



Как двум HR-специалистам обработать 7000 резюме за месяц и собрать команду экспертов

Ксения Кремнева
Head HR



2

рекрутера

7000

ОТКЛИКОВ

9

стадий отбора

200

ТОП-КАНДИДАТОВ

И тратить на найм

10-15 000 ₺

за человека

Ксю, Head HR Tomoru

С нуля построила систему найма

Увеличила команду Tomoru **x2**

2

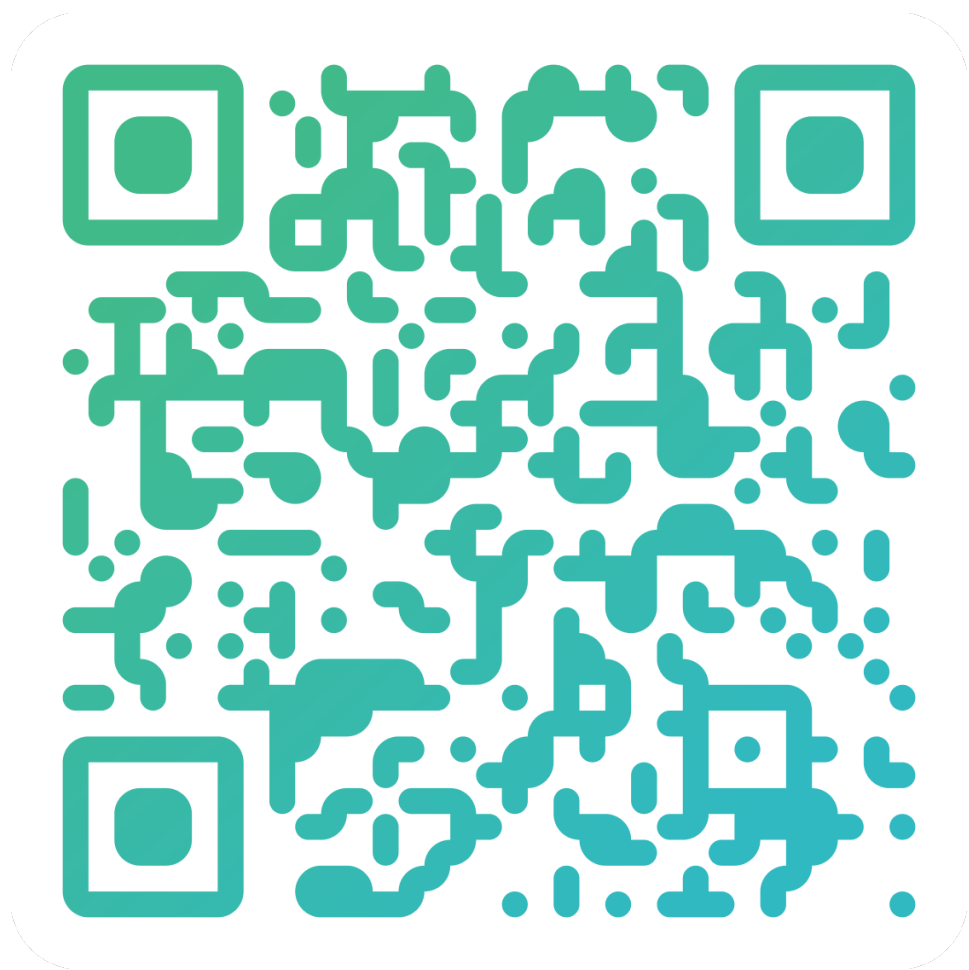
Научились
нанимать программистов
ПО СТОИМОСТИ
ассистентов

70%

моей работы

выполняют роботы

Создаем роботов,
которые **говорят как**
люди



Видео
Как общается
робот TOMORU



Звучит как человек



Звучит как человек



Понимает естественную речь

- Звучит как человек
- Понимает естественную речь
- Действует нелинейно

Tomoru =

70% всего времени найма

Сегодня поделюсь:

- 1 Почему мы не используем классические подходы
- 2 Как мы догоняем 100% кандидатов
- 3 Лайфхак. Как фильтрануть «Менеджера от безысходности»
- 4 Почему мы не смотрим резюме кандидатов

Кейс

Как за месяц перебрать
7000 резюме и отобрать
200 топ-менеджеров

Рост команды



Все начинается с портрета кандидата

Мы приглашаем в команду менеджеров с опытом и без.
Для нас не важна сфера в которой работал кандидат
до, или какие инструменты успел усвоить

Зато мы точно знаем



Как должен
звучать кандидат



Как выглядеть
на тестовых заданиях



Какие ценности
транслировать

Унифицировали и переложили в чек-листы софт-скиллы и личностные характеристики будущего МОП

На этом этапе важно

Собрать от заказчика детали

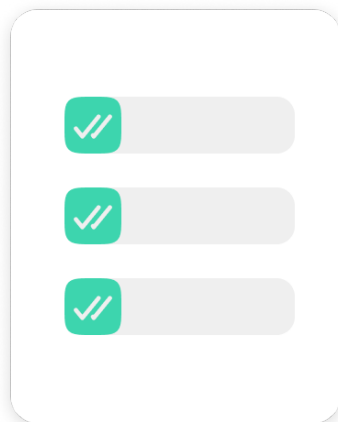
о софт-скиллах, ценностях,
личностных характеристиках

Анализировать команду

почему одни кандидаты остались
в команде, а другие с похожим
бэкграундом получили
от руководителя отказ

Софт-скиллы, умение быстро обучаться и схожесть
в ценностях - играет весомую роль при оценки кандидата

Например



Если есть требования к заполнению карточек CRM-системы или четкие задачи на день

Попробуйте дать тестовое задание с ограниченными рамками. Например, записать о себе видео на 1,5 минуты.

Так формально можно понять, кто умеет работать в рамках, а кто будет использовать больше или меньше времени - не выполнять задачу

Осталось найти кандидатов

Где ищем

Работные сайты

Телеграмм каналы и группы

Осталось найти кандидатов

Что делаем

Тестируем разные названия вакансий

У нас более 10 вариантов как называем менеджеров

Осталось найти кандидатов

Что делаем

Рассказываем через пользу кандидата



Вам нужно проходить повышение квалификации по стандартам компании



Мы постоянно обучаемся - у нас мощный энвайзинг и обучение внутри. Например, в команде работает Людмила Сарычев, в прошлом месяце у нас было обучение по письменной коммуникации с клиентом

Осталось найти кандидатов

Что делаем

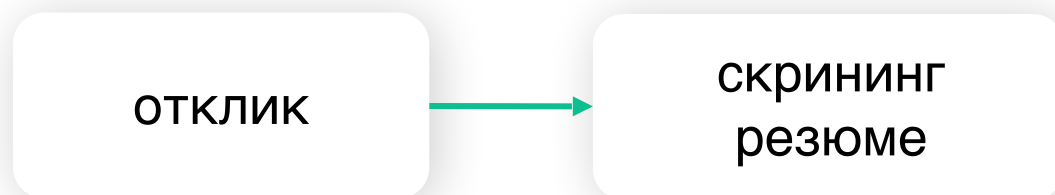
Используем свою базу кандидатов

Каждый месяц получается реактивировать от 4 до 7% базы. Это кандидаты, которые уже есть в воронке. Их не нужно привлекать. Мы запускаем на них работа и уточняем актуальность - можно использоваться рассылку по смс или почте

Классическая воронка

ОТКЛИК

Классическая воронка



Классическая воронка



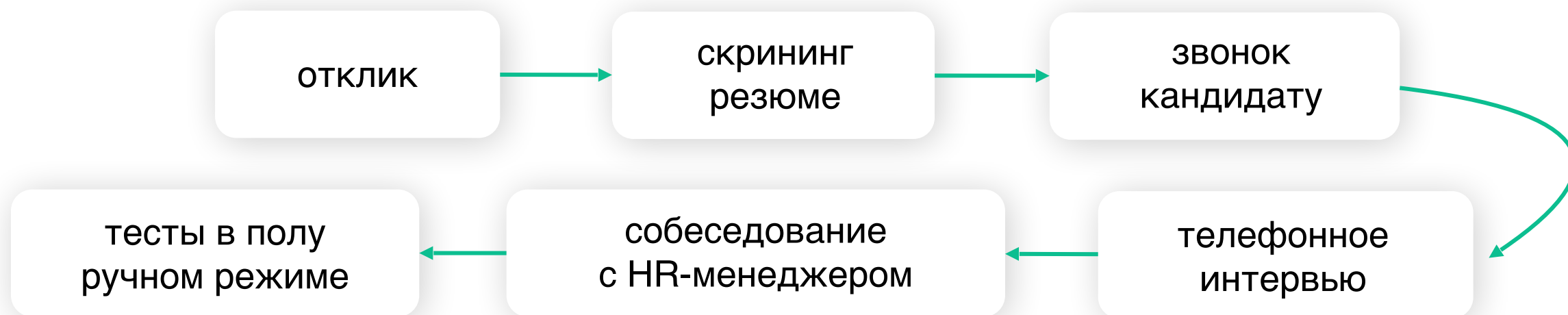
Классическая воронка



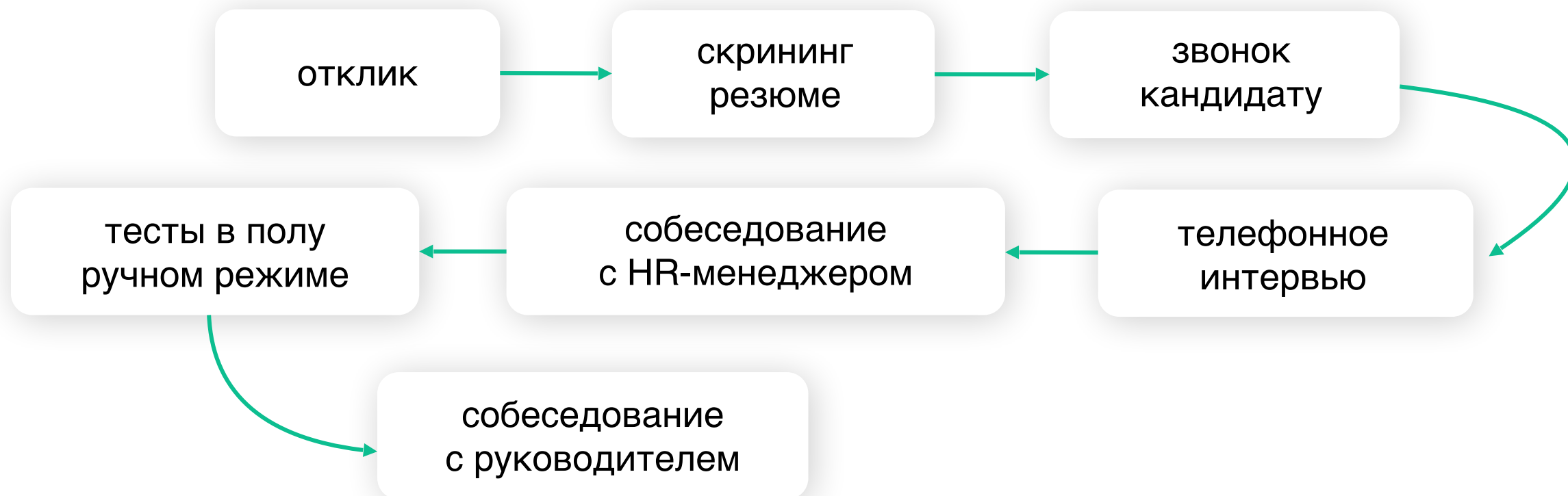
Классическая воронка



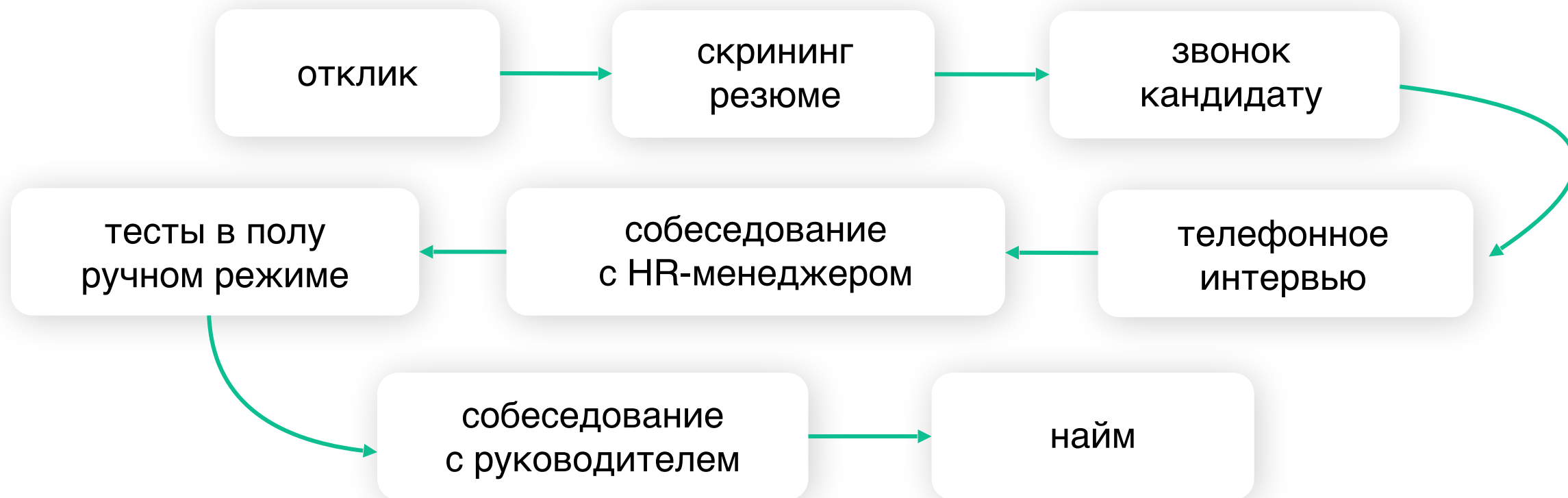
Классическая воронка



Классическая воронка



Классическая воронка



скрининг
резюме

1 мин на 1 резюме

7000

МИН

=

117

часов

=

15

рабочих дней
рекрутера нон-стоп

ЗВОНОК
кандидату

3 мин на звонок
+ x2 времени слушать гудки

21 000 = 350 = 44
МИН часов рабочих дня

3 месяца

скрининг
резюме

+

звонок
кандидату

А дальше еще длинный процесс собеседований,
тестирования и согласований

Поэтому мы...

**Мы не смотрим
резюме кандидатов**

Мы не звоним им

Мы не проводим
собеседования до
последнего момента

Звонки кандидату



Если робот не дозвонится, то он обязательно отправит смс или WhatsApp-сообщение, а после еще раз перезвонит и уточнит актуальность отклика

Главная задача робота

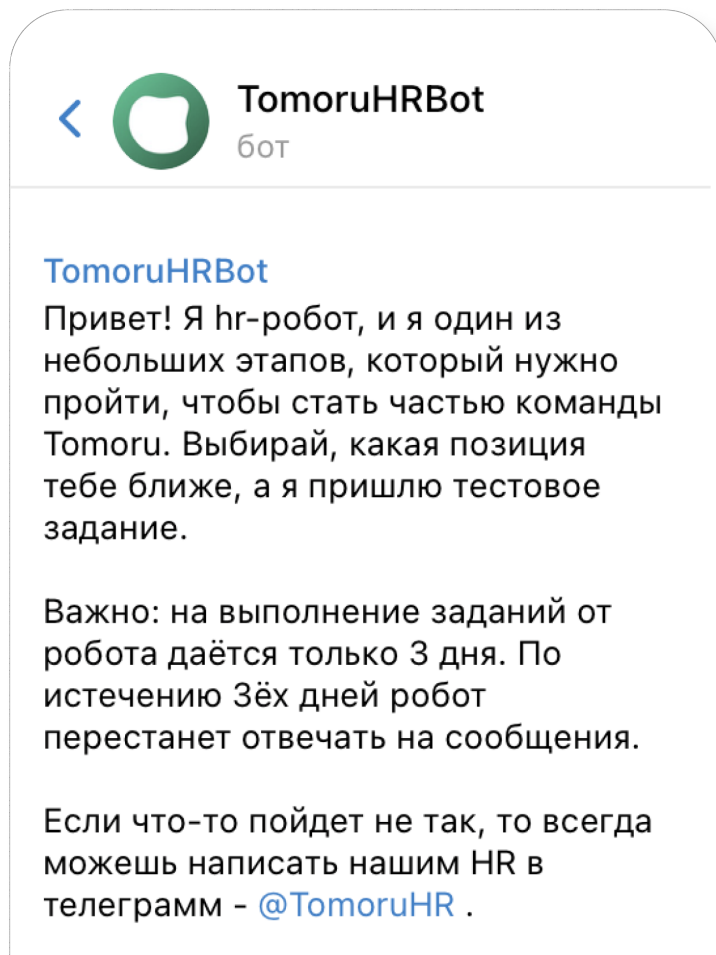
✓ Перевести кандидата
на следующий этап



Не нанять или собрать
о нем всю информацию

Все первые шаги в воронке построены по принципу усложнения, поэтому мы сразу не заставляем кандидатов проходить обучение или тестирование.

Telegram-бот



70%

переходят в ТГ-бот
на базе Tomogu

Первый простой шаг – оставить контактные данные и прислать ссылку на резюме. Занимает не больше 2-3 минут

Мы начинаем якорить кандидата пройти дальше отбор через самые простые шаги

Наши рекрутеры

ЖИВУТ В Хантфлоу
Через API мы контролируем звонки роботов, перемещение кандидатов по этапам телеграмм-бота. Рекрутеру не нужно переходить в разные интерфейсы, чтобы понимать, что сейчас происходит с кандидатом – все отображается в реальном времени в воронке Хантфлоу.

Тест на математику

5 задач проверка на логику

с 0 до топ:

логика $100-110 = 2$ мес обучения

логика $>120 = 1$ мес обучения

Лайфхак

Как фильтрануть «Менеджера от безысходности»

даже если открыта одна вакансия,
дайте выбор из 5-6 позиций

Тест на математику

60%

решают
математику

- ✗ Менеджеры по залету
- ✗ Ребята без мотивации
- ✗ Плохая логика

Собеседования

13%

остаются
в воронке

собеседование
с HR-менеджером

80%

ДОХОДИМОСТЬ

Встречи

100

ДОХОДИМОСТЬ
%



встреча на 100-200
человек за раз



60%

идут дальше

Цель

продать идею идти дальше, обучиться

в рамках 40 минут рассказываем о компании, транслируем свои ценности и ценность встречи для кандидата – можно уже послушать нас, задать все вопросы и решить свое это или нет.

ОКОЛО

40%

отвалится на этапе
перед обучением

потому что слишком профессиональны для обучения.
Но на самом деле это прекрасно, потому что тогда крутой кандидат достанется другой компании, а в Томору попадут ребята, которые хотят работать именно у нас

Предобучение

54

узнают о Tomoru и
системе продаж внутри

Так как на входе в команду у нас остается достаточно много кандидатов, а темп работы и обучения в Tomoru высок, поэтому на входе мы смотрим, как кандидат обучается, как он звучит и умеет продавать Tomoru, в том числе себе

Типы заданий



Посмотреть видео



Смоделировать разговор с клиентом

здесь смотрим на то, как человек звучит, выглядит и как быстро он умеет понимать информацию



и обучаться самостоятельно

Показываем принципы и ценности команды

рассказываем об истории и просим рассказать кандидата другу о Tomoru. На самом деле в этот момент кандидат продает идею работать внутри команды себе

250






человек

справляются и 100% готовы
пройти собеседование
с руководителем

Команда

Такая система дает нужное количество людей и формировать команду из ребят с запредельной мотивацией

Результат:

-  Мотивирован
-  Хорошая логика
-  Знаем как он звучит
-  Знаем как он обучается
-  Знаем как он будет продавать

Затраты:

Отсмотреть 5 минутные видео у 200 кандидатов = 10 часов в месяц для выбора топ-кандидатов

Управлять воронкой, проводить общие встречи + после обучения окутывать заботой

Вся воронка построена по методу
не найти идеального кандидата,
а по методу «отсечь то, что точно нет»

Человек, который круто звучит, быстро обучается
и считает – с вероятностью в 80% у него все получится