



КАЧЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОДБОРЕ

НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ АДЕНЬГИ

 Хантфлоу 10^{ЛЕТ} Конф

О КОМПАНИИ

нам

3

года

550

сотрудников

ТОП-

3

по выдачам
в РФ

8

премий
у компании

ЧТО ПРИВЕЛО К КАЧЕСТВЕННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ В ПОДБОРЕ

1

Работа с нанимающими менеджерами

2

Аналитика найма

3

Быстрые процессы

4

Работа с кандидатами



РАБОТА С НАНИМАЮЩИМИ МЕНЕДЖЕРАМИ



1
2
3
4

Встреча с совместным просмотром резюме

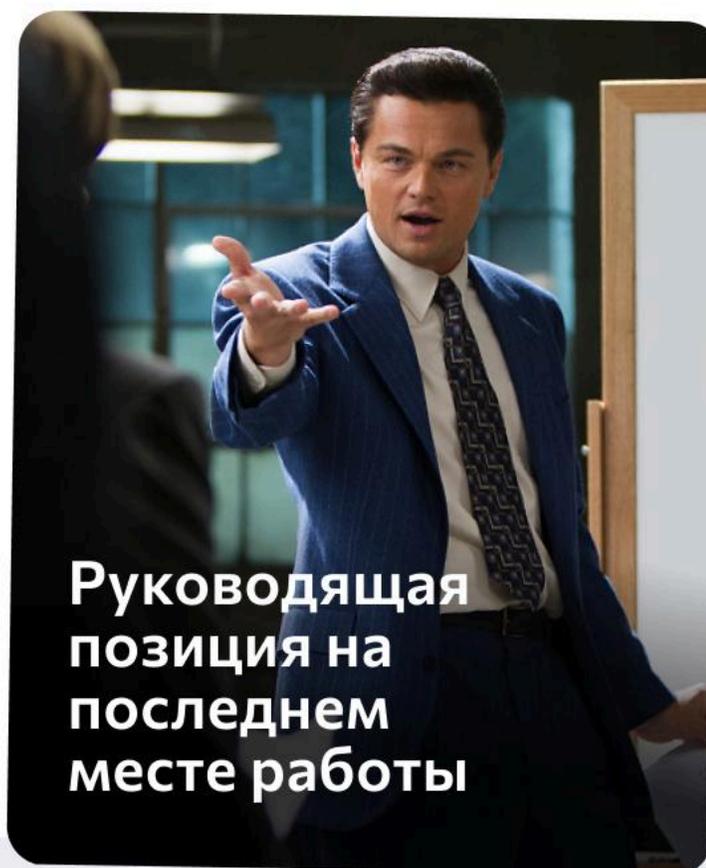
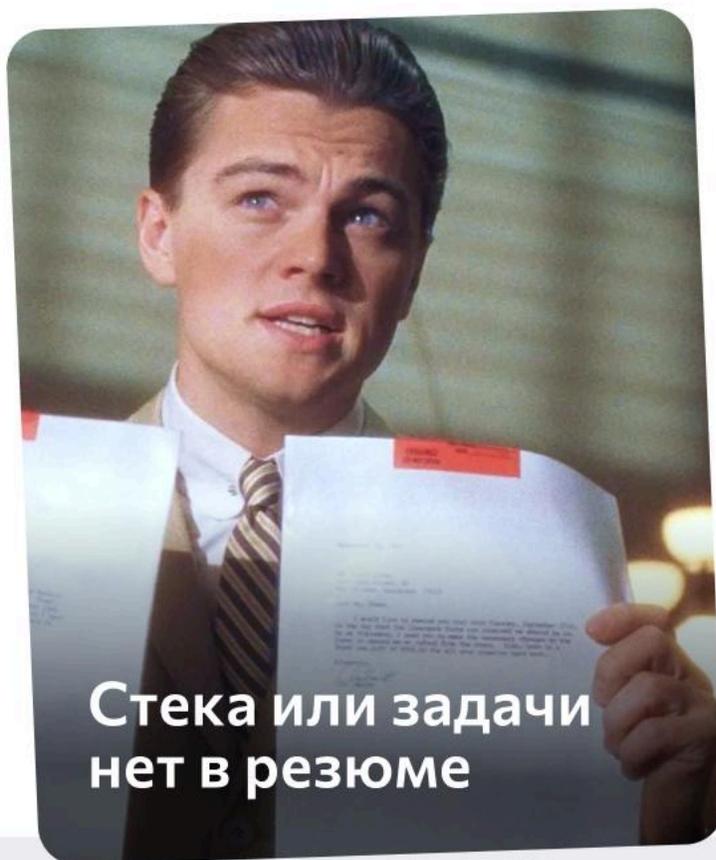


Визиты
на первые
интервью



Weekly
15-минутные
статусы

ПРИМЕРЫ СТЕРЕОТИПОВ НАНИМАЮЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ



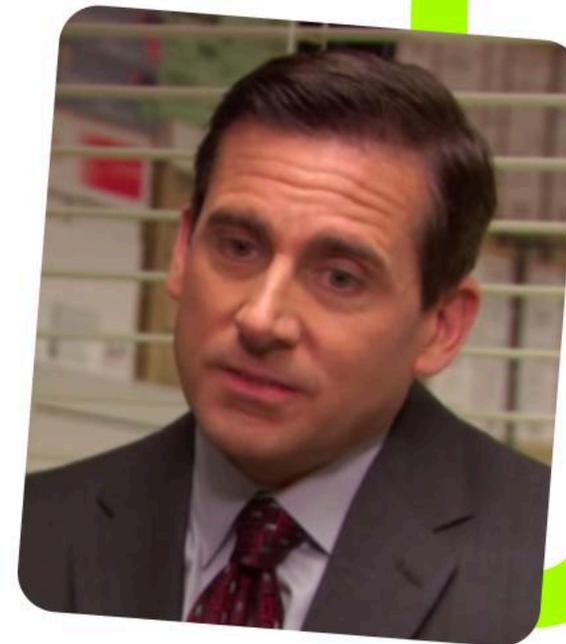
АНАЛИТИКА НАЙМА



Кастомизация всех
этапов в 



5 неудачных
интервью



Аналитика
exit-интервью

1

2

3

4

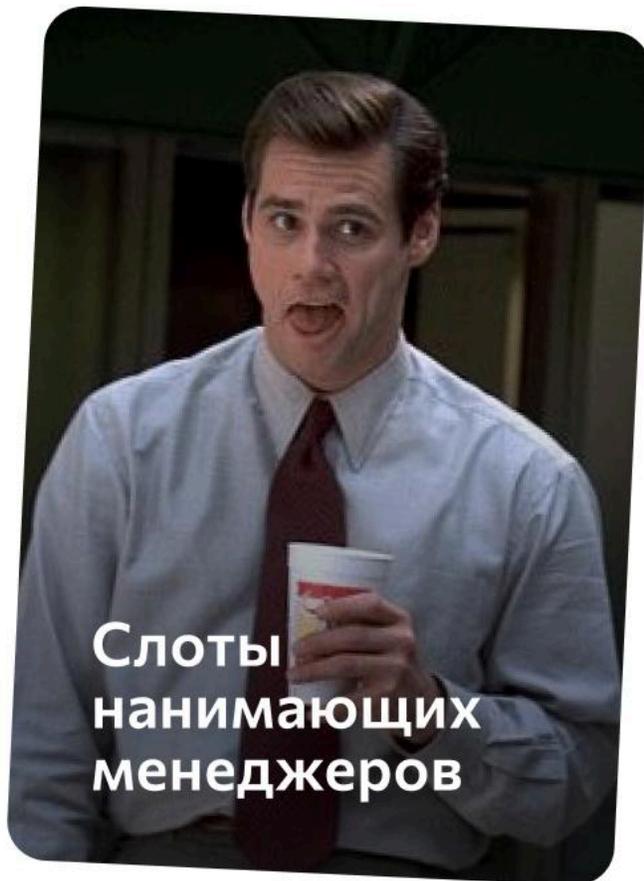
БЫСТРЫЕ ПРОЦЕССЫ

1

2

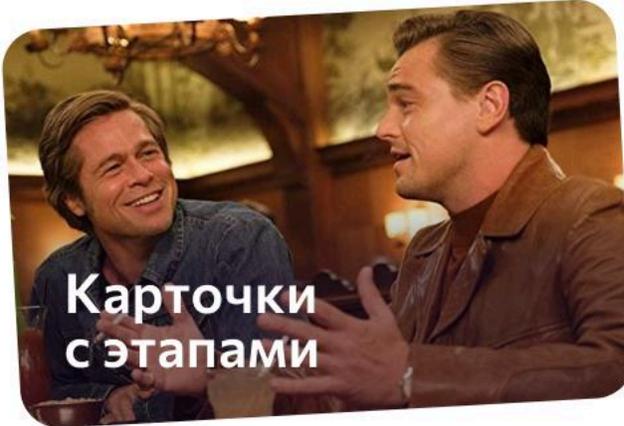
3

4



РАБОТА С КАНДИДАТАМИ

1



Карточки с этапами

2



Ценности для всех, акценты — для каждой аудитории

3



Пребординг и онбординг-бот

4



Видео-презентация оффера



Встреча перед оффером: с командой / кросс-командой / CEO



Реферальная программа

К ЦИФРАМ!



ОСНОВНЫЕ МЕТРИКИ ПОДБОРА

	H1 2024	H2 2024	H1 2025	H2 2025 (прогноз)
Время найма (рабочие дни)	37	41	32	28
Рейтинг НН	3,5	4,5	4,7	4,8
Рейтинг Хабр Карьера	-	-	4,7	4,8
Текучность в первые полгода, точечный подбор	16%	13%	8%	7%
Текучность в первые полгода, массовый подбор	27%	25%	17%	11%
Среднее кол-во закрытых вакансий в месяц на HRM	4	4,4	3,6	5,2

И ЕЩЕ ЦИФРЫ!



ЗАКРЫТИЕ ВАКАНСИЙ С РЕФЕРАЛКИ

10-15%

точечных вакансий

40-50%

массовых вакансий

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Буду рад ответить на ваши вопросы!



Павел Котиков

руководитель направления
подбора и адаптации А ДЕНЬГИ

 tg: @Pavel_Kotikov

