

# Ключевые метрики HR-аналитики

для внешних рекрутеров



# Язиля Насибуллина

Основатель и автор курсов Академии Tech-recruiter  
и Консалтинга для компаний

**9 лет** опыта в IT-рекрутменте, сорсинге  
и международном подборе

Обучила более 1000 человек за 3 года

## Спикер конференций

HR Кухня

HR API

Съезд наймологов

Skolkovo Startup Village

Index-tech

Код рекрутера

Index-Source

АКПП

IT HR Forum

# О чем поговорим:



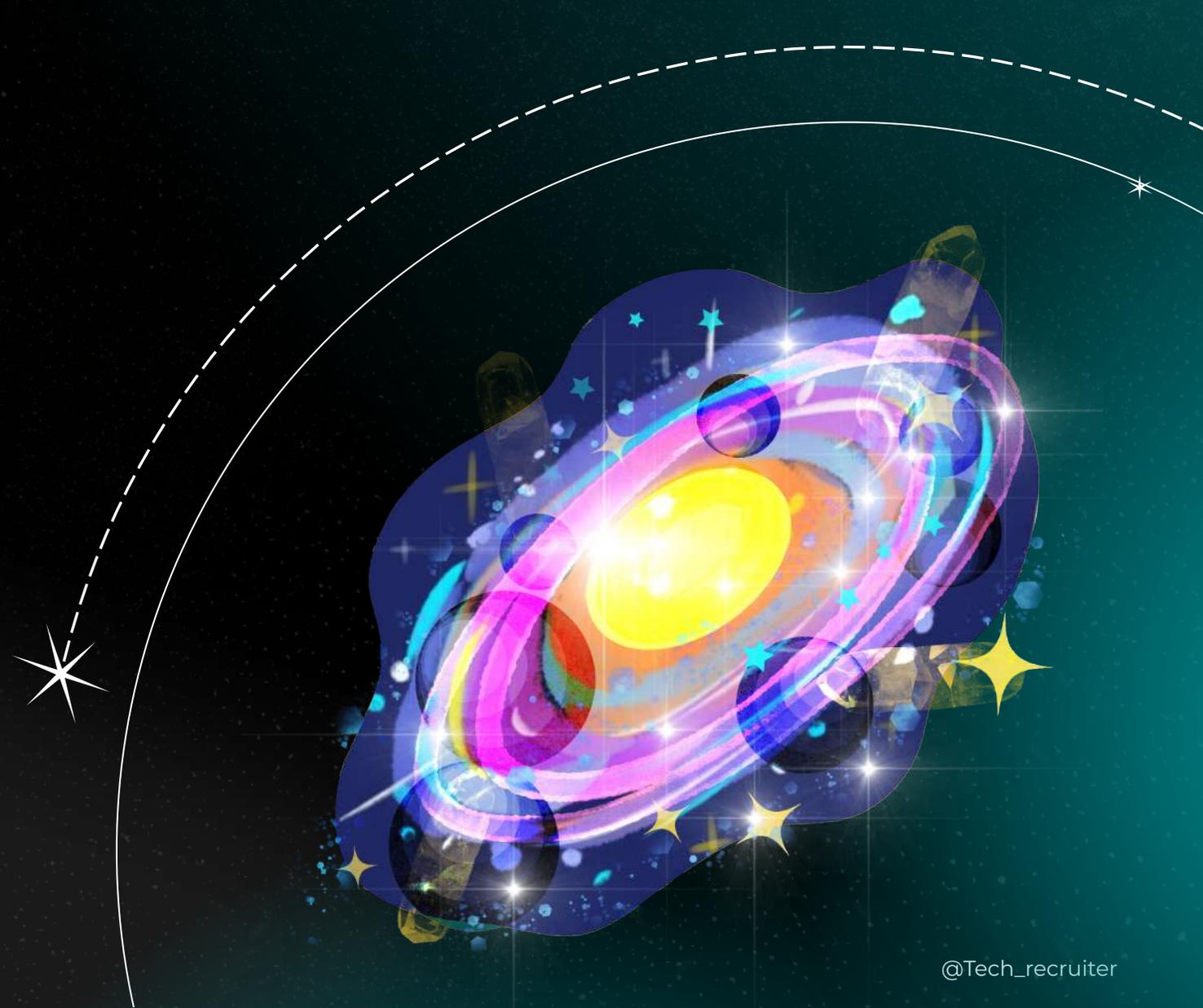
От чего зависит  
выбор метрик

Метрики  
рекрутера

Ключевые  
показатели

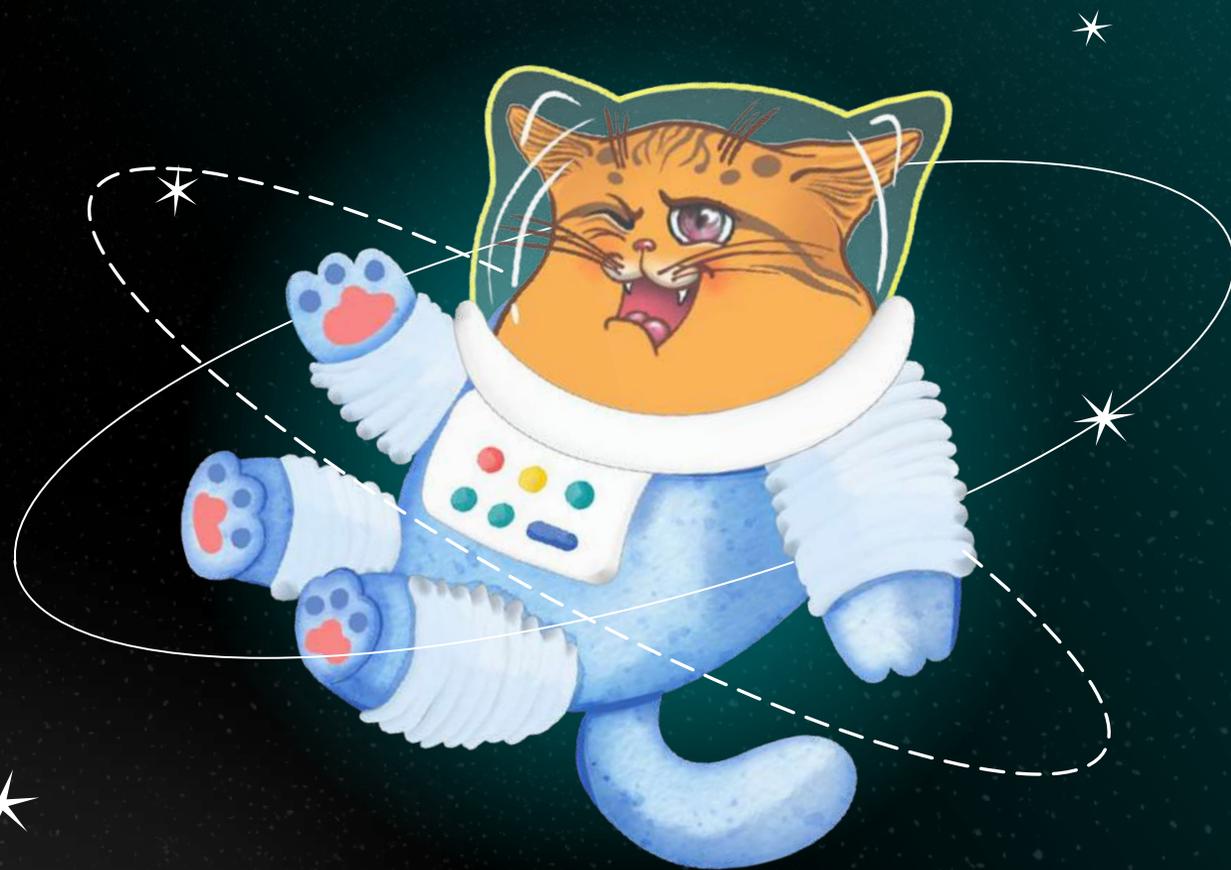
Вспомогательные  
файлы

# Подарок всем в конце



# Считаем?

1. Какие метрики считаете?
2. Какие сложности сейчас есть в HR аналитике?



# Что вы получите в итоге выступления

- ★ Поймете от чего зависит выбор метрик и мерить нужно не все
- ★ Сможете понять как оценить эффективность рекрутера/себя на основе метрик
- ★ Узнаете как считать релевантность поисковых выборок
- ★ Примеры рабочих таблиц
- ★ Подсмотрите как можно выбрать ресурс для поиска



# Боли рекрутеров в сборе данных

- ★ **Нужно всегда куда-то бежать**  
Нет времени считать, нужно делать
- ★ **“Я и так понимаю что заказчик долго отвечает, зачем мне это еще и мерить?”**
- ★ **Так много метрик, что главное?**
- ★ **Кандидатов и так не хватает**



**Интуиция обманывает,  
доверяйте цифрам**

# Гипотезы основанные на интуиции – догадка

# Гипотезы основанные на данных – четкая инструкция к действиям

# Выводы после анализа

1

Большая часть найма происходит в течение первого месяца.

2

Некоторые этапы могут быть оптимизированы, особенно отправка резюме клиенту (3 дня) и скрининг (3.4 дня).

3

Ускорить обратную связь от клиентов – если резюме отправляется, но ответа нет в течение нескольких дней, можно внедрить автоматические напоминания.

# HR метрики

## HR

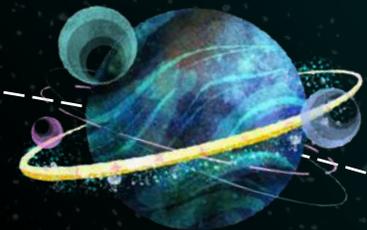
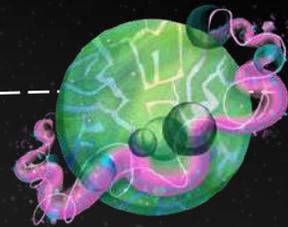
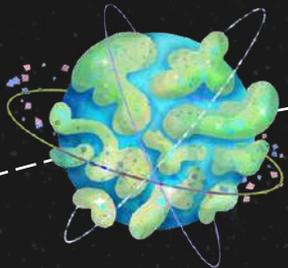
HR метрики помогают оценить общее **“здоровье” организации** с точки зрения управления персоналом, вовремя выявлять проблемы (например, высокую текучесть) и принимать меры для их устранения.

## Рекрутмент

метрики позволяют понять, насколько быстро и **эффективно закрываются вакансии**, насколько точно компания попадает в “портрет” нужного сотрудника и какие из процессов найма требуют оптимизации.

## Сорсинг

метрики помогают определить, где и как лучше всего искать потенциальных кандидатов, а также **контролировать затраты и результативность различных каналов поиска.**



# От чего зависит выбор метрик?

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

## KPI сотрудников

Какие цифры важно измерить, чтобы понимать эффективность

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

## KPI сотрудников

Какие цифры важно измерить, чтобы понимать эффективность

## Что мы уже считаем

Есть ли цифровые показатели, с которыми мы можем сравнить (исторические данные)

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

## Команда и иерархия

Есть ли разделение в команде на рекрутера, сорсера, ресерчера

## KPI сотрудников

Какие цифры важно измерить, чтобы понимать эффективность

## Что мы уже считаем

Есть ли цифровые показатели, с которыми мы можем сравнить (исторические данные)

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

## Команда и иерархия

Есть ли разделение в команде на рекрутера, сорсера, ресерчера

## KPI сотрудников

Какие цифры важно измерить, чтобы понимать эффективность

## Задачи рекрутера

Работа с клиентами, с кандидатами, стратегия сорсинга

## Что мы уже считаем

Есть ли цифровые показатели, с которыми мы можем сравнить (исторические данные)

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

## Команда и иерархия

Есть ли разделение в команде на рекрутера, сорсера, ресерчера

## KPI сотрудников

Какие цифры важно измерить, чтобы понимать эффективность

## Задачи рекрутера

Работа с клиентами, с кандидатами, стратегия сорсинга

## Что мы уже считаем

Есть ли цифровые показатели, с которыми мы можем сравнить (исторические данные)

## Какова наша цель?

Почему мы решили начать считать?

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

## Команда и иерархия

Есть ли разделение в команде на рекрутера, сорсера, ресерчера

## Уровень аналитики

На каком уровне наша аналитика в отделе

## KPI сотрудников

Какие цифры важно измерить, чтобы понимать эффективность

## Задачи рекрутера

Работа с клиентами, с кандидатами, стратегия сорсинга

## Что мы уже считаем

Есть ли цифровые показатели, с которыми мы можем сравнить (исторические данные)

## Какова наша цель?

Почему мы решили начать считать?

# От чего зависит выбор метрик

## Зоны ответственности

За что отвечает рекрутер в команде?

## Команда и иерархия

Есть ли разделение в команде на рекрутера, сорсера, ресерчера

## Уровень аналитики

На каком уровне наша аналитика в отделе

## KPI сотрудников

Какие цифры важно измерить, чтобы понимать эффективность

## Задачи рекрутера

Работа с клиентами, с кандидатами, стратегия сорсинга

## Запрос заказчика

Что хочет видеть CEO или нанимающий?

## Что мы уже считаем

Есть ли цифровые показатели, с которыми мы можем сравнить (исторические данные)

## Какова наша цель?

Почему мы решили начать считать?

# Метрики рекрутера

# Основные метрики

1

## Стоимость

- Стоимость каналов поиска
- Стоимость работы рекрутера
- Стоимость найма

2

## Сроки

- Срок закрытия вакансии
- Срок кандидата на каждом этапе

3

## Эффективность

- Эффективность каналов поиска
- Эффективность конкретного рекрутера
- Эффективность коммуникаций (SLA)

4

## Конверсия

- Конверсия из этапа в этап
- Общая конверсия
- Конверсия первичного отбора к прескрину

# Основные метрики

5

## Количество показанных кандидатов

- В неделю
- В месяц
- В стрим

6

## Количество прошедших

Сколько кандидатов прошли собеседование  
Минимальный показатель  
Первичная конверсия

7

## Количество офферов

Скольким кандидатам из представленных сорсером  
мы выставили офер

8

## Стоимость и срок работы

Сколько мы потратили денег, стоили ли они того

# Эффективность рекрутера

Какие метрики брать в оборот руководителям рекрутеров?



Релевантность  
кандидатов



Конверсия каждого  
этапа



SLA

эффективность  
коммуникации с кандидатом  
и заказчиком



Релевантность  
поисковых  
выборок



Open rate — %  
открытия писем



Reply rate — %  
ответов



Interested rate — %  
заинтересованных



# Некоторые метрики на примерах

# Релевантность поисковых выборок

Стратегия и анализ поиска

Файл Правка Вид Вставить Формат Данные Инструменты Расширения Справка

100% Arial 10

Шаг 3. Ресурсы / способы поиска	Шаг 4. Запросы (итеративным методом)	Шаг 4. Кол-во в выдаче	Шаг 7. Кол-во подходящих профилей	Шаг 7. Процентное соотношение Чистота выдачи в проценте	Шаг 5. Ссылка на профиль	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3
Boolean Search 3...						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LinkedIn	site:linkedin.com/in intitle:"Social Media Manager" SMM "Co	127	53	41,73%		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LinkedIn	site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inar	34	17	50,00%		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LinkedIn	site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inar	3	3	100,00%		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LinkedIn	site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inar	7	7	100,00%		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Лист1 Лист1 (копия) LATAM TeamLead IOS Android Лист1 (копия) (копия) 1Сорси стрим 21.11.24 SMM Cyprus web3 2Сорси стрим 21.11.2

# Релевантность поисковых выборок

Шаг 3. Ресурсы / способы поиска	Шаг 4. Запросы (итеративным методом)	Шаг 4. Кол-во в выдаче	Шаг 7. Кол-во подходящих профилей	Шаг 7. Процентное соотношение Чистота выдачи в проценте
<p>Компании-доноры</p> <p>1inch RobinHood Monzo</p>	<p>Solana Uniswap Bunq</p>	<p>Coinbase Binance Worldcoin Cryptocom Solana Unis</p>	<p>Reolut OR Coinbase OR Cryptocom OR Solana OR 1inch OR RobinHood OR Monzo</p>	
<p>Boolean Search з...</p>				
<p>Linkedin</p>	<p>site:linkedin.com/in intitle:"Social Media Manager" SMM "Co</p>	<p>127</p>	<p>53</p>	<p>41,73%</p>
<p>Linkedin</p>	<p>site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inan</p>	<p>34</p>	<p>17</p>	<p>50,00%</p>
<p>Linkedin</p>	<p>site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inan</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>100,00%</p>
<p>Linkedin</p>	<p>site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inan</p>	<p>7</p>	<p>7</p>	<p>100,00%</p>

+ ☰ 1 ▾ Лист1 ▾ Лист1 (копия) ▾ LATAM ▾ TeamLead IOS Android ▾ Лист1 (копия) (копия) ▾ 1Сорси стрим 21.

# Подарок

Напиши в @tech\_recruiter  
КОДОВОЕ СЛОВО

Хантфлоу HR аналитика



Стратегия и анализ поиска ☆ 📁 ☁

Файл Правка Вид Вставить Формат Данные Инструменты Расширения Справка

Меню ↶ ↷ 🖨 📄 100% ▾ р. % .0\_ .00 123 | Arial ▾ - 10 + B I 🔒 A 🗒 📄 📄

A	B	C	D	E	F
	Social Media Analytics			Cross-platform Strategy	
	KOL Collaboration (Key Opinion Leaders)			Partnerships and Collaboration	
	"Web3" OR Crypto OR Blockchain			Content Telegram Youtube Medium Twitter X	
	<b>Шаг 1. Синонимы названия позиции</b>				
	📌 Синонимайзер Tech-recruiter .xlsx				
	"Social Media Manager" OR SMM OR "Content Strategist" OR "Community Manager"				
	<b>Шаг 2. Где обитают те специалисты, которых вы ищете?</b>				
	📌 Сорсинг запросы для всех				
	Компании-доноры	Revolut Coinbase Cryptocom Solana 1inch RobinHood Monzo	Coinbase Binance World coin Crypto com Solana Uniswap Bunq	Coinbase Binance Worldcoin Cryptocom Solana U	
	Revolut OR Coinbase OR Cryptocom OR Solana OR 1inch OR RobinHood OR Monzo				
	<b>Шаг 3. Ресурсы / способы поиска</b>	<b>Шаг 4. Запросы (итеративным методом)</b>	<b>Шаг 4. Кол-во в выдаче</b>	<b>Шаг 7. Кол-во подходящих профилей</b>	<b>Шаг 7. Процентное соотношение Чистота выдачи в проценте</b>
	📌 Boolean Search 3...				
	Linkedin	site:linkedin.com/in intitle:"Social Media Manager" SMM "C	127	53	41,73%
	Linkedin	site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inar	34	17	50,00%
	Linkedin	site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inar	3	3	100,00%
	Linkedin	site:linkedin.com/in intitle:SMM OR intitle:"Social media" inar	7	7	100,00%

+ ☰ 1 ▾ Лист1 ▾ Лист1 (копия) ▾ LATAM ▾ TeamLead IOS Android ▾ Лист1 (копия) (копия) ▾ 1Сорси стрим 2

# Документируйте свой прогресс

Шаг 2: Релевантные кандидаты						
№	Ресурс	Запрос	Ссылка на профиль	Критерии		
				3 года	РФ	NLP
1	HH		<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/a99c7cc3000db712">https://podolsk.hh.ru/resume/a99c7cc3000db712</a>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/dfeb576e000618fe2">https://podolsk.hh.ru/resume/dfeb576e000618fe2</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/0b16ef2a000bc4f71">https://podolsk.hh.ru/resume/0b16ef2a000bc4f71</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/c210d33c00096abb">https://podolsk.hh.ru/resume/c210d33c00096abb</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/bbd7fcb6000c59c3e">https://podolsk.hh.ru/resume/bbd7fcb6000c59c3e</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/cd7067d5000d568c">https://podolsk.hh.ru/resume/cd7067d5000d568c</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/628161cf000b36f76">https://podolsk.hh.ru/resume/628161cf000b36f76</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<a href="https://podolsk.hh.ru/resume/a15607af0007744a">https://podolsk.hh.ru/resume/a15607af0007744a</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	LinkedIn	site:ru.linkedin.com/in intitle:ML NLP "Machine learning" LLM intitle:developer engineer RAG "prompt engineering" -intitle:junior	<a href="https://www.linkedin.com/in/tatiana-iazykova/?origi">https://www.linkedin.com/in/tatiana-iazykova/?origi</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://www.linkedin.com/in/iqor-buyanov/?locale">https://www.linkedin.com/in/iqor-buyanov/?locale</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3		site:ru.linkedin.com/in intitle:ML NLP "Machine learning" LLM intitle:developer engineer RAG prompt -intitle:junior	<a href="https://www.linkedin.com/in/sicutglacies/?originala">https://www.linkedin.com/in/sicutglacies/?originala</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://www.linkedin.com/in/alyonkim/?originalSub">https://www.linkedin.com/in/alyonkim/?originalSub</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Habr	site:career.habr.com "ищу работу" OR "рассмотрю предложения" -intitle:специалисты "Machine learning engineer" "ML developer" NLP Engineer		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<a href="https://career.habr.com/brrarow">https://career.habr.com/brrarow</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://career.habr.com/fuwiak">https://career.habr.com/fuwiak</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6	tg	<a href="https://t.me/datasciencecourse">https://t.me/datasciencecourse</a>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	github	site:github.com "block or report" Russia NLP LLM	<a href="https://github.com/Arseny5">https://github.com/Arseny5</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://github.com/maxschmaltz">https://github.com/maxschmaltz</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://github.com/IrinaArmstrong">https://github.com/IrinaArmstrong</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://github.com/davyass">https://github.com/davyass</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://github.com/Gleb01548">https://github.com/Gleb01548</a>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8	tg	<a href="https://t.me/machinelearning_interview">https://t.me/machinelearning_interview</a>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Kaggle	site:career.habr.com "обо мне" "Machine learning engineer" "ML d	<a href="https://career.habr.com/senyasenyasena">https://career.habr.com/senyasenyasena</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://career.habr.com/andrill">https://career.habr.com/andrill</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<a href="https://career.habr.com/hairymax">https://career.habr.com/hairymax</a>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Source of Hire (Выбор ресурса поиска)

Прогнозирование найма через симулирование процесса

Файл Правка Вид Вставить Формат Данные Инструменты Расширения Справка

100% | 123 | По ум... | 10 | B I A

DevOps со знанием Kubernetes в Казахстане

Платформа	Количество профилей (общий)	Количество профилей (Казахстан)	Процент активных пользователей	Ожидаемая конверсия (отклик)	Примерное количество откликов (Казахстан)	Ожидаемое количество положительных ответов (20-40% от откликов)	Ожидаемое количество собеседований (40-60% от положительных ответов)	Ожидаемое количество пройденных собеседований (50-70% от собеседований)	Ожидаемое количество выставленных офферов (30-50 от пройденных собеседований)
LinkedIn	50,000+	1,000+	40-50%	10-15%	100-150	20-60	8-36	4-25	1-13
HH.ru (HeadHunter)	5,000+	300+	35-45%	8-12%	24-36	5-14	2-8	1-6	0-3
Habr Career	1,500+	100+	35-45%	8-12%	8-12	2-5	1-3	0-2	0-1
GitHub	10,000+	200+	50-60%	15-20%	30-40	6-16	2-10	1-7	0-3
Stack Overflow	2,000+	100+	30-40%	12-18%	12-18	3-7	1-4	0-3	0-1
Meetup	1,000+	50+	40-50%	12-18%	6-9	1-4	0-2	0-1	0-1
Telegram (проф. чаты)	3,000+	200+	70-80%	20-30%	28-48	6-19	2-11	1-8	0-4
Slack (проф. комьюнити)	2,000+	150+	60-70%	20-25%	18-26	4-10	2-6	1-4	0-2
Gitter	500+	50+	40-50%	10-15%	2-4	0-1	0-1	0-1	0
HackerRank	1,500+	50+	50-60%	15-20%	4-6	1-2	0-1	0-1	0
Codeforces	1,000+	50+	40-50%	12-18%	3-5	1-2	0-1	0-1	0
Djinni	1,500+	100+	40-50%	12-18%	12-18	3-7	1-4	1-3	0-2
Instagram	300+	20+	20-30%	5-8%	1-2	0-1	0-1	0	0

31 | DevOps KZ | UAM | Системный аналитик | Web3 | 1C

# Стоимость найма (Cost-per-Hire)

Вакансия Верификатор (Verilog)

Источники	Новый	Письмо	Звонок	HR/рекруте р	Резюме отп	Тех интервью	Принятие решения	Оффер	ИС
LinkedIn	210	124	47	32	24	20	6	4	3
		59%	22%	15%	11%	10%	3%	2%	1%
HH	112	89	30	15	15	12	8	3	3
		79%	27%	13%	13%	11%	7%	3%	3%
AmazingHiring	5	2	3	2	2	2	1	0	0
		40%	60%	40%	40%	40%	20%	0%	0%
Telegram	4	2	2	1	1	1	0	0	0
		50%	50%	25%	25%	25%	0%	0%	0%



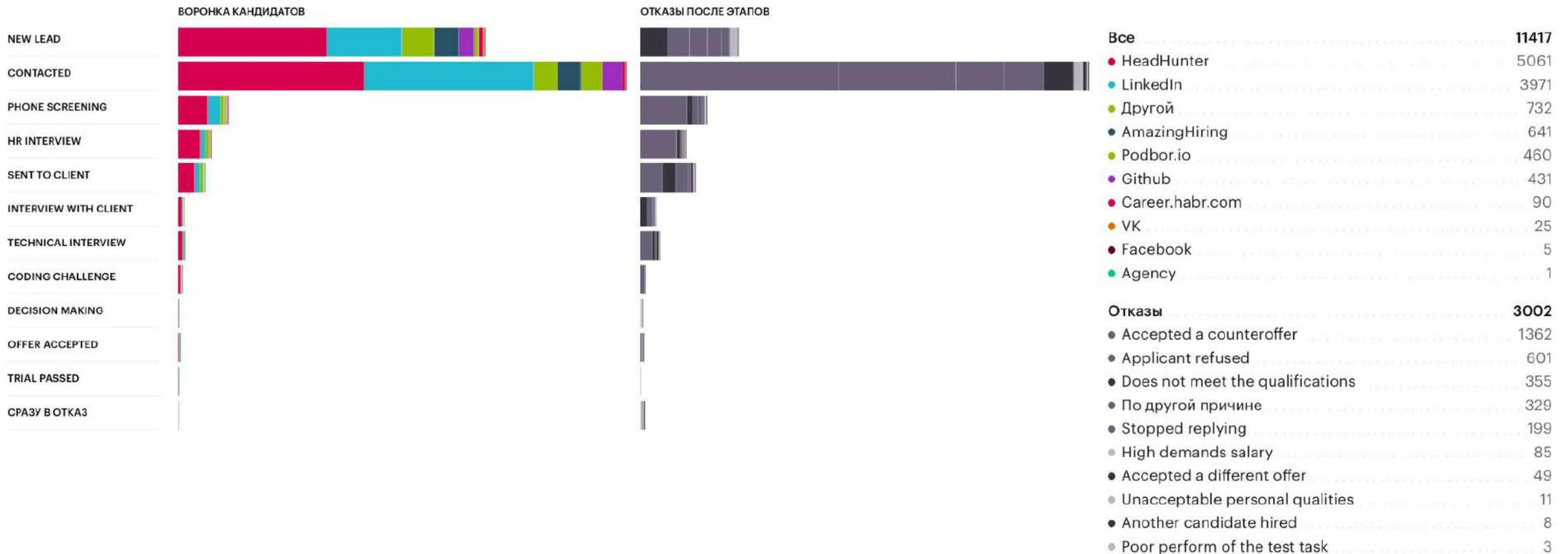
# Стоимость найма (Cost-per-Hire)

Вакансия Верификатор (Verilog)

Источники	Новый	Письмо	Звонок	HR/рекруте р	Резюме отп	Тех интервью	Принятие решения	Оффер	ИС
LinkedIn	210	124	47	32	24	20	6	4	3
		59%	22%	15%	11%	10%	3%	2%	1%
HH	112	89	30	15	15	12	8	3	3
		79%	27%	13%	13%	11%	7%	3%	3%
AmazingHiring	5	2	3	2	2	2	1	0	0
		40%	60%	40%	40%	40%	20%	0%	0%
Telegram	4	2	2	1	1	1	0	0	0
		50%	50%	25%	25%	25%	0%	0%	0%
Симуляция Cost Per Hire									
Recruiter Lite	147	49							
HH	177000	59000							
AmazingHiring	150000	#DIV/0!							

# Конверсия по этапам воронки

## Сводка



# Конверсия по этапам воронки подбора

		План	DevOps
Отправлено сообщений	в день	20	
	в неделю	100	
	в месяц	420	42
Заинтересованы	%	30%	7,14%
Заинтересованы после письма	в день	6	
	в неделю	30	
	в месяц	126	3
HR интервью (видео/телефонное)	%	60%	100,00%
Прошли HR интервью	в день	3,6	
	в неделю	18	
	в месяц	75,6	3

Интервью с клиентом	%	50%	300,00%
Прошли интервью с клиентом	в день	1,8	
	в неделю	9	
	в месяц	37,8	1
Интервью с клиентом (2) финал - техническое интервью - тестовое задание	%	90%	100,00%
	в день	1,62	
	в неделю	8,1	
	в месяц	34,02	1
Процент принятия оффера		50%	100,00%
Выставлено офферов		2	1
Принято офферов		1	1
Вышли на работу		1	1
Прошли ИС		1	1

# Периодичность аналитики

1

## 1 раз в 2 недели

1 раз в 2 недели — встреча по эффективности, оперативные метрики

1

## Ежемесячно

Ежемесячно — ключевые метрики и эффективность карты поиска

3

## Каждый квартал

Стратегическая аналитика с подсчетом costs

5

## Ситуативная

В зависимости от сложной позиции смотрим аналитику

# Вот основные выводы по метрикам

# Выводы по анализу времени нахождения кандидатов в рекрутинговой воронке

1

**Среднее время прохождения кандидата через воронку составляет 22 дня.**

Это средний срок, который уходит на процесс найма, от первого контакта до финального статуса.

# Средняя продолжительность нахождения на каждом этапе

1

Phone screening (первичный скрининг) – в среднем 3.4 дня.

2

HR Interview (интервью с HR) – в среднем 2.3 дня.

3

Sent to client (отправка резюме клиенту) – в среднем 3 дня.

4

Interview with client (собеседование у клиента) – в среднем 1 день.

5

Technical interview (техническое собеседование) – в среднем 1.15 дня.

# Какие этапы занимают больше всего времени

1

Первичный скрининг и отправка резюме клиенту – 3-3.5 дня на каждом этапе.

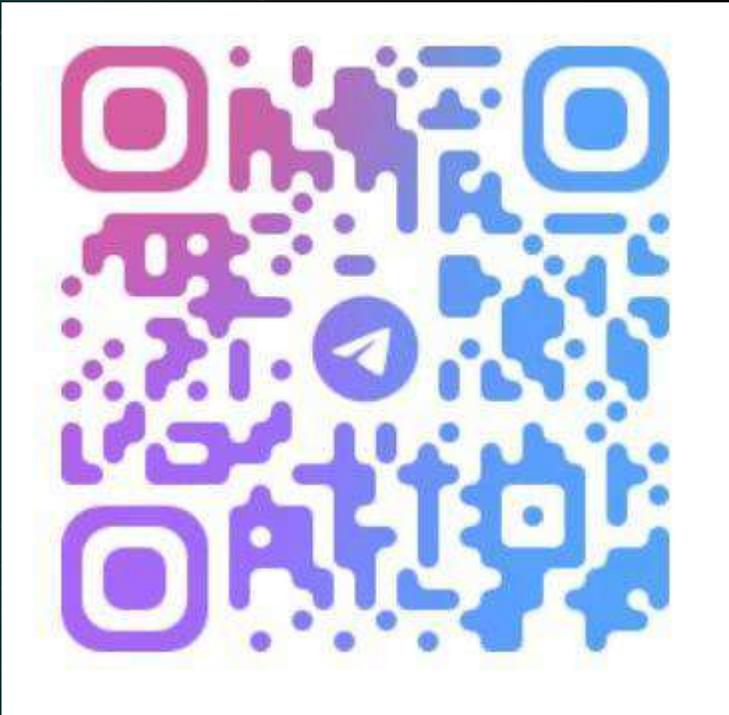
2

HR-интервью – 2.3 дня.

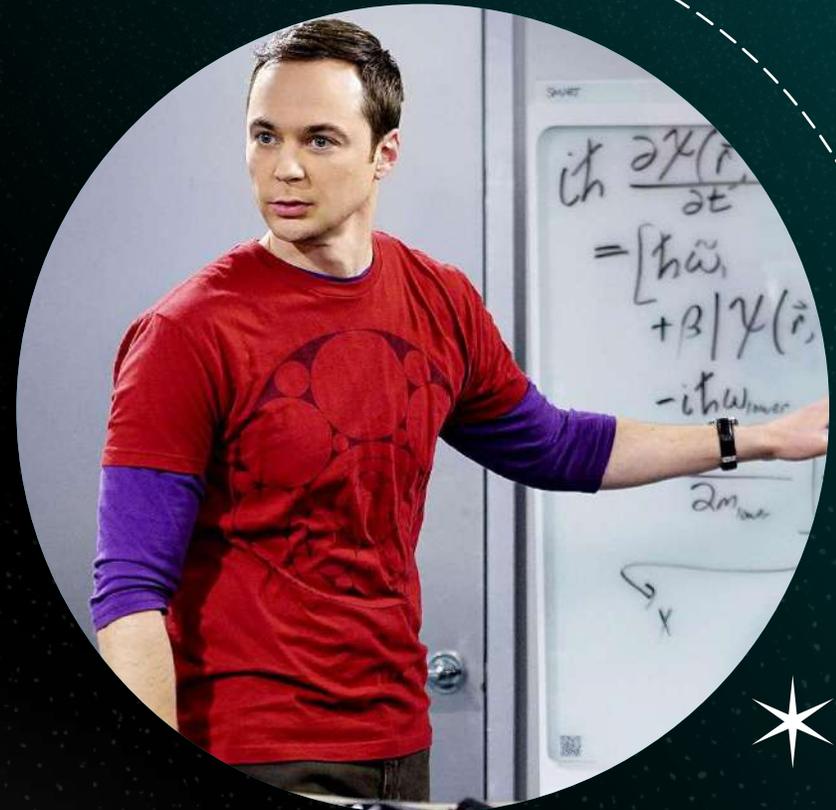
3

Sent to client (отправка резюме клиенту) – в среднем 3 дня.

# Прокачаться еще больше

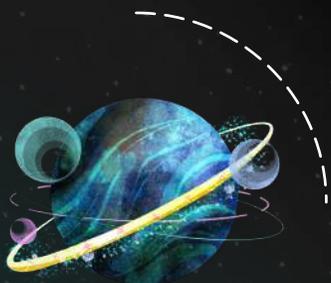


-  Сорси как боженька  
5540 участников
-  IT рекрутинг | Поиск тала...  
10624 участника
-  IT-рекрутмент с нуля  
897 участников
-  Tech-recruiter: Вакансии |...  
3070 участников
-  R:CODE "КОД РЕКРУТЕРА"  
2692 участника
-  Академия Tech-recruiter  
643 участника
-  AI in HR  
канал
-  Сообщество IT рекрутеров  
группа
-  Tech-recruiter: подбираем...  
канал



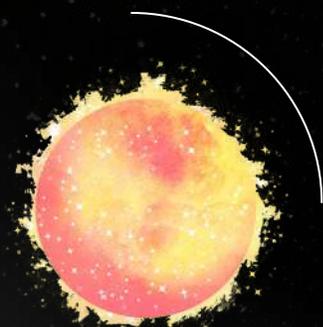
# Академия Tech-recruiter

Которые есть в Академии



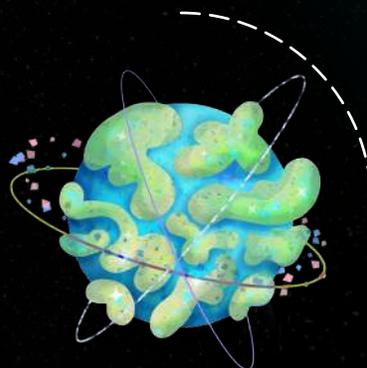
## Рекрутинг

3 февраля старт курса "Профессия ИТ-рекрутер"



## Сорсинг

4-6 марта - Хакатон  
24 марта - Продвинутый сорсинг



## Коммуникации

Тренинги по запросу  
Май - Внутренние коммуникации



## AI в HR

27.02 в 19:00 - встречаемся на разборе ваших вопросов по AI в HR, рекрутменте, сорсинге



## HR

28 апреля - HR менеджер в IT

# Консалтинг Tech-recruiter

## 10 мест на консалтинг

\* **Шаг 1** Напишите в телеграм @Tech\_recruiter за бесплатной диагностикой ваших рекрутмент/HR/сорсинг процессов

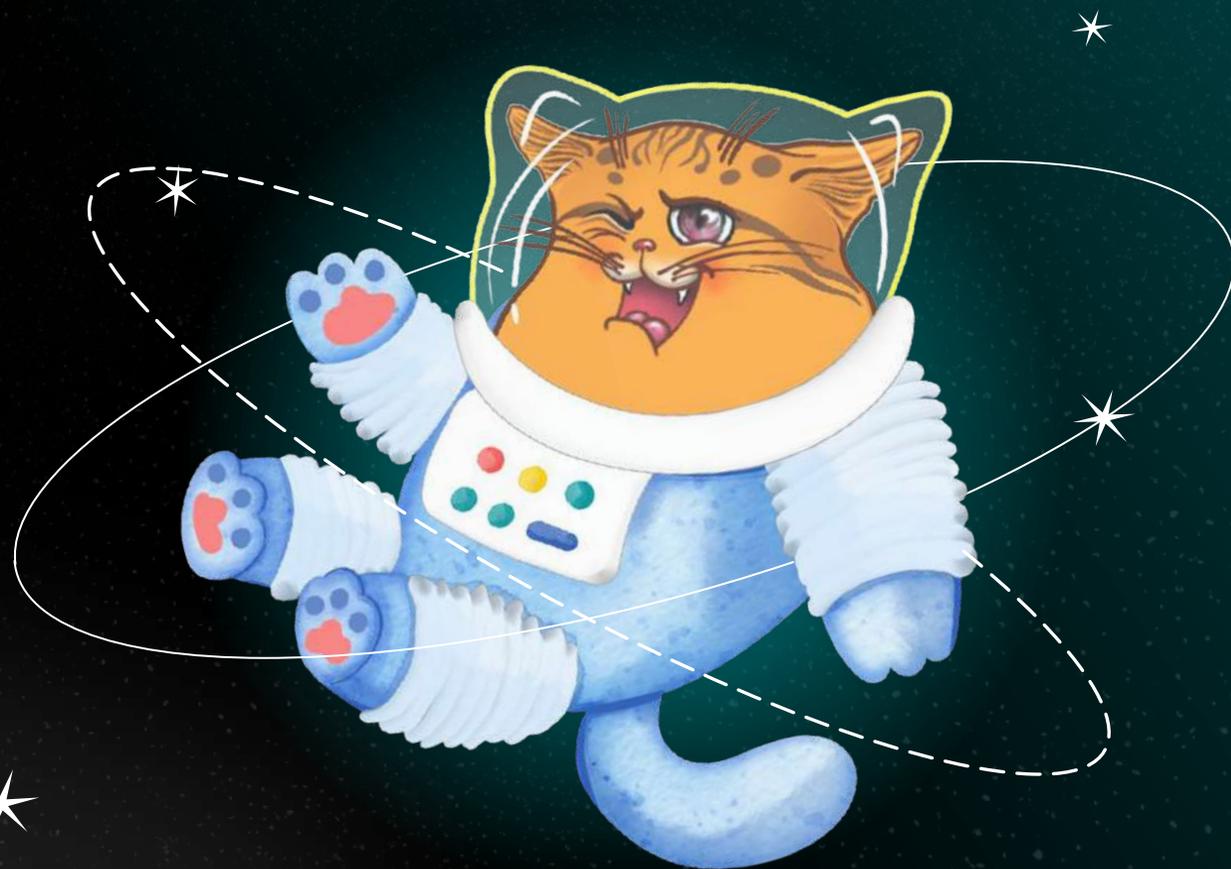
**Шаг 2** Выбрать удобное время для общения

**Шаг 3** Прийти на созвон со мной и с командой Консалтинга Tech-recruiter

**Шаг 4** Получить пошаговые рекомендации по улучшению вашей ситуации



# Вопросы



**Спасибо за внимание!**