Как превратить сомнение кандидата в уверенность и закрыть вакансию

Кейс с Project менеджером

SpiceIT

Мария Раевская

Team Lead команды
«Аренда IT-рекрутера» в Spice IT

- 5 лет в HR
- Опыт inhouse и в кадровом агентстве
- Закрывала вакансии в RetailTech, FinTech, GovTech, Insurtech
- Нахожу индивидуальный подход к каждому кандидату и клиенту



SpiceIT

Услуга

Аренда IT-рекрутера

Опытный IT-рекрутер, который возьмет найм на себя.

Когда:

- Всплеск найма
- Нет своего HR-отдела
- Горячий сезон
- Нет опыта в найме IT

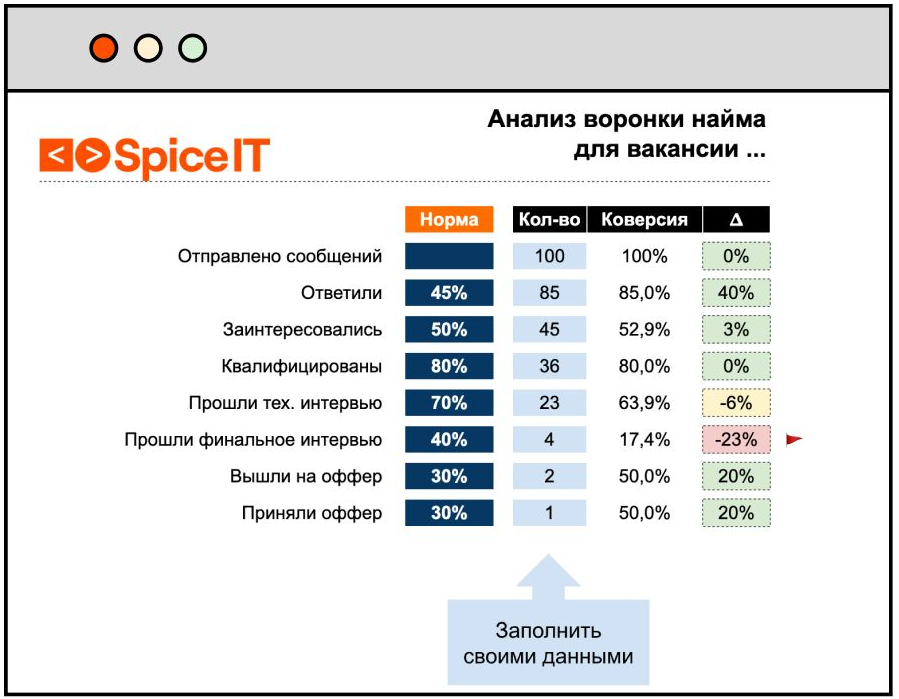


SpiceIT

Бонус: шаблон для анализа воронки найма

- Автоматически посчитает конверсии с этапа на этап.
- Подсветит этапы, где есть отклонения от бенчмарка.

Google Sheets Бесплатно



Вакансия: Руководитель IT-проекта

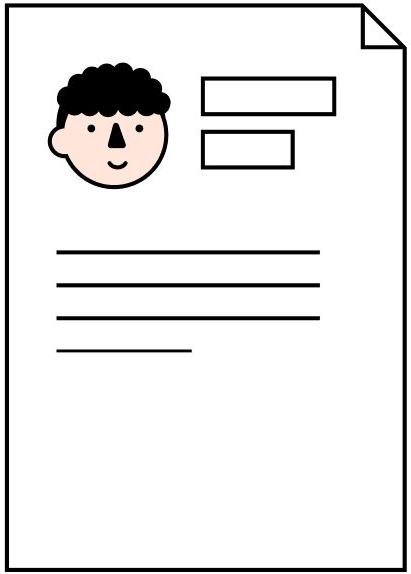
SpiceIT

Основные требования:

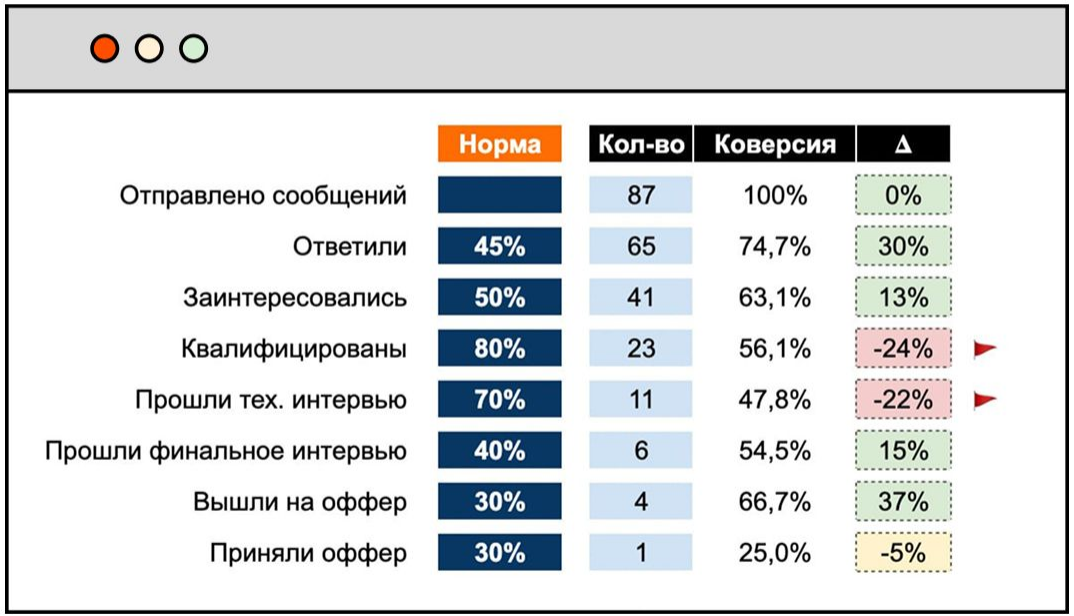
- Опыт управления IT-проектами не менее 2-х лет;
- Умение работать с бюджетами и защищать их перед заказчиками;
- Знание 44-ФЗ.
- Понимание принципов разработки и основ разработки web-интерфейсов и мобильных приложений.

Основные условия:

- Ежемесячный доход до 250 000 (net) + квартальный бонус.
- Формат работы: 4 дня — офис, 1 день — удаленно.



Воронка спустя 2 месяца работы



	Норма	Кол-во	Коверсия	Δ
Отправлено сообщений		87	100%	0%
Ответили	45%	65	74,7%	30%
Заинтересовались	50%	41	63,1%	13%
Квалифицированы	80%	23	56,1%	-24%
Прошли тех. интервью	70%	11	47,8%	-22%
Прошли финальное интервью	40%	6	54,5%	15%
Вышли на оффер	30%	4	66,7%	37%
Приняли оффер	30%	1	25,0%	-5%

Цена отказа кандидата

Для рекрутера:

- Временные затраты
- Эмоциональное напряжение
- Упущенные возможности
- Снижение дохода

Для компании:

- Средний срок закрытия вакансии: 40 дней
- Затраты на подбор одного сотрудника:
  - Использование job-порталов (HH.ru и другие)
  - Заработная плата рекрутера
  - Время нанимающего менеджера на интервью
  - Административные расходы
- Возможное влияние на бизнес-процессы из-за незаполненной позиции

5 шагов к успешному закрытию, которые работают с любым кандидатом

- Опираться на корпоративную культуру компании
- Узнать бэкграунд кандидата и понять его мотивацию
- Подходить к общению индивидуально
- Занять проактивную позицию, интересоваться
- Предугадывать риски, проводить оффер-коллы



Понимание истинной мотивации — фундамент для эффективной стратегии взаимодействия с любым кандидатом

«Меня сократили/ не выплачивали зарплату»	→	Рассказать про стабильность компании
«Давно не искал работу, страшно»	→	Рассказать про внутрянку, период адаптации и ожидания на этот период
«Хочу дружную и слаженную команду»	→	Знакомство с командой, роли, как общаются, какие есть тимбилдинги, как устроена работа внутри

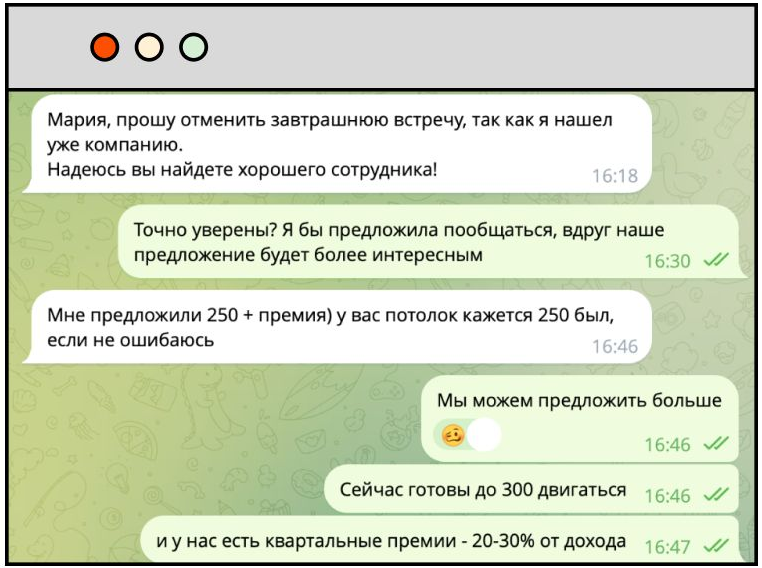
Искусство проведения оффер-колов

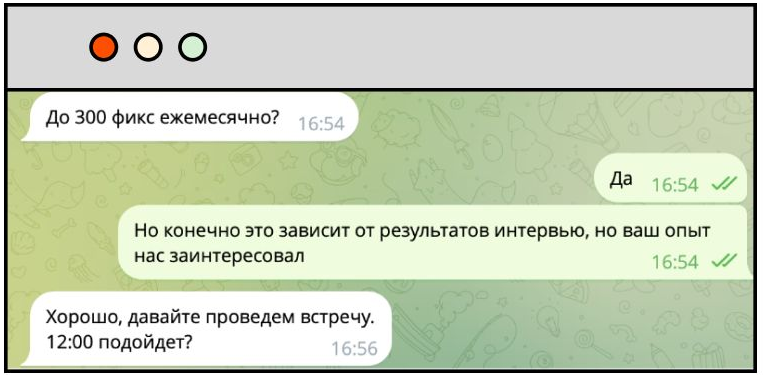
Оффер-колл — встреча, во время которой работодатель официально предлагает должность, озвучивает условия трудоустройства, отвечает на вопросы кандидата и прорабатывает возможные сомнения.

Почему оффер-колл — это круто:

- Устраняет возражения кандидата.
- Устанавливает личную связь, располагает кандидата.
- Увеличивает процент принятия предложений.

Пример общения с кандидатом





Воронка в следующем месяце



	Норма	Кол-во	Коверсия	Δ
Отправлено сообщений		41	100%	0%
Ответили	45%	33	80,5%	36%
Заинтересовались	50%	12	36,4%	-14%
Квалифицированы	80%	9	75,0%	-5%
Прошли тех. интервью	70%	6	66,7%	-3%
Прошли финальное интервью	40%	3	50,0%	10%
Вышли на оффер	30%	3	100,0%	70%
Приняли оффер	30%	3	100,0%	70%

Услуга

Аренда IT-рекрутера

Опытный IT-рекрутер, который возьмет найм на себя.

Когда:

- Всплеск найма
- Нет своего HR-отдела
- Горячий сезон
- Нет опыта в найме IT



SpiceIT

Теряете кандидатов? Вакансия давно висит?

Приходите на разбор.

Выявим проблемные места
и посоветуем, что делать.

SpiceIT

Мария Раевская

Team Lead команды
«Ареда IT-рекрутера» в Spice IT



@maria_raevsk

Бонус

SpiceIT

Шаблон для анализа воронки

1. Напишите в телеграм @maria_raevsk
2. Получите ссылку на наш шаблон

