



Рекрутмент как процесс легче всего оценить с помощью так называемых ключевых показателей эффективности (KPI), то есть соотношения материальных и временных затрат и его результата. Для этого следует ввести те переменные, которые будут учитываться при оценке. К примеру, это непосредственно Человеческий фактор (рекрутер и соискатели), Предметы (компьютеры, резюме, анкеты и т.д.),

Процессы (интервьюирование, аттестация, размещение объявлений о вакансиях и т.п.) и Итоговый результат. Первая группа переменных влияет на качество отбора, вторая и третья – на его затраты, как средств, так и времени. В процессе рекрутмента задействованы три параметра: стоимость подбора, время подбора и соответствие нанятых сотрудников профилю должности. Необходимо выбрать тот критерий, который на данный момент является главным, и сформулировать для него алгоритм. К примеру, качественно закрытая вакансия – это отношение числа прошедших испытательный срок к количеству принятых сотрудников. Результат можно представлять в процентах – тогда умножаем на 100%. Определяется порог, ниже которого показатели не могут быть, - и в дальнейшем по такому прохождению и оценивается качество работы эйчаров.