

# Анализатор узких мест найма

Диагностика и устранение проблем в процессе найма

## ⚠️ Определение проблемы

[название этапа]

### Как выявить узкое место:

Сравните конверсию каждого этапа с предыдущим. Падение более чем на 70% или конверсия ниже 30% обычно указывает на проблему. Также обратите внимание на этапы, где кандидаты проводят больше всего времени.

## Возможные причины



Неправильные критерии отбора (слишком жесткие или размытые)



Плохое качество кандидатов на входе (неправильные каналы привлечения)



Неэффективные методы оценки (субъективность, отсутствие структуры)



Завышенные требования (ищем идеального кандидата)



Долгий процесс принятия решения (кандидаты уходят к конкурентам)



Неконкурентное предложение (зарплата, условия, бренд)

## Гипотезы решений

### Пересмотреть критерии отбора

Проанализируйте профили успешных сотрудников. Отделите must-have от nice-to-have. Уберите критерии, которые не коррелируют с успехом.

### Улучшить источники кандидатов

Замерьте качество кандидатов с разных площадок. Перераспределите бюджет в пользу каналов с лучшей конверсией. Добавьте реферальную программу.

### Стандартизировать методы оценки

Внедрите структурированные интервью с оценочными листами. Используйте тестовые задания. Обучите интервьюеров единому подходу.

### Снизить требования по неключевым навыкам

Сфокусируйтесь на 3-5 критичных компетенциях. Остальному можно обучить. Рассмотрите джуниоров с потенциалом роста.



### Ускорить процесс принятия решения

Установите SLA для каждого этапа. Делегируйте полномочия. Проводите интервью блоками. Принимайте решение сразу после финального этапа.

## Улучшить оффер

Проведите исследование рынка. Добавьте нефинансовую мотивацию. Работайте с EVP. Персонализируйте предложение под кандидата.

## План тестирования гипотез

### Что протестируем:

*[Опишите гипотезу, которую хотите проверить]*

### Как будем измерять:

*[Какие метрики отслеживаем: конверсия, время, стоимость, качество]*

### Критерии успеха:

*[Какие показатели будут считаться улучшением]*

### Срок тестирования:

*[Сколько недель/найма нужно для проверки гипотезы]*

## Система непрерывного улучшения

### ЕЖЕНЕДЕЛЬНО

- ☐ Обновить данные по воронке найма
- ☐ Проанализировать конверсии между этапами
- ☐ Выявить отклонения от плановых показателей
- ☐ Определить кандидатов, «застрявших» на этапах

## ЕЖЕМЕСЯЧНО

- ☐ Проанализировать все ключевые метрики найма
- ☐ Сравнить показатели с предыдущим периодом
- ☐ Выявить тренды и закономерности
- ☐ Запланировать улучшения на следующий месяц
- ☐ Провести ретроспективу с командой

## ЕЖЕКВАРТАЛЬНО

- ☐ Пересмотреть целевые показатели по метрикам
- ☐ Обновить процессы на основе накопленного опыта
- ☐ Провести интервью с командой о процессе найма
- ☐ Запланировать стратегическое развитие системы
- ☐ Обучить новых участников процесса

## Чек-лист культурного соответствия

[Ценность 1]	[Поведенческие вопросы]	—
[Ценность 2]	[Ситуационные задачи]	—
[Ценность 3]	[Примеры из опыта]	—
[Ценность 4]	[Кейсы]	—
[Ценность 5]	[Рефлексия]	—

## КРАСНЫЕ ФЛАГИ



Противоречие базовым ценностям компании



Токсичное поведение в прошлом опыте



Неготовность к обратной связи и развитию



Фокус исключительно на деньгах/статусе



### Рекомендации по использованию:

Оценивайте каждую ценность по шкале от 1 до 5. Сумма баллов покажет общий уровень культурного соответствия. Рекомендуем проходной балл не менее 18 из 25. При любом красном флаге — отказ, даже если технические навыки идеальны.