



БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

---

Digital Assessment

Цифровая оценка  
персонала

# Обзор инструментов оценки на входе



Юрий Шатров

Партнер ЭКОПСИ, руководитель практики  
DigitalAssessment

Психолог, разработчик цифровых  
инструментов оценки (PiF, Switch, DPI и других)

# Как изменения на рынке труда влияют на оценку персонала в подборе?

## Рынок кандидатов

- Дефицит кандидатов практически во всех отраслях и уровнях управления
- Возросшие требования кандидатов к процессу найма



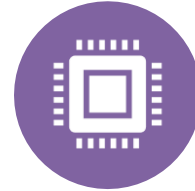
## Тренды в оценке в подборе

- Быстрая оценка (не много этапов, не много критериев и не длинные инструменты).  
Особенно в подборе на массовые позиции
- Дистанционный формат
- Автоматизация
- Low-effort оценка



## «Человечные» инструменты

- Интервью в разных форматах и вариациях
- Отдельные кейсы и центр оценки
- Оценка по резюме (опыт, навыки и знаний, общая адекватность)
- Сбор рекомендаций



## «Бесчеловечные» инструменты

- Кейс-тесты и RJP
- Тесты оценки потенциала
- Опросники личности и компетенций
- Опросники мотивации и ценностей
- Опросники деструкторов
- Опросники благонадежности
- Тесты знаний
- Тесты интеллектуальных способностей
- AI-based инструменты



Интервью по прошлым  
событиям валиднее  
ситуационного интервью на  
25%



Структурированное интервью  
валиднее  
неструктурированного на 30%



Длительность интервью не  
влияет на его точность

Источник: Thorsteinson, 2017

Это самый точный инструмент оценки — его валидность 0,44



Оценивайте до 6 компетенций / ценностей (лучше 4-5)



Калибруйтесь с коллегами — обсуждайте критерии оценки, чтобы одинаково понимать их



Дополняйте кейсы тестами — чтобы оценивать не только навыки, но и склонности

Читайте статью «Эффективный центр оценки: 10 рекомендаций»: <https://digital.ecopsy.ru/blog/aceffect>

**ВТБ** Шатров Юрий

В банке регулярно проводятся игры и конкурсы, позволяющие сотрудникам весело провести время и отвлечься от работы. В конце месяца будет очередное такое событие – руководитель попросил тебя и еще нескольких человек подумать над его форматом. Из разговоров с коллегами и отзывов сотрудников о прошлых мероприятиях тебе стало понятно, что им хотелось бы какого-то спокойного, творческого и сближающего праздника. Такого, чтобы можно было и пообщаться, и выполнить какое-то общее дело.

**Варианты действий**

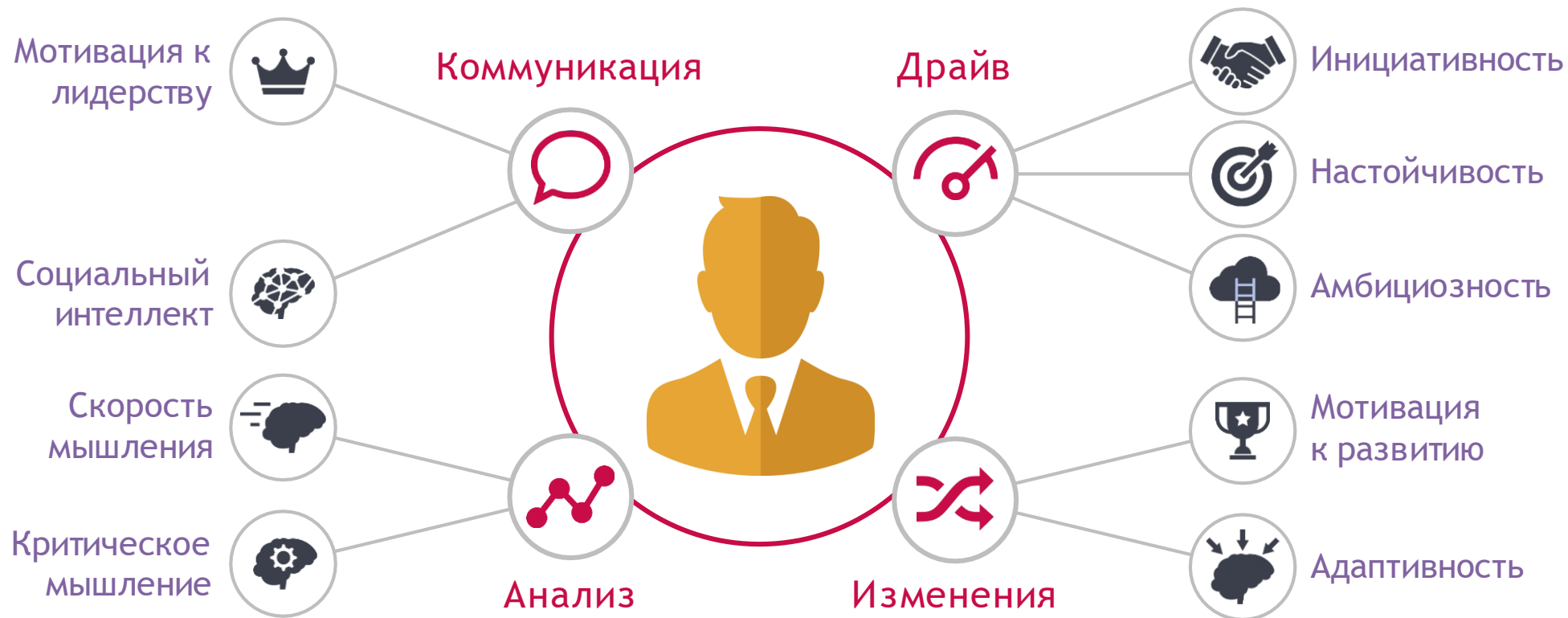
	Не поступлю так	Поступлю так
Предложить организовать эко-выезд на природу – сначала провести субботник в лесу, а потом устроить пикник.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Предложить тимбилдинг «Корпоративная картина» – сотрудники будут рисовать одну большую картину на свободную тему.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Предложить организовать тематическую костюмированную вечеринку – с музыкой, танцами и розыгрышами призов.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Предложить устроить спортивное соревнование по принципу «Последнего героя» – в конце остается и награждается только один победитель.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

© ЭКОПСИ Консалтинг, 2012–2023



Пример задания RJP,  
разработанного ЭКОПСИ  
для ВТБ

Читайте руководство по разработке кейс-тестов: <https://digital.ecopsy.ru/blog/aceffect>



Модель  
потенциала PiF  
ЭКОПСИ

Смотрите диалога Юрий Шатрова и Павла Безручко про оценку потенциала:

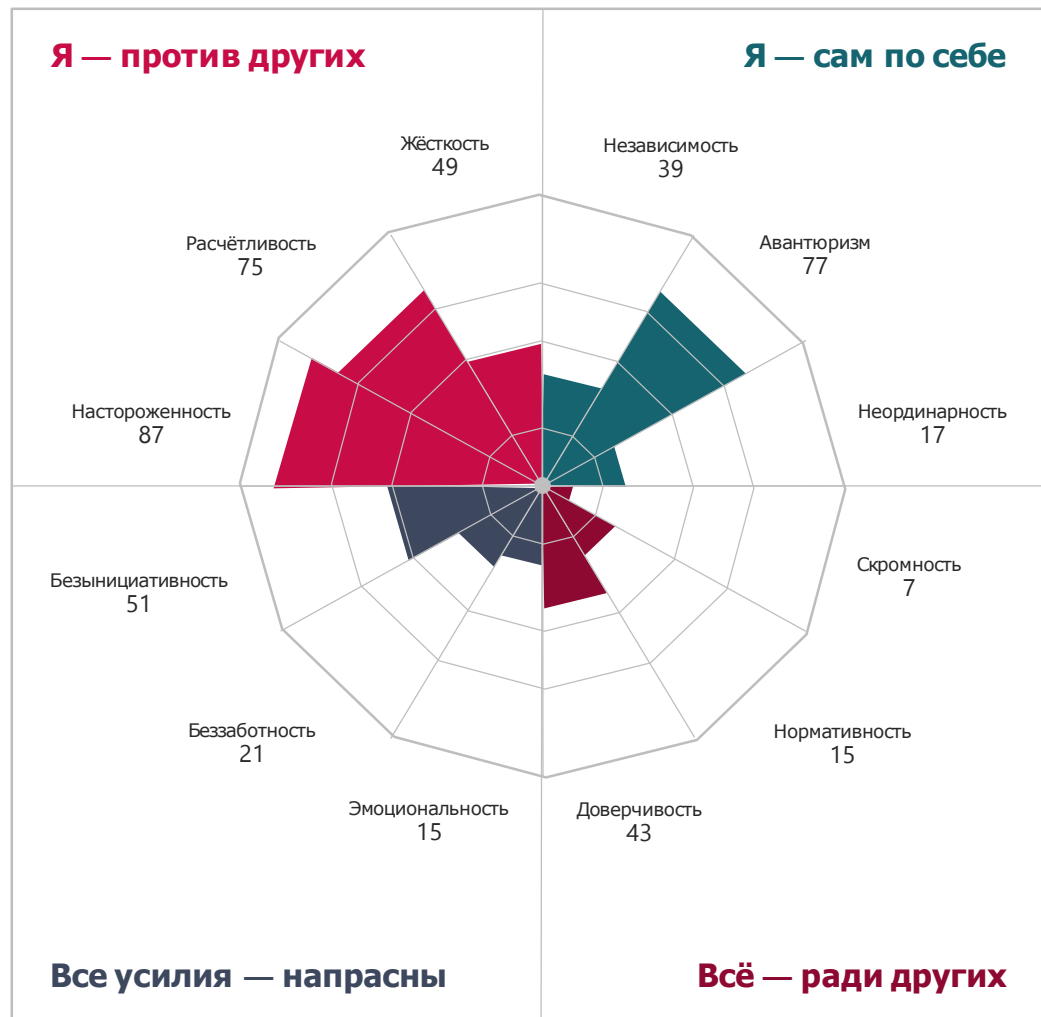
[https://www.youtube.com/watch?v=ilw5BtWuBXE&pp=ygUh0L7RhtC10L3QutCwINC\\_0L7RgtC10L3RhtC40LDQu9Cw](https://www.youtube.com/watch?v=ilw5BtWuBXE&pp=ygUh0L7RhtC10L3QutCwINC_0L7RgtC10L3RhtC40LDQu9Cw)





Модель рабочих потребностей Engage ЭКОПСИ

## Модель деструкторов DPI ЭКОПСИ





## Прямой тест благонадежности

Человек может украсть деньги, если они пойдут на лечение его родственника.

- Согласен
- Не согласен
- Не знаю

Подозревались ли вы когда-либо в преступлении?

- Да
- Нет

## Личностный тест благонадежности

Выберите, какое из двух утверждений Вам ближе:

- Риск – благородное дело
- Нужно проявлять внимание к деталям

Человек человеку волк

- Согласен
- Скорее согласен
- Скорее не согласен
- Не согласен

**Когда проводятся повторные инструктажи по охране труда?**

- Не реже одного раза в квартал
- + Не реже одного раза в 6 мес.
- Не реже одного раза в год
- По приказу работодателя

**Срок расследования несчастных случаев по заявлению пострадавшего работника?**

- 3 дня
- 15 дней
- + Месяц
- 45 дней

**Какой вид инструктажа по охране труда проводится после расследования несчастного случая на производстве?**

- Целевой
- + Внеплановый
- Повторный
- Первичный

**Допустимое время наложения жгута на конечность составляет:**

- Не более суток
- + Не более 1 часа

**В течение какого времени расследуются обстоятельства и причины несчастного случая с обучающимися:**

- 24 часов
- Двое суток
- + Трое суток
- Десять дней
- Одного месяца

**Кто проводит вводный инструктаж по охране труда среди педагогических работников школы, какова его периодичность?**

- директор 1 раз в 5 лет
- инженер по охране труда после 1 месяца работы
- + специалист по охране труда при поступлении на работу в школу
- инженер по охране труда 2 раза в год (сентябрь, январь)

*HiFLOR* - высокоточная модель прогнозирования климата. Ее создали в Национальном управлении океанических и атмосферных исследований США (NOAA). Предыдущие исследования показали, что эта модель способна симулировать межгодовые изменения частоты ураганов в исторической перспективе. К тому же она достоверно предсказала сезонную плотность ураганов в период с июля по ноябрь прошлого года. Согласно этой модели, основной причиной прошедших ураганов было отнюдь не фаза Ла-Нинья - снижение температуры поверхностного слоя воды Тихого океана в течение пяти месяцев на 0,5 градуса Цельсия, а необычное потепление Атлантического океана. *HiFLOR* позволяет предсказывать вероятность появления ураганов в течение одного сезона. Кроме того, она дает возможность оценить вклад изменения климата в этот процесс.

*Вывод: Модель HiFLOR позволяет строить прогнозы возникновения ураганов.*

- Вывод верен.
- Вывод неверен.
- Недостаточно информации для данного вывода.

Статьи дохода	2010 год	2017 год
Нефтегазовые доходы	1 989	5 050
Таможенные платежи	5 738	3 218
НДС	2 738	4 895
Акцизы	246	872
Прочие	1 103	2 001

Каким был нефтегазовый доход в 2013 году при условии, что каждый год в период с 2010 по 2013 годы доход по этому пункту увеличивался на 16%? Ответ округлите до *целых*.

2 626 млрд  
рублей

2 307 млрд  
рублей

2 697 млрд  
рублей

2 297 млрд  
рублей

Главный вопрос при найме сотрудника: «Чего ждать от этого человека»? Ответ на этот вопрос позволяет связать оценку с бизнес-показателями – результативностью, текучестью, карьерным успехом и т.д. Иначе – оценка ради оценки.

## Обычно

Для ответа на этот вопрос используются дополнительные конструкции, описывающие тип личности человека – например, мы считаем что целеустремлённые и добросовестные люди работают более эффективно, а организованные и нетревожные дольше остаются в компании. Но такие конструкции чаще основаны на мнениях экспертов, и поэтому недостаточно точны.

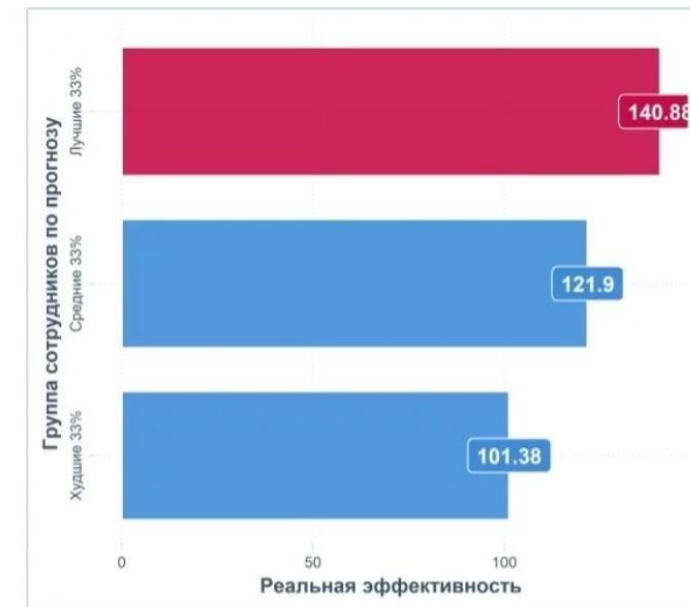
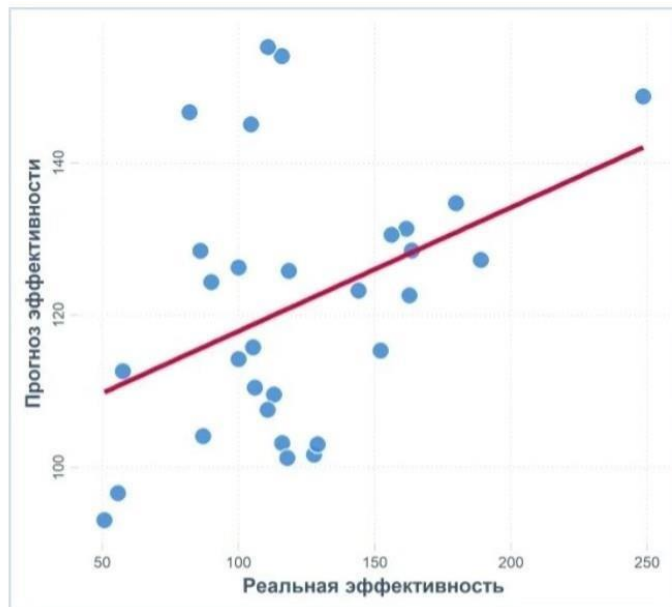
## Мы предлагаем пойти дальше

Использовать информацию о личности человека и современные методы машинного обучения, чтобы напрямую прогнозировать успешность кандидата. Этот подход мы называем **AIM: Artificial Intelligence Matching**.

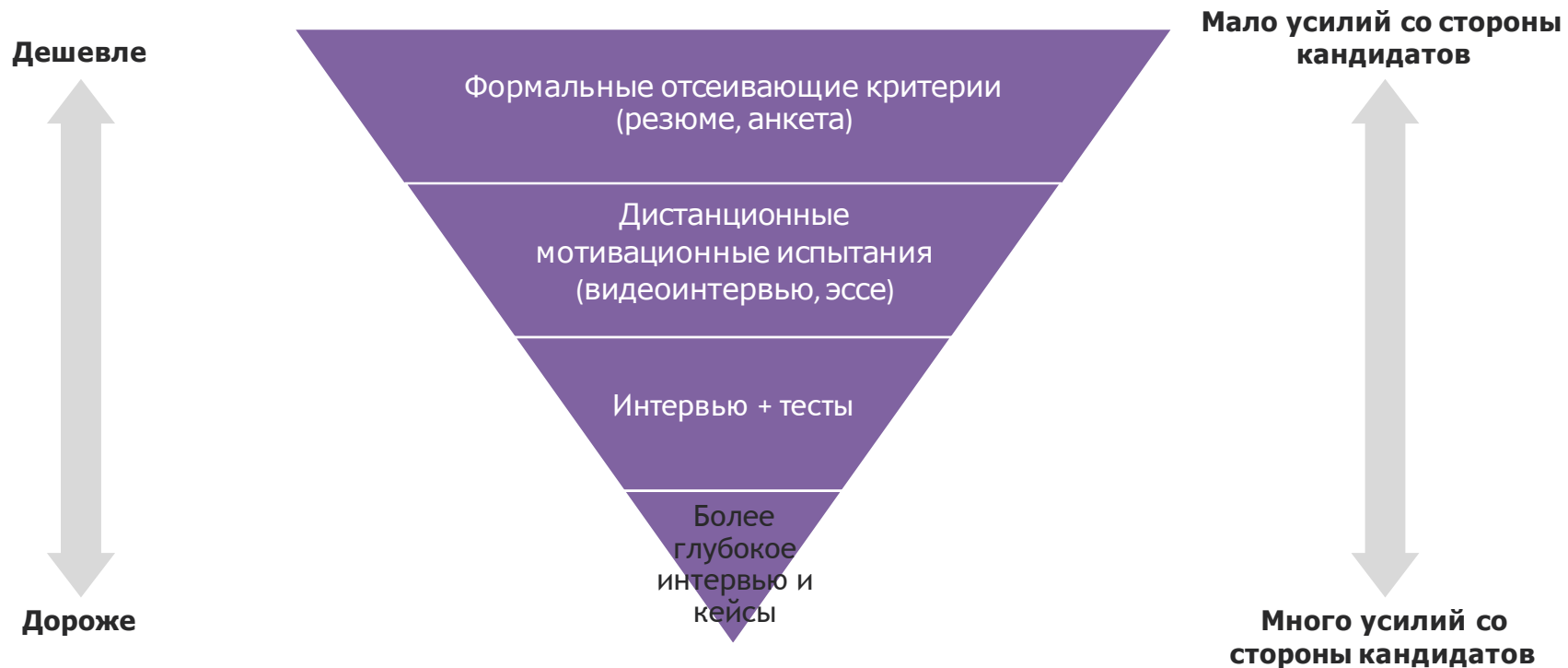
## Кейс использования AIM от ЭКОПСИ в банке ТОП-20

Общая точность профиля (корреляция между прогнозом и реальной эффективностью) = **0.38**

Лучшие по профилю специалисты в среднем делают **на 39.5 часов звонков больше** (за 3 месяца), чем худшие по профилю. Другими словами, лучшие по профилю сотрудники приносят такой результат, будто **работают дополнительный месяц каждые 3 месяца**



Ознакомьтесь с технологией AIM от ЭКОПСИ: <https://digital.ecopsy.ru/products/aim>





# Как понять потребности персонала на основе данных



# ЭКОПСИ — №1 в сфере HR консалтинга

Работаем на стыке

**Экономики и психологии**

Во что мы верим:

**Бизнес делают люди**

**№1**

в рейтинге\*

**>500**

проектов в год

**200+**

консультантов

**20**

отраслей



## Системы управления организацией

- Организационные изменения
- Операционная эффективность
- Развитие производственных систем
- Промышленная безопасность
- Практики регулярного менеджмента
- Стратегические сессии



## Системы работы с персоналом

- Корпоративная культура и ценности
- Системы управления персоналом
- Автоматизация HR
- Бренд работодателя
- Вовлеченность



## Люди

- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Работа с топ-менеджерами
- Работа с талантами

# 5 мифов менеджмента про массовый подбор

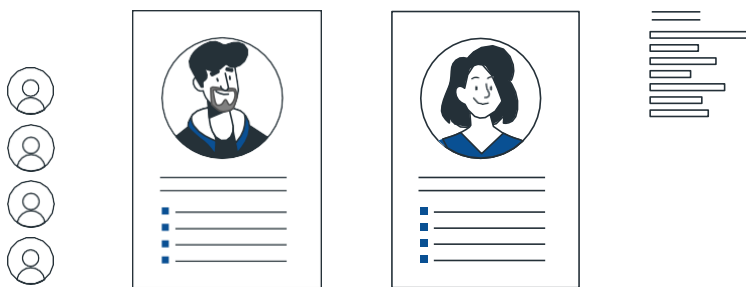
## 01 «Это же массовый подбор, таких, как они — миллионы. Они в очередь стоять должны, а мы выбирать будем»

Это верно для сотрудников невысокой квалификации, но, благодаря демографической яме и низкой престижности профессий, на них мало кто идет

Более того, те, кто идет на массовые профессии, резко отрицательно относятся к идее отбора как таковой

## 02 «Люди на рынке есть, это подбор не умеет работать»

Основная проблема обычно не в рекрутерах, а в излишне сложном и долгом процессе отбора (см. миф 1) или в том, что компании используют каналы привлечения, не соответствующие особенностям целевой аудитории



## 03 «Всё, что им нужно это — любовь деньги»

Идея, что достаточно платить на 10-15% больше и проблем с подбором не будет, регулярно встречается у менеджеров. Существуют отрасли с особенно неквалифицированным трудом, где это так

Однако в большей части отраслей это не так. Более того, повышение зарплаты одной компанией может привести к соответствующему повышению другими, то есть, расходы у всех вырастут, а приток не увеличится

## 04 «Мы и так хорошо знаем, что им нужно»

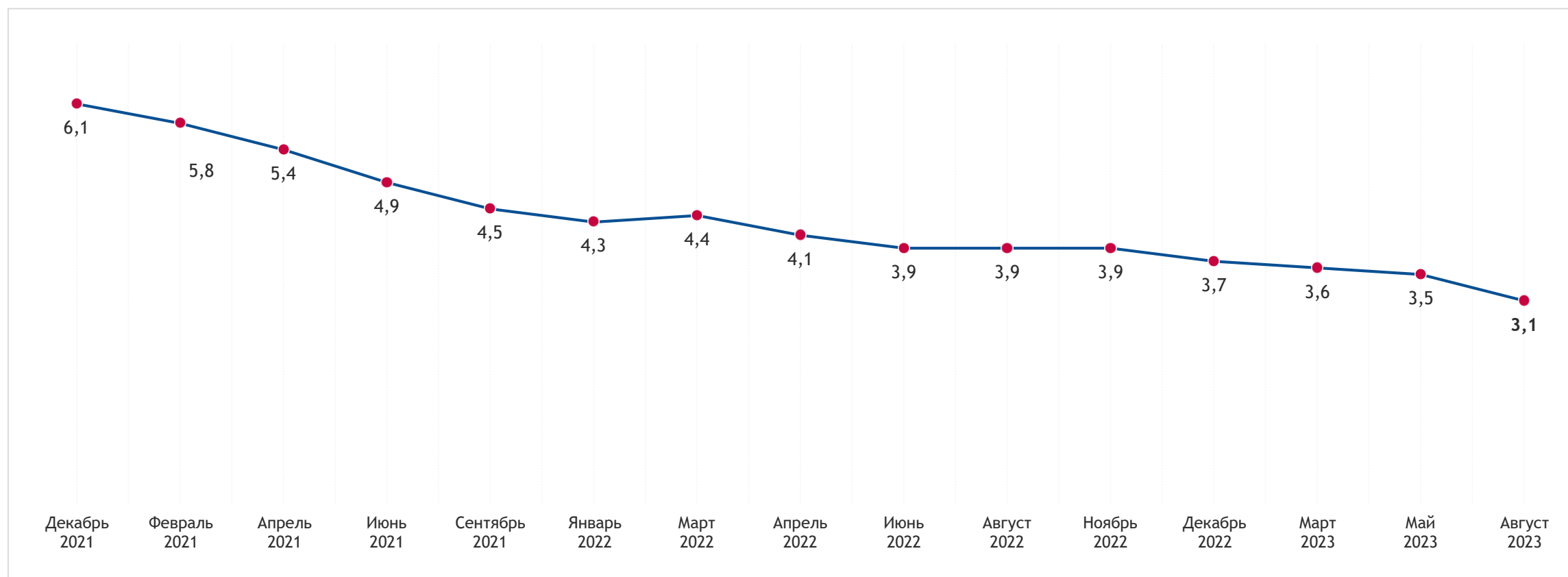
Ценности и представления о жизни менеджеров обычно кардинально расходятся с ценностями и представлениями о жизни массового персонала, в результате, компании предлагают людям то, что им не нужно и не дают того, что сотрудники считают ценным

## 05 «Давайте решим проблему с подбором, а с текущими сотрудниками как-нибудь разберёмся»

Если новым сотрудникам давать больше, чем старым (денег, льгот и т.д.), это приводит к ощущению несправедливости, повышению текучести. В результате проблема не снижается, а только обостряется

# За последние 2 года уровень безработицы сократился в 2 раза

Уровень безработицы в России, %

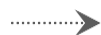


# Население страны с каждым годом становится всё меньше. Будущее поколение не сможет утолить кадровый голод

По прогнозу Росстата в ближайшие годы население России уменьшится на 7 млн человек

**146 412 800**

человек, 2021 г.



**138 883 400**

человек, 2031 г.

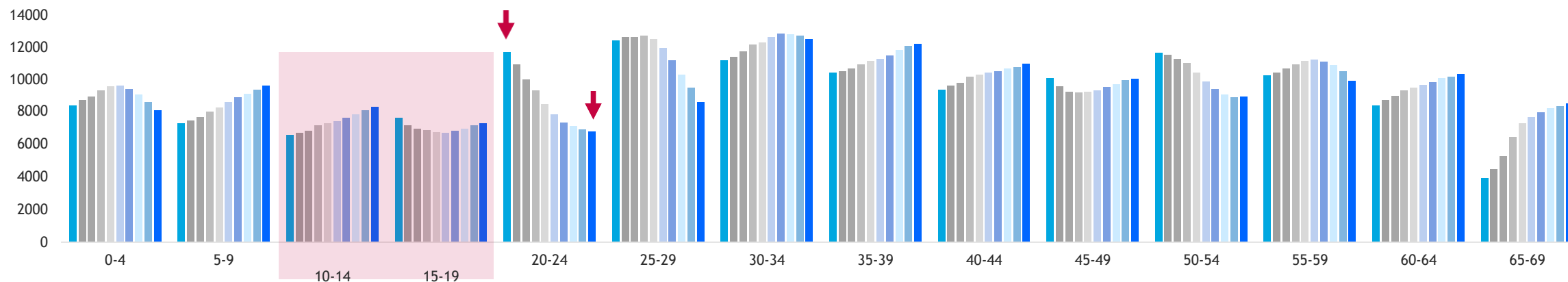
Старики уходят, а молодежи нет

С 2011 г. по 2021 г. людей в возрасте от 20 до 24 лет стало меньше почти в 2 раза — с 12 млн до 7 млн человек

И новых не будет в ближайшие 10 лет

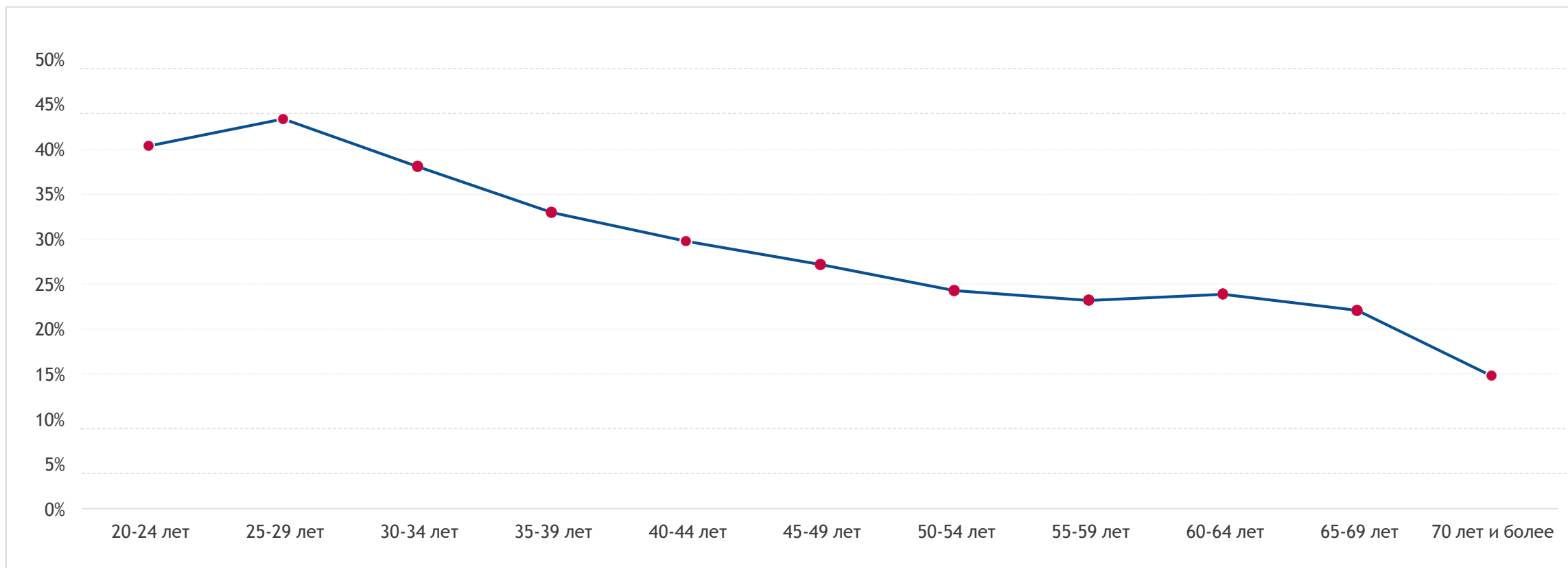
Количество детей старше 10 лет и подростков одинаково низкое. Это говорит о том, что дефицит будет только усиливаться, и за персонал на стартовые позиции (для молодых) конкуренция будет только расти

■ 2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021



В то время как общее работоспособное население сокращается на 600 тысяч в год (1%), массовый персонал сокращается на 750 тысяч в год (2%)\*

### Доля людей с высшим образованием



\* Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России, 2022г., 2021 г., 2020г., 2018г.

# Первый шаг: убедить менеджмент, что обеспечение персоналом - ключевой вопрос организации

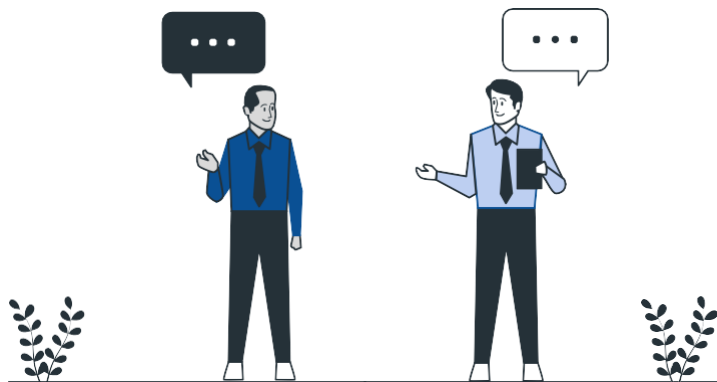
## Главное - не молчать

### Подход

Показать менеджменту серьезность проблемы.  
Лучший способ - разговор о проблемах рынка труда «на языке цифр»

### Пример

«70% кандидатов, которых мы смотрим, мы либо уже смотрели и не взяли, либо взяли и выгнали»



## Посчитать, что мы теряем, продолжая текущую политику

### Подходы

Провести эксперимент, посчитать на исторических данных

### Примеры

- «Экономия 15% на зарплате приводит к 10% снижения товарооборота» (ритейл)
- «Отсутствие ремонтника в течение месяца приводит к снижению прибыли на 8 млн руб.» (сервис)

## Не подбором единым

Уменьшить проблему часто можно и снижая текучесть





# Мы не понимаем потребности персонала (1/5)

Федеральная розничная сеть

## Ожидание

- 💡 Для сотрудников важна стабильность
- 💡 Сотрудники хотят работать рядом с домом
- 💡 Мы должны платить не меньше, чем другие компании в ритейле





# Мы не понимаем потребности персонала (2/5)

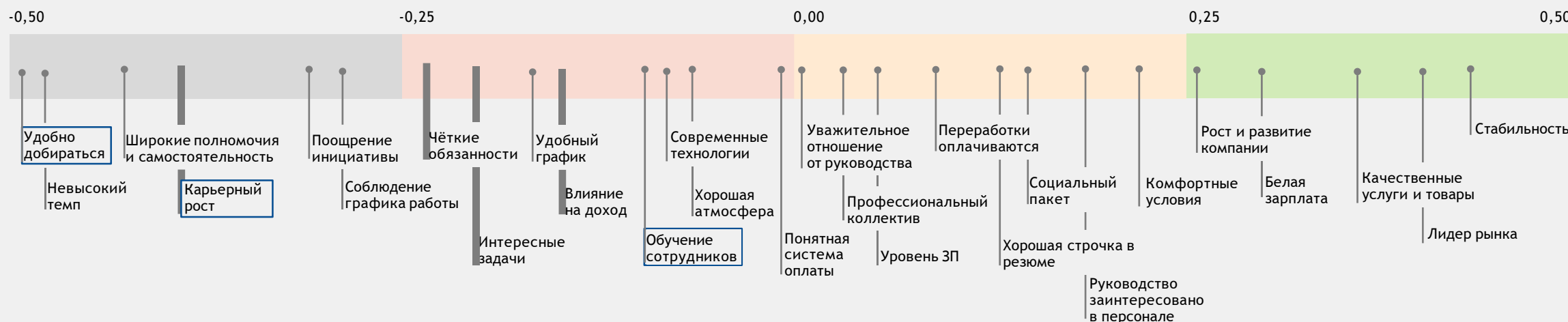
Федеральная розничная сеть

## Ожидание

- 💡 Для сотрудников важна стабильность
- 💡 Сотрудники хотят работать рядом с домом
- 💡 Мы должны платить не меньше, чем другие компании в ритейле

## Реальность

- 🕒 Да, важна стабильность работодателя, но сотрудник меняет работу очень легко
- 🕒 За з/п на 3 тысячи рублей в месяц больше сотрудники готовы ехать на 1,5 часа больше
- 🕒 Людям все равно, сколько платят другие компании в ритейле, они легко меняют сферу занятости (если в повару в детском саду будут платить больше, уйдут туда)



# Мы не понимаем потребности персонала (3/5)

Крупное промышленное предприятие

## Ожидание

- 💡 Если заплатить + 15%, то рабочие готовы переходить на другое место работы
- 💡 Сотрудники готовы легко менять отрасль, если будет больше денег
- 💡 При определенных условиях, люди готовы ездить в другой город на работу
- 💡 Условия труда - основная проблема



# Мы не понимаем потребности персонала (4/5)

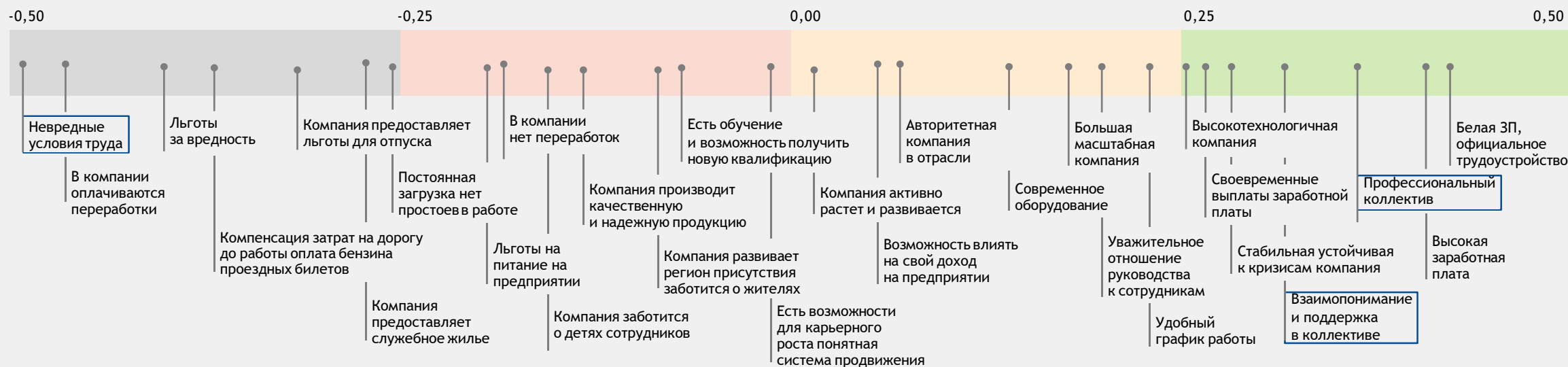
Крупное промышленное предприятие

## Ожидание

- 💡 Если заплатить + 15%, то рабочие готовы переходить на другое место работы
- 💡 Сотрудники готовы легко менять отрасль, если будет больше денег
- 💡 При определенных условиях, люди готовы ездить в другой город на работу
- 💡 Условия труда - основная проблема

## Реальность

- 🕒 Рабочие очень ригидны, они вообще не готовы переходить или готовы за очень большие деньги (30%)
- 🕒 80% рабочих не готовы переходить в другую отрасль даже за большие деньги (та же ригидность)
- 🕒 После получаса поездки людям уже всё равно, сколько ехать, они не готовы
- 🕒 Если уж ты рабочий, вредность не важна



# Мы не понимаем потребности персонала (5/5)

Привезти людей из другого города

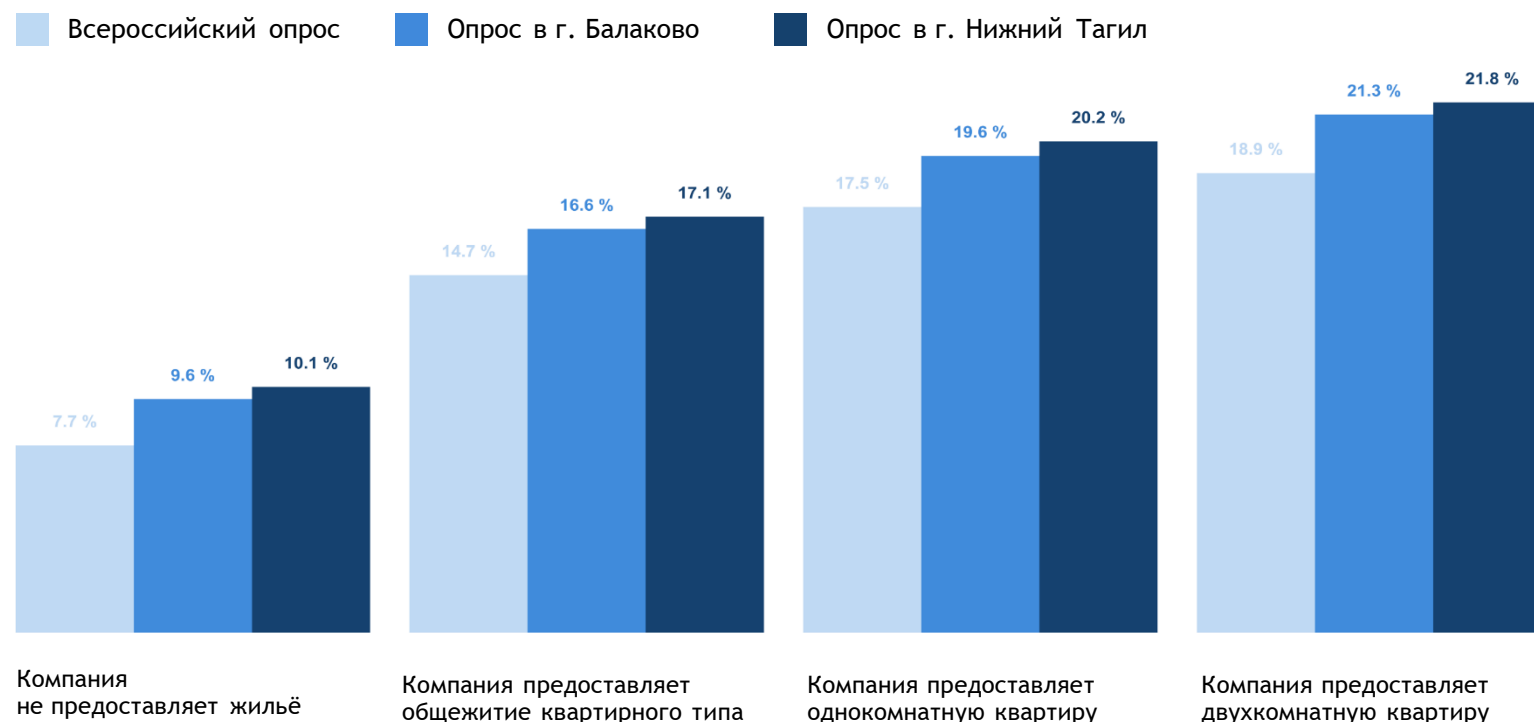
## Ожидание

- 💡 Чтобы привести рабочего, нужно давать хорошие квартиры
- 💡 Чтобы привести рабочего, нужна хорошая городская среда

## Реальность

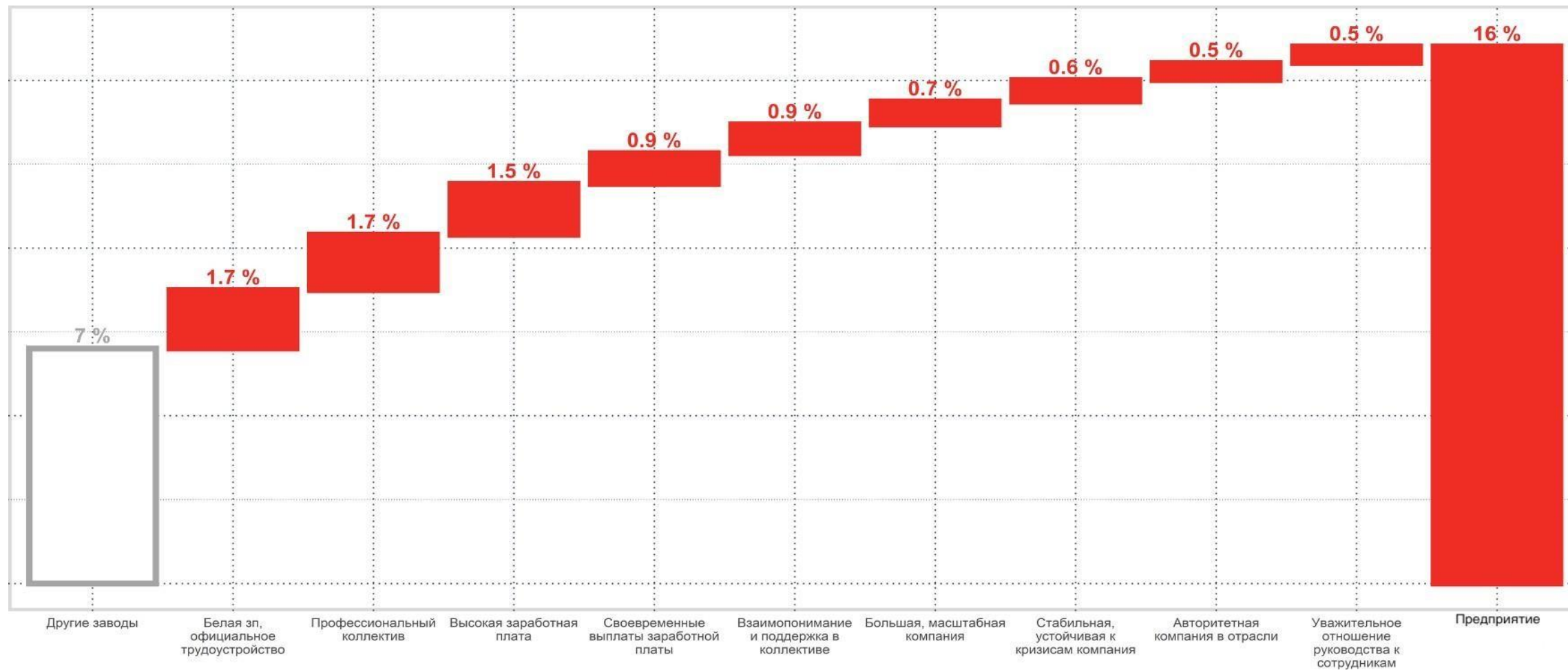
- ✅ Общежития достаточно
- ✅ Достаточно самых базовых магазинов

Доля людей, готовых к переезду



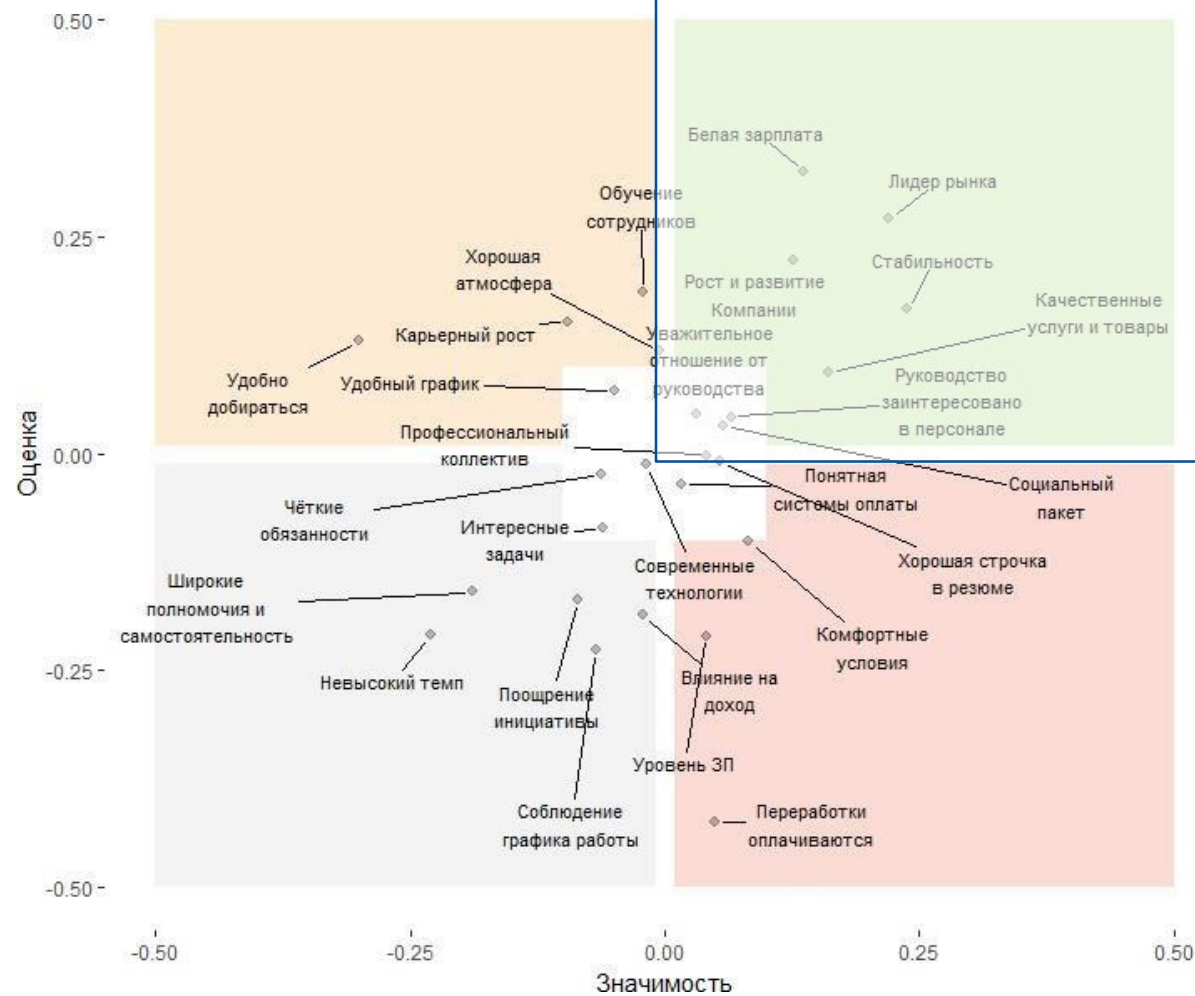
# Зачем надо знать потребности

Организация, отвечающая требованию потребителей, приобретает вдвое большую аудиторию



# Основа для разработки EVP

# EVP



# Кейс: как понимание ЦА сократило бюджет в 2,5 раза

Найти 8 000 сотрудников к 2025 г.

- Предприятие находится в региональном городе с 80 000 населения. Трудоспособное население - 44 000. При этом около половины занято непосредственно на этом предприятии
- В данный момент строится новое предприятие, которое необходимо укомплектовать к 2025 г.
- Текучесть на предприятии большая, таким образом к 2025 г. надо не только укомплектовать новое производство, но и покрыть текучесть старого
- В итоге к 2025 г. необходимо найти 8 000 новых сотрудников

## Гипотеза предприятия

Повысить заработную плату на 15%, для того чтобы быть более конкурентноспособным по сравнению с другими предприятиями и закрывать вакансии быстрее



## Цель проекта

Найти дополнительные инструменты помимо повышения заработной платы, которые можно использовать чтобы:

- Привлечь людей из ближайших городов
- Привести людей на условиях переезда или вахты





# Что мы сделали, чтобы ОТВЕТИТЬ на вопрос



## 01. Провели исследование

### 1.1. Исследование бренда работодателя среди рабочих предприятия

Во время исследования вовлеченности спросили у людей, каких из окрестных работодателей они считают хорошими, а каких - плохими. Попросили выделить 5 главных плюсов и 5 главных минусов своего предприятия

---

### 1.2. Количественное всероссийское исследование

Провели опрос по всей России: людям показывали несколько офферов на вахту и переезд с разными параметрами (на север/на юг/в среднюю полосу, в город/в вахтовый поселок, з/п от 40 до 120 тыс. и т.д.) и просили сказать, на какой они согласны

---

### 1.3. Уличные опросы и фокус-группы в целевых городах и селах дальнего и ближнего контура (изучено 9 городов России разного размера)

Встали после смены у проходной и спросили у выходящих рабочих, на какое предприятие и за сколько они готовы пойти прямо сейчас. Часть рабочих спросили подробнее на фокус-группах



## 02. Посчитали сценарии обеспечения персоналом

### 2.1. Моделирование сценариев привлечения персонала

На каких условиях, из какого города, сколько человек согласны приехать работать на Предприятие

---

### 2.2. Формирование сценариев стоимости обеспечения персоналом при разных условиях

---

### 2.3. Выбор оптимального сценария

**~8 000 рабочих**

Итоговая выборка исследования



# После представления результатов исследования топ-команде - были приняты решения, которые сэкономят предприятию **более двух миллиардов рублей в год**

Гипотеза предприятия		Дополнительные инструменты привлечения персонала из других городов	Строительство жилья
Мероприятие	Повышение заработной платы на 15%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Запуск бесплатного корпоративного автобуса в ближайших городах</li> <li>Улучшение коммуникаций в ближайшем контуре (изменение вординга вакансий, корректировка инструментов привлечения)</li> <li>Обеспечение бесплатного питания всем работникам предприятия (вместо предоставления дотации на питание)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Строительство общежитий для вахтовиков и малогабаритных квартир</li> <li>Выбор целевых городов для привлечения вахтовиков и работников, готовых к переезду</li> </ul>
Стоимость	2 500 000 000 руб. в год	300 000 000 руб. в год (затраты на социалку) 200 000 000 руб. в год (ипотечный платеж за жилье)	
Количество привлекаемого персонала	8 000	4 500 человек из ближайших городов	3 500 человек (вместе с дополнительными инструментами привлечения)
Возможные риски	<ul style="list-style-type: none"> <li>Война заработных плат с другими предприятиями из соседних городов</li> <li>Повышение заработных плат имеет краткосрочный эффект на вовлеченность сотрудников</li> </ul>		Задержка сроков строительства
<b>Уменьшение стоимости привлечения персонала в 5 раз</b>			



Финкельштейн  
Григорий

Партнёр



Телефон:

**+7 910 468-42-89**



E-mail:

[finkel@ecopsy.ru](mailto:finkel@ecopsy.ru)



## Как опередить конкурентов в борьбе за кандидатов

Не нужно тратить время на то, что можно может быть  
сделано автоматически





**Андрей Синякин**  
Руководитель проектного  
офиса Skillaz

**7** лет в HR    **5** лет в HR автоматизации

**Из HR в IT**

**Автоматизировано несколько  
десятков кейсов в HR**

с 2017

года реализуем успешные проекты  
в сегменте Enterprise

40+ клиентов  
с запущенными  
проектами

98% Клиентов  
остаются  
с нами



самолет







Это для HR, бизнеса, сотрудников и кандидатов

350 000



Довольных HR  
продуктами Skillaz  
пользователей

6 000 000



Кандидатов в течение  
года взаимодействует  
со Skillaz

1 500 000



Людей в компаниях наших  
клиентов нашли работу и начали  
развиваться с помощью Skillaz



**инструментов,  
которые позволят  
вам быть первыми**

**Ускоряйтесь**





Орг  
структура и  
штатное  
расписание



Разгрузите бизнес и создавайте заявки на подбор автоматически

- Создание заявки – 0 минут
- Согласование и распределение заявки – 1 минута

The screenshot displays the Skillaz HR management interface. The top navigation bar includes the Skillaz logo, a 'Подбор' (Recruitment) button, and a 'Help-центр' (Help center) link. The main content area is divided into two sections: 'Департамент Закупки' (Purchasing Department) and 'Производство' (Production). Each section shows a table of job requisitions with columns for 'профиль' (Profile), 'орг. единица' (Organizational Unit), 'потребность' (Requirement), 'зарплата' (Salary), 'возраст' (Age), 'пол' (Gender), and 'график работы' (Work Schedule). The 'Департамент Закупки' section lists four requisitions: 'Бариста' (A101, 2 positions, 20000-30000 salary, 18-48 age, 2/2 schedule), 'Кассир-продавец' (2 positions, 500000-6000000 salary), 'Специалист подбора и пополнения' (3 positions, from 30000 salary, from 18 age, 5/2 schedule), and 'Менеджер ИИ' (2 positions, 20000-40000 salary, 18-70 age, flexible schedule). The 'Производство' section lists one requisition: 'Водитель-курьер' (1 position, 20000-30000 salary, 18-40 age, 2/2 schedule). Each section also includes a '+ Добавить профиль' (Add profile) button.

профиль	орг. единица	потребность	зарплата	возраст	пол	график работы
Бариста	A101	2	20000 – 30000	18 – 48	Не важно	2/2
+ Добавить профиль						
Департамент Закупки		Статус: Открытая				
Кассир-продавец	Департамент Закупки	2	500000 – 6000000			
Специалист подбора и пополнения	Департамент Закупки	3	от 30000	от 18	Не важно	5/2
Менеджер ИИ	Департамент Закупки	2	20000 – 40000	18 – 70	Не важно	Гибкий
Специалист по охране труда	Департамент Закупки	5	от 1	от 18	Мужской	5/2
+ Добавить профиль						
Производство		Статус: Открытая				
Водитель-курьер	Производство	1	20000 – 30000	18 – 40	Не важно	2/2
+ Добавить профиль						

Шаблоны  
публикации и  
авто  
публикации



Делегируйте системе  
заполнение и  
публикацию вакансий в  
открытых источниках

Автоматическая  
публикация – 0 минут  
Ручная публикация по  
шаблону – 1 минута



The screenshot displays the Skillaz web interface. At the top, there is a navigation bar with the Skillaz logo, a 'Подбор' (Selection) button, and a 'Help-центр' (Help center) link. Below the navigation bar, there is a sidebar menu on the left with various options like 'Инструменты', 'Справочники', and 'Моя компания'. The main content area shows a list of job postings. Each posting includes a user profile picture, the user's name (e.g., 'Анна Владимировна'), a '+ Пользователи:' section, and a 'Дата изменения:' (Date of change) field. At the end of each entry, there are two buttons: 'Активен' (Active) and 'Удалить' (Delete).

Автоматическое  
действия и  
проверки



Автопереводы статусов,  
отложенные  
нотификации и события,  
напоминания,  
подсказки,  
параллельные этапы

Сокращение времени на  
рутинные операции на  
30-50%

The screenshot displays the Skillz HR system interface. On the left is a sidebar menu with options like 'Главная', 'Основное', 'Витрина кандидатов', 'Кабинет ФБС', 'Заявки', 'Орг. единицы', 'Задания', 'Мои заявки', 'Карты', 'Инструменты', 'Рабочие сайты', 'Аккаунты', 'Шаблоны публикаций', 'Фильтры по автозагрузкам', 'Правила автораспределения', and 'Правила автозакрытия'. The main content area shows the profile of 'Иванов Петр Сергеевич', 33 years old, with contact information and a 'Добавлен вручную' status. Below the profile are buttons for 'Редизайнировать', 'Комментировать', 'Сохранить резюме', and 'Выгрузить JSON'. A section titled 'История кандидата' shows a log of actions on August 18, 2023, including 'Оффер согласован' and 'Направить оффер кандидату'. On the right, a 'Статус' section shows 'Оффер согласован' and a 'Заявка' section with details about the candidate's application.

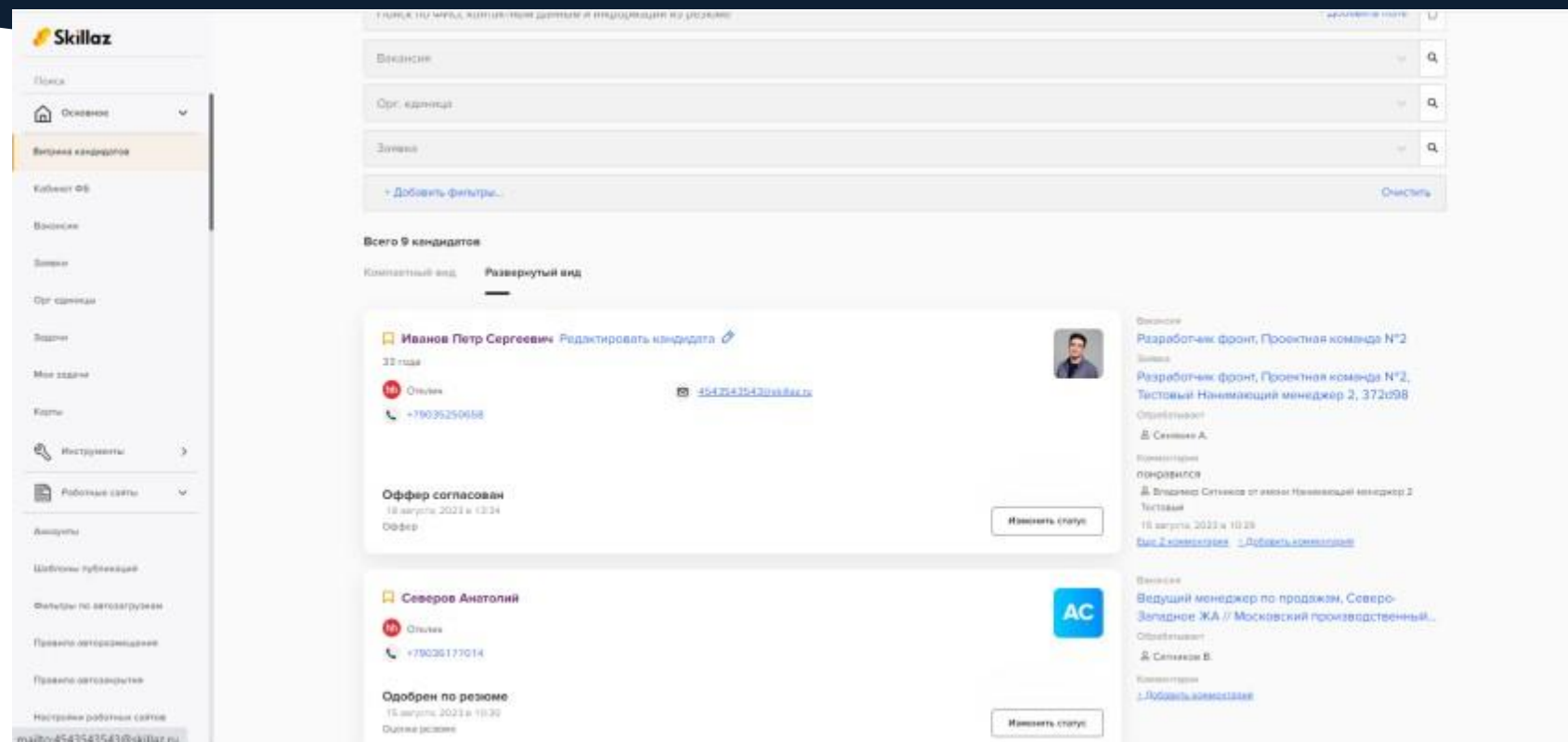
**Будьте первыми**



# Автоматический сбор откликов

Агрегируйте отклики всех кандидатов в единую витрину

Импортировать отклик в систему – 0 минут



# Авто поиск и реактивация

Автоматический сбор  
«холодных лидов» с  
рабочих сайтов.

Переиспользование  
накопившейся базы  
подходящих под  
вакансию кандидатов.

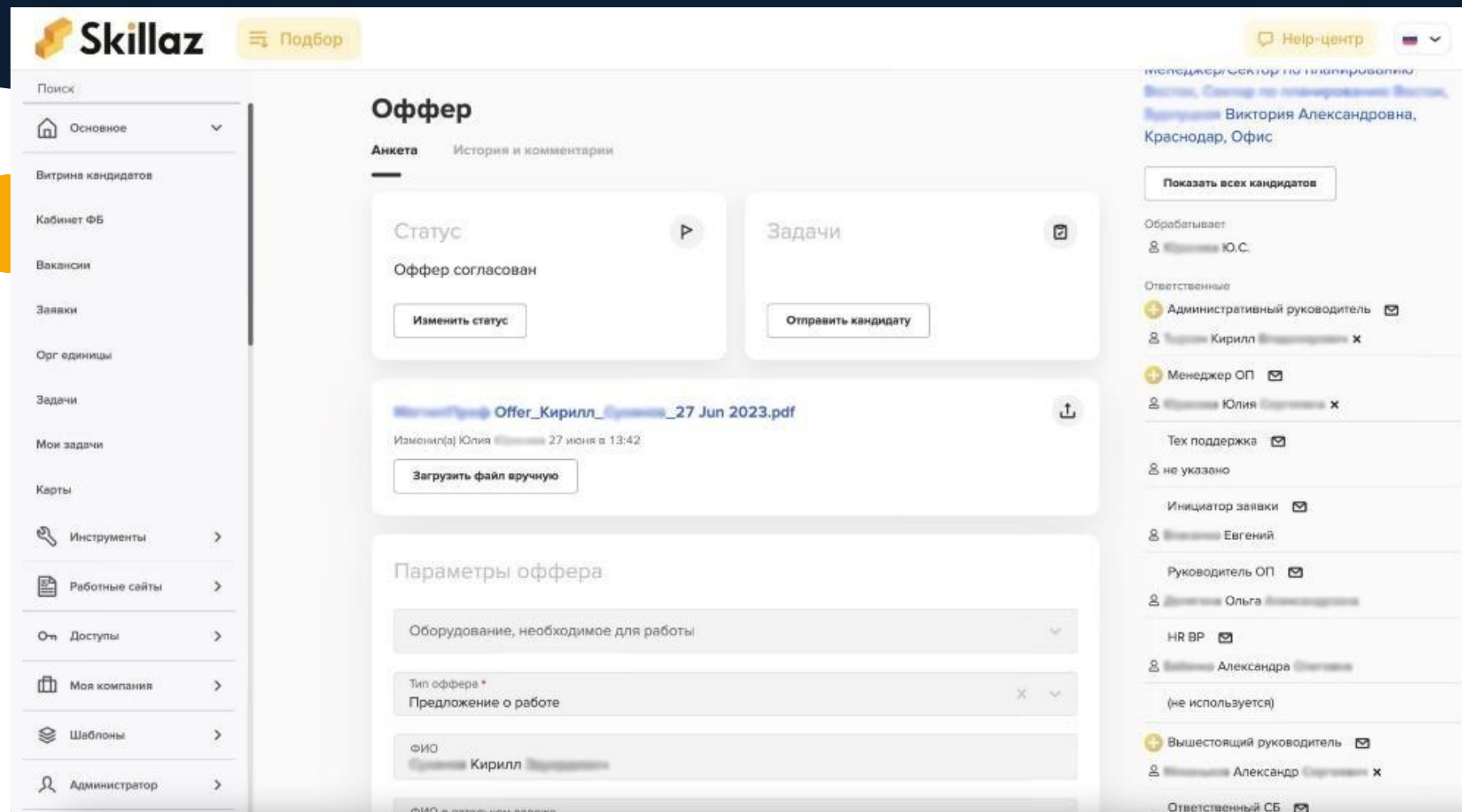
The screenshot displays the Skillaz web application interface. At the top, the Skillaz logo is on the left, and a 'Подбор' (Selection) button is in the center. On the right, there is a 'Help-центр' (Help center) button and a user profile icon. A left sidebar contains a navigation menu with items: Поиск (Search), Основное (Main), Инструменты (Tools), Опросники (Surveys), Сценарии (Scenarios), Чёрный список (Blacklist), Поиск кандидатов (Candidate search - highlighted), Профили кандидатов (Candidate profiles), Импорт и экспорт (Import and export), Массовые импорты (Mass imports), Конфигуратор (Configurator), Мессенджеры (Messengers), Справочники (Reference), Рабочие сайты (Working sites), Доступы (Access), and Моя компания (My company). The main content area shows two job listings. The first listing is for 'Персональный менеджер' (Personal manager) with 14278 resumes found, created on 06.06.2023, and 113 total candidates. The second listing is for 'Клиентский менеджер' (Client manager) with 337 resumes found, created on 06.06.2023, and 191 total candidates. Both listings show a 'Редактировать' (Edit) button and a 'Время жизни токена' (Token lifetime) indicator.

# Job-оффер

Оффер предзаполняется данными из карточки кандидата и заявки.

Цифровой процесс согласования любой сложности без обязательства входить в Skillaz.

Брендовый цифровой Job-оффер для кандидата с возможностью отправить ответ с решением с мобильного телефона.







**Сфокусируйтесь на  
важном и срочном**



Планиро  
вщи к  
задач

рекруте  
ра

Автоматическое  
формирование очереди  
из задач по  
сопровождению  
кандидатов.

Авто изменение  
приоритета задач.

Распределение задач по  
ролям и зонам  
ответственности.

The screenshot displays the Skillaz recruitment platform interface. The main content area shows a candidate profile for **Селиверстов Сергей Петрович**, an operator with 14 years of experience in Moscow. The profile includes contact information, a photo, and a status of "Новый" (New). A sidebar on the left contains navigation options like "Поиск", "Витрина кандидатов", and "Моя компания". On the right, there is a "Статус" (Status) section with a "Изменить статус кандидата" button and a "Показать всех кандидатов" button. A checklist on the far right outlines steps for evaluating candidates, such as "Оцените анкету кандидата" and "Пригласите кандидата на дистанционный тест".

Дашборд задач,  
требующих внимания.

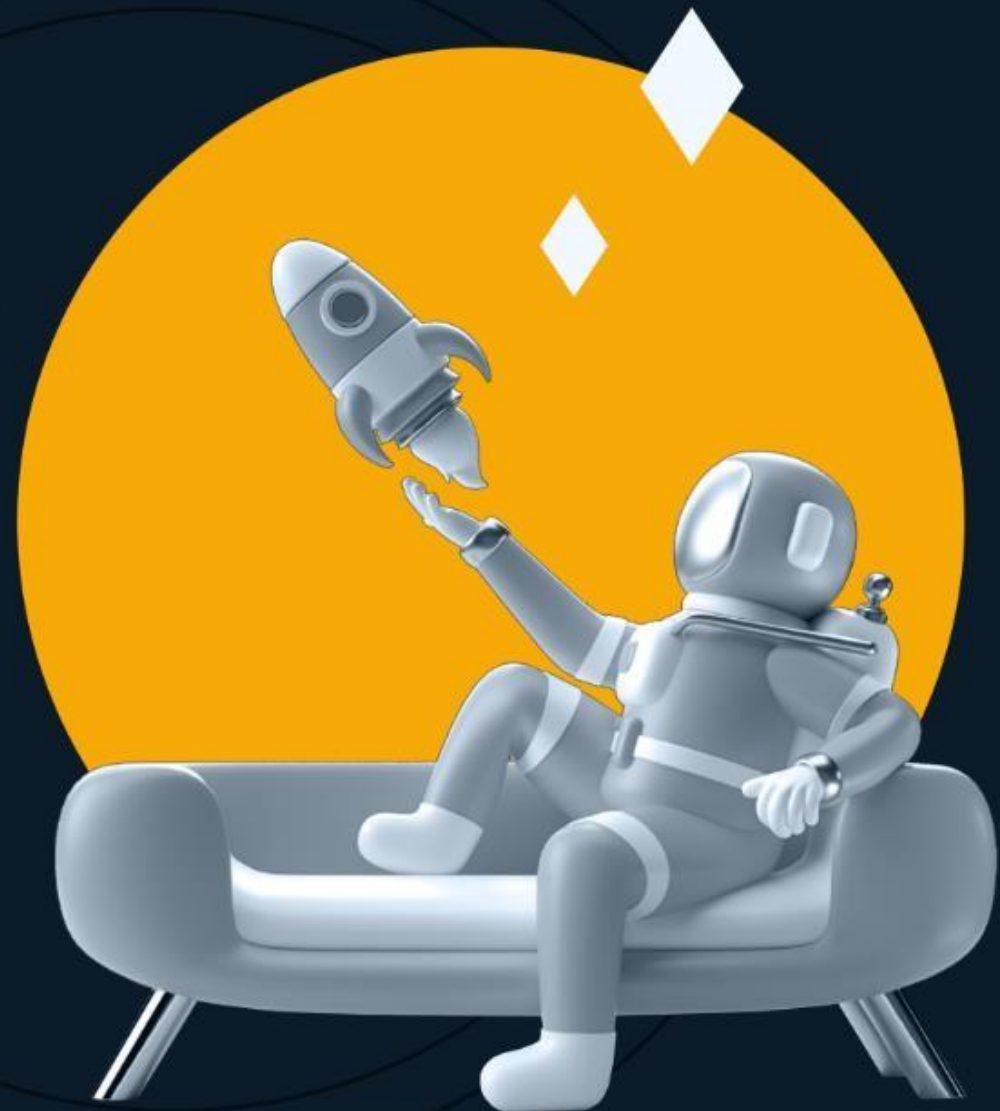
Группировка задач по  
бизнес-процессам.

The screenshot shows the Skillaz dashboard interface. At the top left is the Skillaz logo and a 'Подбор' button. At the top right is a 'Help-центр' button and a language selector. A left sidebar contains navigation items: Поиск, Основное, Витрина кандидатов, Вакансии, Заявки, Орг единицы, Мои задачи (highlighted with a red notification badge), Инструменты, Рабочие сайты, Доступы, Шаблоны, and Управление лендингами. The main content area is titled 'Мои задачи' and displays a list of seven tasks, each with a magnifying glass icon, a description, a count in a grey circle, and a blue 'Начать работу' button with a dropdown arrow.

Кандидат	Описание задачи	Количество	Действие
Кандидат	Кандидат заполнил анкету СБ	1	Начать работу
Кандидат	Кандидат заполнил анкету приема	2	Начать работу
Кандидат	Получена обратная связь по результатам интервью	9	Начать работу
Кандидат	Получено решение от СБ	6	Начать работу
Кандидат	Получена обратная связь по резюме	17	Начать работу
Кандидат	Получен запрос на предоставление доп. данных от СБ	1	Начать работу

• • •

**Будьте удобными  
для кандидата**



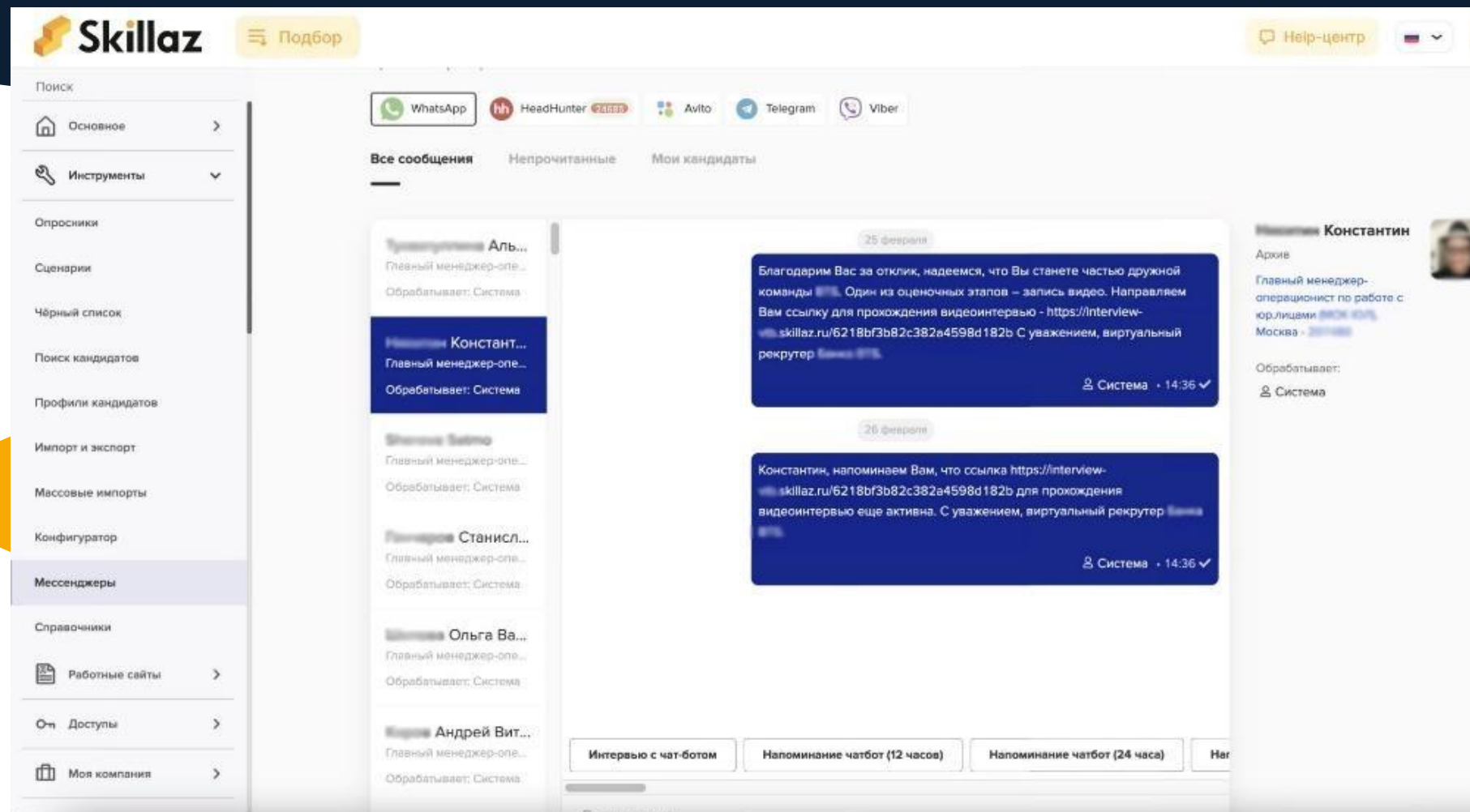
# Омни канальность и

каскадные  
рассылки



Умное использование каналов: отправка сообщений по приоритетным мессенджерам, например в WhatsApp, если сообщение не доставлено в Telegram.

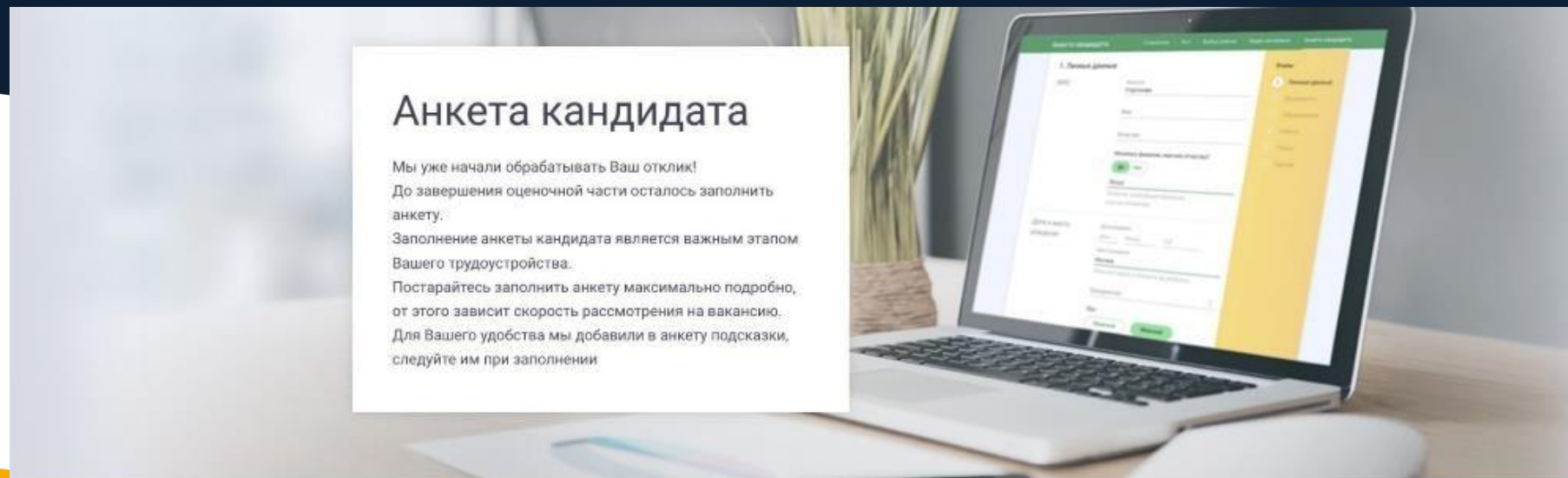
Используйте чат hh, чат Avito, WhatsApp Business, Telegram, Viber, SMS (все провайдеры России), email, виртуальная телефония.



# Анкеты СБ и ДОБ

Цифровая анкета с  
возможностью  
прикрепления  
документов и  
дополнительным сбором  
согласия на обработку  
ПНД.

Интеграция с системой  
СБ клиента и интерфейс  
для сотрудника СБ в  
Skillaz.



## Анкета кандидата

Мы уже начали обрабатывать Ваш отклик!  
До завершения оценочной части осталось заполнить анкету.  
Заполнение анкеты кандидата является важным этапом Вашего трудоустройства.  
Постарайтесь заполнить анкету максимально подробно, от этого зависит скорость рассмотрения на вакансию.  
Для Вашего удобства мы добавили в анкету подсказки, следуйте им при заполнении

## 2. Персональные данные

Фамилия \*

Имя \*

Анна

Отчество \*

## Этапы

- 1 Подтверждение
- 2 Персональные данные
- 3 Образование
- 4 Опыт работы
- 5 Дополнительные сведения



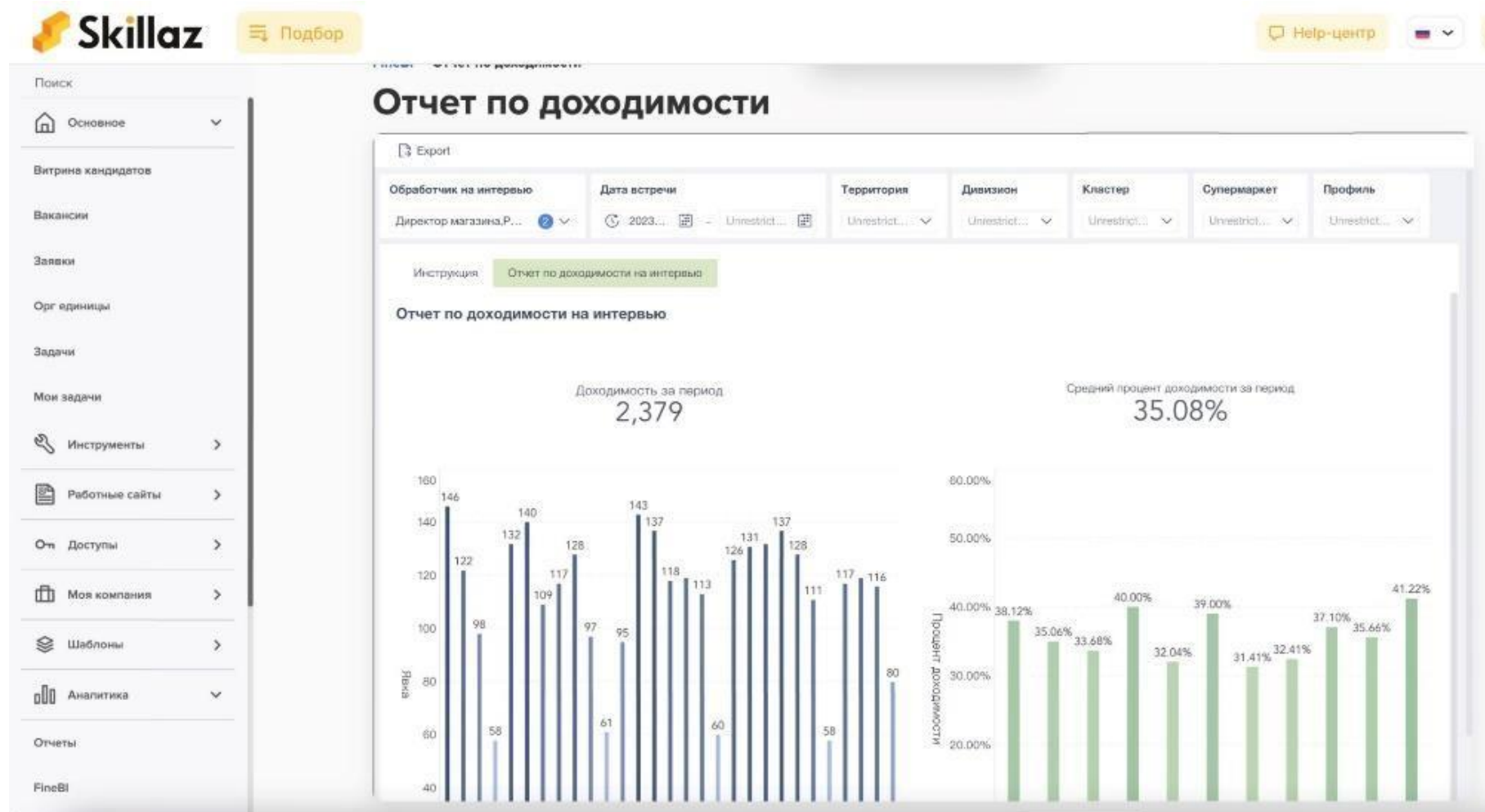


**Анализируйте**



# Аналитика

Пользуйтесь оперативной готовой отчетностью, доступной в Skillaz, и выстраивайте любые дашборды в BI системе.



**Будьте гибкими  
Не подстраивайтесь  
под систему**





# Конфигуратор

No code / low code решение.

Возможность изменения бизнес-процессов без привлечения разработки.

The screenshot displays the Skillaz configuration interface. The top navigation bar includes the Skillaz logo, a 'Подбор' (Selection) button, and a 'Help-центр' (Help center) button. The left sidebar contains navigation options: 'конф' (config), 'Инструменты' (Tools), 'Конфигуратор' (Configurator), 'Администратор' (Administrator), and 'Импорт / экспорт конфигураций' (Import / export configurations). The main area shows a 'Сервисный центр' (Service center) funnel for 'VtbServiceCenterFunnel'. Two notification rules are visible:

- Напоминание/дозаполнение анкеты (12 часов)**  
NotificationSecurity12VtbServiceCenterFunnel
- Напоминание прохождения Экопси (24 часа) - почта**  
NotificationEmailEcopy24VtbServiceCenterFunnel

Условия	Обработка	Оповещения	Действия
<ul style="list-style-type: none"><li>Новый</li><li>Залесано аудио</li><li>Одобен по аудио</li><li>Интервью с руководителем</li><li>Согласован руководителем</li><li>Проверка ДОБ</li><li>Переведен с другой вакансии</li><li>Направлено аудио</li><li>Интервью с чат-ботом</li><li>Отклонен чатботом</li><li>Одобен по телефонному интервью</li></ul> СТАТУСЫ ПРОВЕРКИ: Проверка ДОБ старая: Отправлена ссылка на анкету	ОЖИДАНИЕ: 12:00:00 ТОЧКА ОТСЧЕТА ОЖИДАНИЯ: Смена статуса СРОК ОТМЕНЫ ЗАДАЧИ В ДНЯХ: 60 - 9 - 24	ТИП ОПОВЕЩЕНИЯ: WhatsApp WHATSAPP: Infobip: Напоминание/дозаполнение анкеты ТИП ССЫЛКИ, КОТОРУЮ НУЖНО ВСТАВИТЬ В ШАБЛОН: Проверка ТИП ПРОВЕРКИ: Проверка ДОБ старая	Пусто
НАЛИЧИЕ ТЭГОВ: Экопси - Начал тестирование ОТСУТСТВИЕ ТЭГОВ: Экопси - Закончил	ОЖИДАНИЕ: 1.00:00:00 ТОЧКА ОТСЧЕТА ОЖИДАНИЯ: Смена статуса	ТИП ОПОВЕЩЕНИЯ: Email EMAIL: Напоминание о прохождении Экопси (24 часа)	Пусто

# Экономьте



НА **40%**

Ускоряет процесс поиска

За счет автоматической публикации вакансий, автопоиска кандидатов, перевода рутинных задач на алгоритмы и роботов, детальной бизнес-логики.



НА **50%**

Сокращает среднее время жизни вакансии

За счет повышения конверсии по воронке, параллельной работы всех департаментов и автоматизированному прохождению всех этапов.



НА **38%**

Снижает стоимость найма

За счет оптимизации маркетинга (100% обработка кандидатского потока), встроенных интеллектуальных систем предварительной оценки, сокращения трудозатрат руководителей



Ускоряет работу всех подразделений, участвующих в найме сотрудников

За счет интеграции с любыми внутренними системами кадрового учета, оценки и обучения.



Дает полный контроль и прозрачность процессов

Благодаря объединению бизнес-заказчиков, рекрутеров и СБ в унифицированной системе, планированию и мощной аналитике.



**Андрей Синякин**  
Руководитель  
проектного офиса  
Skillaz

