

# Чек-лист «6 способов повышения конверсии воронки найма»

## Цель документа

Оптимизировать процесс подбора кадров, улучшить впечатление кандидатов о компании, усилить ее привлекательность и повысить шансы на успешный найм.

## Оглавление

|                                                         |   |
|---------------------------------------------------------|---|
| Введение                                                | 1 |
| 6 способов повысить конверсию воронки найма:            | 2 |
| 1. Описание ценностей и преимуществ компании            | 2 |
| 2. Социальное доказательство                            | 2 |
| 3. Интерактивное интервью                               | 2 |
| 4. Презентация компании                                 | 2 |
| 5. Формирование уникального торгового предложения (УТП) | 3 |
| 6. Улучшение дизайна предложения о работе               | 4 |
| Заключение                                              | 4 |
| Обо мне                                                 | 4 |

## Введение

Сегодня на рынке труда конкуренция за квалифицированных сотрудников высока. Дефицит молодых специалистов, отток иностранной рабочей силы и сильная нагрузка на мужское население трудоспособного возраста значительно сократили кадровый резерв. В этих условиях работодателям важно пересмотреть и усилить процесс найма, чтобы привлекать и удерживать лучших кандидатов.

Процесс рекрутинга можно рассматривать как продажу, где каждый этап взаимодействия с кандидатом — это возможность повысить конверсию воронки. От описания вакансии до первого интервью — каждая деталь имеет значение. Как и в продажах, здесь важно создавать положительное впечатление, укреплять интерес и закрывать сомнения кандидатов, чтобы они сделали выбор в пользу вашей компании.

В этом чек-листе представлены шесть практических шагов, которые помогут повысить конверсию на каждом этапе воронки найма. Следуя этим рекомендациям, вы сможете усилить бренд работодателя, сделать компанию более привлекательной и

убедительной для соискателей, а также удержат их внимание до момента успешного оффера.

## 6 способов повысить конверсию воронки найма:

### 1. Описание ценностей и преимуществ компании

- Четко изложите в вакансии, какие ценности пропагандирует ваша компания (например, работа в команде, инновации, устойчивое развитие).
- Опишите социальный пакет, условия труда и бонусы, которые получают сотрудники (страховка, спорт, питание, обучение).
- Убедитесь, что информация о преимуществах легко доступна и хорошо оформлена.

### 2. Социальное доказательство

- Приведите данные о количестве офисов, в каких регионах она работает, с какими крупными клиентами и партнерами взаимодействует.
- Поделитесь успешными кейсами и достижениями компании, которые подтверждают ее значимость на рынке.
- Упоминайте о наградах и положительных отзывах сотрудников, чтобы подтвердить вашу репутацию.

### 3. Интерактивное интервью

- Предусмотрите экскурсию во время очного интервью, чтобы кандидаты могли увидеть условия труда и атмосферу.
- Во время экскурсии покажите, как команда работает и взаимодействует друг с другом.
- Дайте кандидатам возможность задавать вопросы во время экскурсии для создания открытого диалога.

### 4. Презентация компании

- Разработайте презентацию, которая включает информацию о целях и стратегии компании, карьерных возможностях.
- Представляйте эту презентацию во время welcome-тренингов для новых сотрудников.
- Обновляйте содержание презентации в соответствии с изменениями в компании и на рынке.

## 5. Формирование уникального торгового предложения (УТП)

- Определите, чем работа в вашей компании уникальна и привлекательна для сотрудников.
- Подумайте, как вы можете выделиться среди других работодателей в своей сфере.
- Приведите примеры успешных практик, которые могут привлечь кандидатов (например, интересные проекты, сотрудничество с известными клиентами).

### В чем ваша компания №1 для сотрудников?

Ответ на этот вопрос — главный способ привлекать и удерживать сильнейших кандидатов. Не все предприниматели осознают, что их компания — это продукт, который они продают потенциальным и действующим сотрудникам. Продажа начинается на ранних этапах воронки найма и продолжается до бесконечности, если вы хотите развивать классную команду без текучки и внезапных увольнений.

Постройте рейтинг, в котором ваша компания как продукт находится на первом месте. Сотрудник должен понимать, почему работает у вас и почему не хочет уходить к конкурентам.

Этот путь опробовали наши «цифровые крепости». Если вы зайдете в офис Mail.ru — увидите футбольное поле, смузи-бар и парикмахерскую. Сходите на экскурсию в «Яндекс» — увидите корпоративную парковку с заменой резины, кофе-поинты на каждом углу и еще миллион «плюшек». А в московском офисе Google до закрытия были даже массажный кабинет и аппарат со сладкой ватой.

В «Рокетбанке» запускали приложение, где можно было заказать обед прямо на рабочее место в офисе. Более того, туда же можно было заказать кальян! Из этого приложения, кстати, позднее появилась «Кухня на районе».

Aviasales шокировали IT-тусовку 10 лет назад: арендовали виллу на Пхукете, оборудовали офис и предложили всем желающим туда релоцироваться. Сейчас эта идея может показаться странной, но тогда примерно все мечтали работать в Aviasales.

Подобную революцию мало кто решается повторить, хотя именно она формирует УТП, усиливает брендинг и повышает конкурентоспособность бизнеса на рынке труда.

## 6. Улучшение дизайна предложения о работе

- Сделайте оффер визуально привлекательным и легко читаемым.
- Убедитесь, что все условия работы четко указаны (зарплата, график, обязанности).
- Используйте персонализированный подход к каждому кандидату в предложении, если это возможно.

## Заключение

Следуйте этому чек-листу, чтобы повысить конверсию воронки найма, привлекая и удерживая ценные кадры для вашей компании. Основной акцент следует делать на ясной коммуникации, привлекательных предложениях и создании положительного имиджа компании.

## Обо мне

Привет, я Николай Хлебинский!

- В индустрии IT / Digital почти 15 лет. Работал с 1000+ компаниями. Мощный нетворкинг и «насмотренность», в записной книжке несколько сотен экспертов, которых отобрал из нескольких тысяч.
- Постоянно учусь: Сколково, Стэнфорд, Йель, Беркли. Прошел десятки российских и иностранных курсов и семинаров, очных и онлайн тренингов.
- 10 лет в роли CEO развивал один из самых успешных IT-стартапов в России (компания трижды признана лучшей в отрасли), проверил на практике несколько тысяч управленческих инструментов, маркетинговых и бизнес-гипотез.
- Привлек суммарно более \$25M инвестиций от российских и западных инвесторов. Участвовал в M&A сделках и как продавец (cash-in и cash-out) компании и как покупатель.
- Открыл более десятка офисов в Европе и Латинской Америке. Дошел до точки международного развития, когда большая часть прибыли бизнеса генерировалась вне России и стран СНГ.
- Веду телеграм-канал про фишки и лайфхаки по найму и управлению для предпринимателей: [https://t.me/nikolay\\_khl](https://t.me/nikolay_khl)

### Несколько лет назад я мечтал:

- не работать 24/7
- не переделывать и не доделывать задачи за сотрудникам
- выстроить грамотно процесс найма, чтобы новые сотрудники приносили прибыль, быстро втягивались и приносили доход
- создать слаженную команду, где каждый отвечает за свою зону ответственности без потери качества

Но я не понимал как к этому прийти, с чего начать. В поисках ответа скупал обучения, в надежде, что они дадут результат. Но не в одном обучении не было точной инструкции как действовать и с чего начать. Моей мечтой было заниматься стратегическими задачами бизнеса, масштабировать, постоянно улучшать, а не сидеть в операционке с утра до ночи. Было и такое, что уезжал в отпуск на 2 недели и все это время не вылезал из номера из-за постоянных звонков и задач, которые мог решить только я.

Сейчас я понимаю, что тогда был не руководителем и предпринимателем, а самозанятым. Потому что один нес на себе задачи всего бизнеса и всей команды.

Я хотел докопаться до сути, осуществить свою мечту и начал параллельно учебе, методам проб и ошибок, внедрять полученные знания. Что-то не подходило, в теории все было так логично, а на практике рассыпалось при столкновении с реальностью.

Постепенно при внедрении полученных знаний бизнес стал расти, увеличивать оборот, масштабироваться. Первое что сделал — это обновил команду и теперь каждый сотрудник выполняет задачи без моего полного участия.

Благодаря этому компания стала выходить на международный уровень. Я нанимал новых сотрудников и решал только стратегические задачи. Получилось бы это, если я тогда не принял решение разобраться и наладить процесс найма?

Думаю, что навряд ли. Это первый шаг, который нужно сделать при желании наладить бизнес процессы и масштабировать его. Моей мечтой было заниматься стратегическими задачами бизнеса, масштабировать, постоянно улучшать, а не сидеть в операционке с утра до ночи.

Интуитивно предприниматели идут в сайты, маркетинг, разработку продукта, поиск инвестиций. Но это ложный путь в никуда. Это не даст нужного результата. Предприниматель будет занят согласованием рекламы, потом обработкой заявок и т.д.

**Если хотите увеличить оборот бизнеса, выйти из операционных задач, то навык — это первая и ключевая компетенция для дальнейшего развития.**

Меня однажды спросили:

*«Если у предпринимателя оставить только один навык, который он хорошо усвоит и возьмет в работу, то какой это должен быть навык?»*

Я убежден, что это должен быть навык формирования команды. Поэтому, если хотите прорыв, то разберитесь с наймом раз и навсегда.