказались, потому что не были готовы к такой работе или не соответствовали всем требованиям. Было несколько специалистов, которые отказались из-за предложенных условий работы. Некоторые задали уточняющие вопросы, что помогло им принять решение по этому предложению.

На следующем этапе воронки консультант провел детальное собеседование, с каждым специалистом, который подтвердили свою заинтересованность в этой вакансии после ознакомления с подробной информацией. В ходе этого собеседования он подробно прояснил опыт и выполняемые обязанности на всех местах работы и квалификационное соответствие кандидата требованиям Заявки. Особое внимание Консультант уделил мотивационной готовности кандидата к новой работе.

После этого опять произошло сужение воронки, и часть кандидатов была отсеяна. За весь период работы над вакансией Консультант отобрал только несколько специалистов, кто наиболее полно соответствовал требованиям Клиента и при этом имел высокую мотивацию к смене работы.

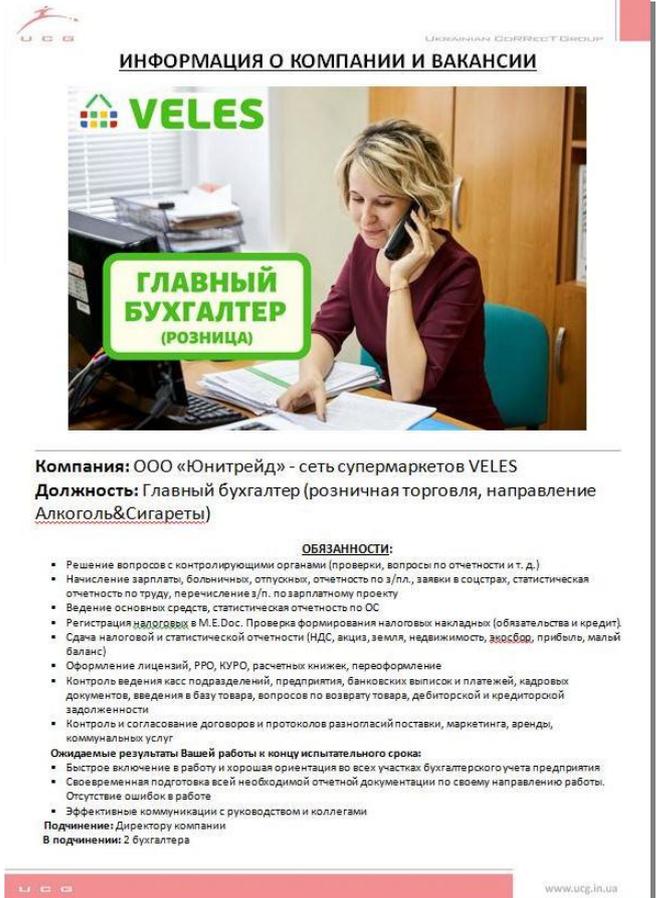
Кандидаты предоставлялись по одному - по мере из прохождения всех этапов отбора. Перед предоставлением готовилось детальное резюме специалиста. В нем, кроме традиционных разделов, были также блоки добавленные Консультантом для более полного раскрытия опыта, квалификации и личности кандидата.

Завершающий этап проекта

После подробного изучения резюме Клиент принял решение встретиться с несколькими кандидатами. Все резюме предоставляются с контактными данными. Поэтому с кандидатами связывались напрямую, чтобы согласовать удобное время встречи в офисе.

Было проведено несколько собеседований и в итоге руководство компании приняли положительное решение по одному из кандидатов. Ему сделали оффер. Кандидат попросил время для обдумывания и через неделю согласился на это предложение.

Выход на работу был запланирован на 1 число наступающего месяца. Это было удобно и для адаптации кандидата, и для последующей оценки его результативности. В согласованный день специалист приступил к работе.



ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ И ВАКАНСИИ

VELES

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР (РОЗНИЦА)

Компания: ООО «Юнитрейд» - сеть супермаркетов VELES
Должность: Главный бухгалтер (розничная торговля, направление Алкоголь&Сигареты)

ОБЯЗАННОСТИ:

- Решение вопросов с контролирующими органами (проверки, вопросы по отчетности и т. д.)
- Начисление зарплат, больничных, отпускных, отчетность по з/пл, заявки в соцстрах, статистическая отчетность по труду, перечисление з/пл по зарплатному проекту
- Ведение основных средств, статистическая отчетность по ОС
- Регистрация накладных в М.Е.Дос. Проверка формирования налоговых накладных (обязательства и кредит)
- Сдача налоговой и статистической отчетности (НДС, акциз, земля, недвижимость, зарплата, прибыль, малый баланс)
- Оформление лицензий, РРО, КУРО, расчетных книжек, переоформление
- Контроль ведения касс подразделений, предприятия, банковских выписок и платежей, кадровых документов, введения в базу товара, вопросов по возврату товара, дебиторской и кредиторской задолженности
- Контроль и согласование договоров и протоколов разногласий поставки, маркетинга, аренды, коммунальных услуг

Ожидаемые результаты Вашей работы к концу испытательного срока:

- Быстрое включение в работу и хорошая ориентация во всех участках бухгалтерского учета предприятия
- Своевременная подготовка всей необходимой отчетной документации по своему направлению работы.
- Отсутствие ошибок в работе
- Эффективные коммуникации с руководством и коллегами

Подчинение: Директору компании
В подчинении: 2 бухгалтера

www.ucg.in.ua

Рисунок 3. Презентация вакансии

Первая неделя называется **адаптационная**. В конце этой недели мы связались с Клиентом и получили позитивную оценку на работу специалиста. После этого подписали Акт приема-передачи, чтобы зафиксировать дату начала нашего гарантийного периода.

Длительность гарантийного периода для этого кандидата составила - 2 месяца.

Гарантийная замена

Через 1,5 месяца с нами связался Клиент и сообщил, что кандидат принял решение уволиться из компании. Со стороны работодателя претензий к кандидату не было, качество его работы было хорошим. И для них это решение нового сотрудника стало неожиданностью.

После этого мы пообщались с кандидатом и выяснили, что его решение связано с предложением работы от другой компании, которое ему было более выгодно.

Мы быстро возобновили работу над вакансией. Через 7 дней предоставили нового кандидата и организовали личную встречу с ним. В течение недели прошло несколько собеседований, и все они закончились позитивной оценкой. С понедельника следующей недели кандидат приступил к работе.

На этого кандидата мы снова предоставили гарантию - 2 месяца. По истечению этого периода кандидат успешно прошел испытательный срок и продолжил работу в компании.

Результаты проекта

В конце каждого проекта мы подводим итоги, чтобы оценить поток кандидатов, который был проработан для закрытия этой вакансии. В этом проекте результаты были такие:

- Первичный отбор из потока кандидатов прошли **64 специалиста** на вакантную должность
- Проведено собеседование с **13 кандидатами**
- Клиенту переданы данные на **5 кандидатов**
- Клиенту направлено для собеседования **5 кандидатов**.