

ВЫЖИМКА ГЛАВЫ 5

Привлечение кандидатов: количество побеждает качество

Ключевые принципы и инструменты

Главный спорный принцип

"Количество наверху воронки бьет качество"

Чем больше кандидатов на входе, тем лучше результат на выходе. 50 "средних" кандидатов лучше, чем 5 "идеальных", которых нет на рынке.

Две ситуации найма

Ситуация А: Масштабирование команды

Нужно быстро нанять много людей (5-10 одновременно)

Стратегия: Упрощаем вакансию, расширяем охват, снижаем барьеры входа

Цель: Максимум откликов → выберем лучших из большого потока

Ситуация Б: Уникальный специалист

Нужен один человек редкой специальности

Стратегия: Усложняем вакансию, фильтруем, привлекаем избранных

Цель: Качество > количество, но нужен большой поток для вероятности

Формула успешной вакансии

Эмоциональность + Правильный стиль + Время размещения
+ Автоматизация = Поток откликов

Что означает каждый компонент:

- **Эмоциональность:** Вакансия должна вызывать чувства (интригу, вдохновение, веселье)
- **Правильный стиль:** Стиль должен соответствовать команде и целевым кандидатам
- **Время размещения:** 18:30-19:00 — золотое время (HR закончили, кандидаты ищут с дивана)
- **Автоматизация:** Боты отвечают, фильтруют, планируют интервью

Ключевые инструменты привлечения

Блок "Узнай себя" — 3-4 характеристики для самоотбора кандидатов
"Тебе к нам, если ты: [качество 1], [качество 2], [качество 3]"

Эмоциональный заголовок — не "Требуется менеджер", а "Покоряй новые вершины вместе с нами"

История или метафора — вместо скучного описания задач

Автоматизация первичной обработки — боты отвечают, фильтруют по критериям, планируют звонки

Оптимальное время размещения — 18:30-19:00, понедельник-вторник, четверг

Три вопроса для проверки вакансии

1 Вызывает ли вакансия эмоции?

Если читаешь без ощущений — переделай. Вакансия должна трогать, смешить, вдохновлять или интриговать.

2 Те ли это эмоции для целевых кандидатов?

Если молодые специалисты ищут креатив, а вакансия скучная — несоответствие. Эмоции должны совпадать с аудиторией.

3 Те ли это эмоции, которые вы хотели?

Вакансия "Работа не для слабонервных" привлечет дерзких, амбициозных. А вакансия "Спокойная и стабильная работа" привлечет консервативных. Выбор вашей эмоции — выбор аудитории.

Упрощение vs Усложнение

УПРОЩАЕМ (Ситуация А — масштабирование):

- Блок "Узнай себя" с широкими качествами
- Меньше требований, больше потенциала
- Позитивный, мотивирующий тон
- Быстрый онбординг и обучение
- Акцент на "мы тебя научим"

УСЛОЖНЯЕМ (Ситуация Б — редкий специалист):

- Блок "Узнай себя" с конкретными требованиями
- Больше требований, высокий порог входа

- Профессиональный, избирательный тон
- Акцент на "ты уже готов"
- Привлечение через сложность и вызов

Лучшие дни и часы размещения

ЗОЛОТОЕ ВРЕМЯ: 18:30-19:00

HR закончили работу, кандидаты ищут сидя на диване с телефоном

ЛУЧШИЕ ДНИ НЕДЕЛИ:

- **Понедельник-вторник:** Планируют карьеру на неделю
- **Четверг:** Готовятся к собеседованиям на пятницу
- **Воскресенье:** Настраиваются на рабочую неделю

ХУДШЕЕ ВРЕМЯ:

- Пятница 15:00+ (все в настроении weekend)
- Праздничные дни (не до работы)
- Ночь (мало людей на сайтах поиска)