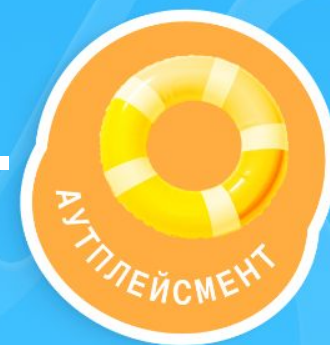
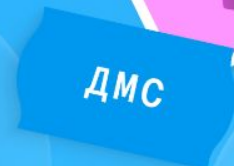
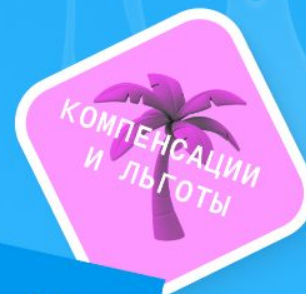
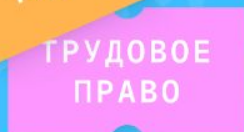
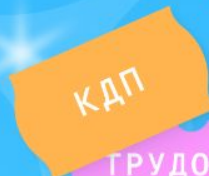


HR КРУИЗ

Как правильно выбирать ИИ-сорсера



Знакомство



Кристина Проворная

Team Lead рекрутмента в Dodo Brands:
прошла путь от оператора колл-центра до
поиск топов в международное направление

Любимые задачи: решать боли бизнеса
через найм талантов

Dodo Brands

Чем мы занимаемся?

- Управляющая компания сети Додо Пицца и кофеен Дринкит
- Команда офиса 900 человек
- Отвечаем за создание и развитие франчайзинговой модели (в том числе IT-продукт)
- Точечный найм в бизнес и IT, объемы найма — 20 вакансий за квартал

Контекст: зачем нам ИИ-сорсер

Хайп + большое количество откликов = нам надо

Зачем нам ИИ-сорсер: что хотели измерить и изменить

Конверсии

из отклика в оффер, из
холодного поиска в
оффер, сравнение
количества
обработанных профилей
рекрутер vs ИИ

Зачем нам ИИ-сорсер: что хотели измерить и изменить

Конверсии

из отклика в оффер, из
холодного поиска в
оффер, сравнение
количества
обработанных профилей
рекрутер vs ИИ

Скорость закрытия

SLA по вакансии vs
фактическая скорость
закрытия

Зачем нам ИИ-сорсер: что хотели измерить и изменить

Конверсии

из отклика в оффер, из
холодного поиска в
оффер, сравнение
количества
обработанных профилей
рекрутер vs ИИ

Скорость закрытия

SLA по вакансии vs
фактическая скорость
закрытия

Качество кандидатов

% кандидатов,
отобранных ИИ для
встречи с рекрутером, и
из них % одобренных на
этапе HR.

Зачем нам ИИ-сорсер: что хотели измерить и изменить

Конверсии

из отклика в оффер, из
холодного поиска в
оффер, сравнение
количества
обработанных профилей
рекрутер vs ИИ

Скорость закрытия

SLA по вакансии vs
фактическая скорость
закрытия

Качество кандидатов

% кандидатов,
отобранных ИИ для
встречи с рекрутером, и
из них % одобренных на
этапе HR.

Capacity команды

количество
обрабатываемых
резюме (рекрутер vs
ИИ), количество HR-
интервью до/после, путь
кандидата от отклика до
HR-интервью, гипотеза о
дополнительной
вакансии в портфеле
рекрутера

Критерии, по которым мы выбирали

Инструмент	Ключевая функция (сортировка откликов / холодный поиск)	Главные фишки для IT-найма	Плюсы для Dodo Brands	Минусы / риски	Сложность интеграции с ATS	Модель ценообразования

Какие ошибки мы допустили: 3 группы

- ◆ Четкость критериев
- ◆ Управление процессом
- ◆ Постоянная сверка с контекстом компании

1. Четкость критериев выбора ИИ-сорсера

Не сформулировали цель и критерии

- Какую именно боль должен закрыть инструмент?
- Критерии оценки существовали лишь в общем виде

Неполный сбор требований

- Требования к инструменту частично не поняли, частично недопоняли
- Не протестировали весь функционал и особенности

Результат: тестировали «потому что надо тестировать», а не под конкретную гипотезу

2. Управление процессом

Тестирование без единой методологии

- Разные инструменты тестировали разные люди/подгруппы команды, независимо друг от друга
- Не было единого подхода к анализу: что фиксируем, как сравниваем, что считаем успехом

2. Управление процессом

Тестирование без единой методологии

- Разные инструменты тестировали разные люди/подгруппы команды, независимо друг от друга
- Не было единого подхода к анализу: что фиксируем, как сравниваем, что считаем успехом

Не было владельца процесса внедрения

- Отсутствовал единый ответственный, который вел бы процесс от начала до конца и синхронизировал команду

Результат: ни у одного рекрутера не сложилось цельного понимания ни по одному инструменту — только таблица, которую «как-то заполняли»

3. Потеря контекста бизнеса

Плавающие вводные

- Объем вакансий и бизнес-контекст изменились в процессе тестирования
- Решения, принятые под старые вводные, потеряли релевантность к моменту завершения тестирования

3. Потеря контекста бизнеса

Плавающие вводные

- Объем вакансий и бизнес-контекст изменились в процессе тестирования
- Решения, принятые под старые вводные, потеряли релевантность к моменту завершения тестирования

Не собрали референсы с рынка

- Не пообщались с компаниями, которые уже внедрили эти инструменты
- Не получили внешнюю обратную связь по применимости к точечному найму

Результат: инструменты, заточенные под массовый найм, оказались нерелевантны формату точечных вакансий. Метрики успеха оказались сложно просчитываемыми на практике

Какие итоги... ИИ-сорсер отключен спустя 1,5 месяца

- ◆ Финансовые потери
- ◆ Время команды
- ◆ Риски по бренду работодателя

Наше видение оценки, нужен ли вам ИИ-сорсер

- ◆ Задача повторяющаяся и объемная
- ◆ Четкие критерии оценки и тестирования, и вы их придерживаетесь
- ◆ Метрики для сравнения «до/после»

В чем нам помогает ИИ?

- ◆ Структурированная оценка по итогам интервью
- ◆ One-pager по кандидату в едином формате
- ◆ Анализ воронки
- ◆ Бот, который помогает ставить цели на испытательный срок

Вопросы

Кристина Проворная

- ◆ +7 904 107 79 83
- ◆ tg: @kristina_provornaya
- ◆ k.provornaya@dodobrands.io