





## Кокос Group — международная платформа решений для роста и развития бизнеса

22

года на рынке

200+

продуктов и сервисов

1000+

сотрудников

4

страны

5

дивизионов



**Екатерина  
Журавлева**

Head of Recruitment,  
HR Brand & Internal  
Communications

# Что происходило в подборе в q2-3 2025



## Нелинейный найм

Количество вакансий от квартала к кварталу может меняться **на 50%**.

В пике на 1 рекрутера приходилось **до 15 уникальных вакансий**.

Доля вакансий с просрочками доходила **до 32%**.

## Сложность оценки

Кандидаты стали активно использовать AI  
Количество кандидатов на одну позицию резко выросло.

## И....операционка

Юль, подготовила и забыла отправить, извини!! 😊

17:25

у меня там 6 выходов просто, уже мозги кипят со всей операционкой

15:05

боюсь что-то забыть

15:05

какие дедлайны? у меня сегодня до 18 просто все собесами забито

12:10

Кать, ты прикинь, я спалила как он сидел на собесе, все вопросы на тех интервью загонял в иишку, и только потом нам отвечал!! Я еще на своем этапе подумала, ну какой вдумчивый, а он!!! 🐱

edited 18:17 ✓

Нам нужно было одновременно увеличить **capacity** и повысить качество подбора.

# Мы пошли решать проблему традиционным путем



## Привлекли дополнительные «руки»

- Новый рекрутер – не все выдерживали темп и специфику процессов
- Фриланс – слишком долгое погружение в компанию и профиль, сложно контролировать.
- HR BP – смешение зон ответственности не сработало

## Оптимизация процессов

- Отчётность → автоматизировали
- Адаптацию → структурировали
- Нагрузку → калькулятор
- Источники → альтернативные каналы



**Но ручная работа внутри подбора всё ещё ограничивала capacity.**



## Дальше мы начали тестировать AI

Выборка из 14 сервисов,  
из них 8 мы выбрали для демо.

Демо занимало 2-4 недели.

**Протестировали много, а что из  
этого нам нужно так и не поняли.**



# Мы разложили работу рекрутера



И получили трудоемкость каждой задачи в неделю, исходя из 5 выходов в месяц на одного рекрутера.

|                                    |                                                                                                                                    |         |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Поиск</b>                       | Разработка стратегии поиска, публикация вакансий, разбор откликов, добавление в базу, холодный поиск.                              | 12 ч.   |
| <b>Коммуникация и координация</b>  | Первичная коммуникация в чатах, сверка ожиданий, назначение встреч.                                                                | 8.5 ч.  |
| <b>Интервью и оценка</b>           | Проведение интервью, фиксация результатов по фрейму в ATS, оценка кандидата и передача кандидатов НМ.                              | 21 ч.   |
| <b>Выбор и внутренние процессы</b> | Финализация решения с НМ, подготовка оффера, заведение заявок на найм, онбординг в течение испыт. срока, статусы, 1-1, отчетность. | 6.1 ч.  |
| <b>Итого</b>                       | Трудоёмкость процесса часов в неделю. При высокой нагрузке операции замедляли подбор.                                              | 47.6 ч. |



Мы исследовали рынок AI инструментов и разложили их под наши требования:

**Нам был нужен не самый модный инструмент, а тот, который снимет конкретную рутину**



**Закрывает реальную боль**



**Интегрируется с текущими сервисами**



**Сокращает ручные действия**



**Имеет гибкую систему оплаты под нелинейный найм**



**Улучшает/не ухудшает опыт кандидата**



**Стоит дешевле FTE рекрутера**

# Из 14 инструментов мы выбрали всего 4



## AI CV Insight

Составление поисковых запросов на [HH.ru](https://hh.ru) и [LinkedIn.com](https://www.linkedin.com), подбор резюме, ранжирование профилей (отклики и холодный поиск).



## AI-sourcing agent для [hh.ru](https://hh.ru) (в GPT)

Стратегия поиска + поисковые запросы



## AI-рекрутер Qooqa

Разбор откликов, первичная коммуникация в чате [hh.ru](https://hh.ru), согласование с рекрутером кандидатов, координация встречи (настроена интеграция с календарем).



**MyMeet** (в перспективе переход на Sutio, внутренний продукт)  
Транскрибация + структурированный HR-screen по фрейму

Общий бюджет на AI-автоматизацию в нашем случае составляет от 30 тыс рублей до 80 тыс в месяц, стоимость варьируется от месяца к месяцу в зависимости от потребностей и выбранных тарифов.



# Мы автоматизировали рутину внутри этапов.

## Рекрутер + AI работают в связке



### Поиск

AI

- стратегия поиска
- поисковые запросы
- разбор откликов и приоритезация
- сорсинг (по части вакансий)

Рекрутер:

- брифинг AI и выбор стратегии поиска
- сорсинг (по части вакансий)
- решение по выбранным AI кандидатам

### Коммуникация

AI // рекрутер

- первичный контакт
- сбивка по базовым требованиям
- постановка встречи в календарь и перенос, в случае необходимости

### Интервью

Рекрутер

- HR-интервью
- Оценка soft skills, мотивации, cultural fit

AI:

- транскрибация
- структурированный HR-screen по фрейму

**Рекрутер задаёт критерии и остаётся владельцем экспертной оценки**

# Выбрали и... встретили скепсис к AI-рекрутеру



## Рекрутеры

- **Не было времени погружаться в новые сервисы** – при высокой текущей нагрузке инструмент воспринимался как ещё одна задача.
- **Привычка делать всё самостоятельно** – нужно было не просто дать сервис, а изменить привычный способ работы.

## HR BP

Здесь скепсис был скорее **про качество кандидатского опыта и HR-бренд:**

- нет персонализированного подхода;
- кандидатам может не понравиться общение с AI;
- есть риск, что это ударит по HR brand;
- потеря человекоцентричности.

Forwarded from

A

я всё понимаю, но мы не биг тех, нет к нам очереди. выдержат это общение только те, кому прям очень приспичило, кому уже во многих местах отказали. уважающий себя фронт не будет утруждать общением с ии, он пойдёт туда, где осталась человекоцентричность (не это ли наша ценность?)

Oct 6, 2025, 10:51

# Пошли проверять на цифрах



**Где мы увидели наибольший эффект после подключения AI**



IT (тестирование · frontend)

ТТО: 28 → **18 дней**



Техподдержка

ТТО: 14 → **8 дней**



Junior / Assistant поли

ТТО: 21 → **12 дней**



Финансы и ДО

ТТО: 24 → **21 день**



**Где эффект оказался слабым**



Sales / Account



Творческие роли (продакшн, smm и др.)

# Проверили не только процесс, но и спросили кандидатов



## Реакция кандидатов

**26 218 кандидатов\* с октября 2025 по август 2026**

- **84%** отвечают AI-рекрутеру
- **57%** проходят полностью AI-скрининг в чате
- **6%** отказ от общения с AI-рекрутером

\*% от кандидатов, отобранных AI-рекрутером для первичной коммуникации

## Фокус-группа

### IT

«Технологично и прогрессивно»

### Финансы

Более половины не разделяют первичное общение с рекрутером или AI-рекрутером

### Техподдержка

«Обычная практика»

### Sales менеджеры

Многие негативно воспринимали, так как получали слишком много вопросов про процесс, а не результат

# Что изменилось в saracity



Мы внедрили AI в каждый этап и отдали ему рутину.

| Этап                        | Было*       | Стало          | Изменение   |
|-----------------------------|-------------|----------------|-------------|
| Поиск                       | 12 ч.       | 7,4 ч.         | -38%        |
| Коммуникация и координация  | 8.5 ч.      | 6,5 ч.         | -24%        |
| Интервью и оценка           | 21 ч.       | 19 ч.          | -10%        |
| Выбор и внутренние процессы | 6.1 ч.      | 4,5 ч.         | -26%        |
| <b>Итого</b>                | <b>47.6</b> | <b>37.4 ч.</b> | <b>-21%</b> |

\*часов в неделю



## Что получили в результате?

AI не заменил рекрутера и сработал не на 100% вакансий.  
Он встроился в систему и помог улучшить результат.



### **ТТО**

26 → 24 рабочих дня



### **Конверсия кандидата в найм:**

2,33% → 2,74%

рост +17.6%



### **Трудоемкость процесса подбора:**

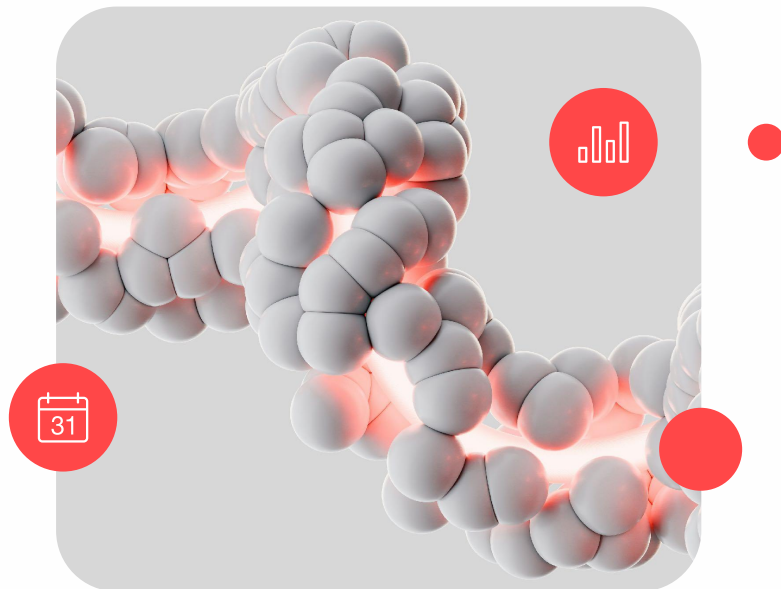
-21%



# Наш алгоритм внедрения AI



- 1 Найти реальную боль
- 2 Рассчитать трудоёмкость
- 3 Определить границу автоматизации
- 4 Проверить инструмент на процессе
- 5 Проверить его на людях
- 6 Измерить результат



Скорость · качество · candidate experience · capacity

Не начинайте с AI. Начните с процесса.  
Рутину отдайте AI, чтобы рекрутеру осталось  
больше времени на экспертизу.



**Екатерина Журавлева**

Head of Recruitment, HR  
Brand & Intercomms.

тг @EkaZhu