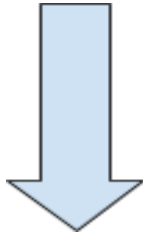


Цель звонка:

1. Заинтересовать лида посредством КП и идеей подобрать сотрудника с помощью КА. Сделать его первичную квалификацию и отправить лида на распределение для наших менеджеров.
2. Если сделать квал не удастся сразу, то нужно максимально продвинуть лида по воронке продаж (обычно отправить презентацию), чтобы дожать лида до квала 2 звонком.

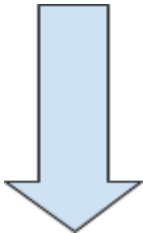
Этап 1	Скрипт	Переход на следующий шаг	Отказ на этом этапе
Установление контакта hh.ru	Здравствуйте, это {имя}? - Да Очень приятно. Меня зовут {Ваше имя}, увидела у вас на хедхантер вакансию {менеджер по продажам}. Скажите, она у вас актуальна? - Да Отлично. Звоню вам, так как, у нас кадровое агентство, и мы недавно подобрали несколько {менеджеров по продажам в Краснодаре}, имеем профильную базу по {таким сотрудникам}, поэтому решила вас набрать. Скажите, вы В ЦЕЛОМ готовы рассмотреть вариант по подбору {менеджеров} с помощью кадрового агентства? - Да - Если {не интересно (вроде бы не нужно)..} – <i>А вы подобрали уже сотрудника или ищете? Мы могли бы вам сделать коммерческое предложение на подбор таких сотрудников, обычно нам удается за 1-3 недели с помощью внутренней базы или активного поиска найти таких сотрудников...</i> (если не нужен этот сотрудник) Понятно. Возможно у вас есть другие позиции, по которым вам необходимо подобрать сотрудника срочно или поиск идет с трудом? (если лид сливается окончательно) ... Давайте я вам тогда на вашу почту {pochta@site.com} отправлю нашу презентацию и свяжусь с вами позже, возможно вам в дальнейшем понадобится помощь с подбором...	- Если {да, готов рассмотреть}”} <i>(переходим в этап 2 - выявление потребностей).</i> <i>А сколько это стоит?</i> Мы индивидуально оцениваем каждую позицию в зависимости от сложности подбора. Давайте я задам вам несколько вопросов, чтобы сориентировать вас по срокам и стоимости подбора, хорошо? <i>(переход в этап 2)</i> <i>Я не (хочу) работаю с кадровыми агентствами</i> А почему? Вам не нужен данный сотрудник? 	Если: - не получилось соединиться с ЛПП - не дают вставить слово/не хотят слушать - если не нужен вообще никакой сотрудник - не звоните больше - у клиента нет бюджета - Неэтичная ниша

Этап 2	Скрипт	Переход на следующий шаг	Отказ на этом этапе
Выявление потребности и КВАЛ на отдел	Я правильно понимаю, что позиция, которую, я сейчас вижу на хедхантере, <i>{менеджер по продажам}</i> для вас актуальна? (упоминаем самую высокую по ЗП или должности позицию - руководитель например) - Да Отлично. Мы сможем за 1-3 недели подобрать вам этого сотрудника. Мы можем подготовить для вас коммерческое предложение по его подбору. Я правильно понимаю, что у вас вакансия на хедхантере полная и актуальная, и мы можем сделать КП исходя из нее? - Да Здорово, мы уже не раз подбирали (подобных сотрудников в вашей сфере, подобных сотрудниках, в вашем городе). <i>{Имя клиента}</i>, а вы когда хотели бы, чтобы данный сотрудник приступил к работе? - еще вчера или другое (называют конкретные сроки - мы даем обратную связь) (Ситуативно) А вы давно находитесь в поиске? - Отбивка Я вижу, что у вас сами вакансии размещены на юр. лице <i>{ООО Юр.лицо}</i>, я правильно понимаю, что это основное юр. лицо вашего бизнеса? - Да (если нет, то уточнить основное) - (Отбивка) Отлично. Мы всегда смотрим юр.лица будущих клиентов, чтобы проверить репутацию. Нам важно, чтобы ваш бизнес подходил под требования будущих соискателей. - Вы ранее работали с КА? - да/нет (нам не важно что он ответит, мы ему сейчас расскажем как мы работаем). (В случае негативного опыта нужно отстроится и сказать что мы работаем по-другому, давайте расскажу как)	Получаем ответы на вопросы и плавно переходим к презентации В момент вопроса про юр.лицо мы смотрим в СБИС юр.лицо клиента, и в соответствии с правилами, выбираем его квалификацию (Аванс/ТОП). В соответствие с вариантом Аванс/ТОП дальнейшая презентация отличается. В ТОПе вам нужно будет сделать презентацию, и закрыть клиента на обратный звонок специалиста, а в авансе дополнительно квалифицировать лида по готовности к авансу 50% и минимальной стоимости (30/40/60 000 руб.)	На этом этапе диалог может прерваться только если данному сотруднику не удобно говорить. Тогда назначаем время звонка. В следующий раз начинаем скрипт заново.

Этап 3 (Аванс)	Скрипт	Переход на следующий шаг	Отказ на этом этапе
Презентация (Аванс)	Давайте я тогда расскажу вам подробнее как мы работаем, хорошо? - <i>(Если возможен вариант HR-аутсорсинг)</i> У нас в целом есть 2 формата работы: а) Точечный подбор. Это когда вы платите фиксированную стоимость за подбор каждого сотрудника б) Формат HR в аренду. Формат, в котором вы вместо найма HR к себе в штат арендуете нашего, и мы занимаемся для вас как подбором персонала, так и прочими HR-задачами, например, адаптацией, созданием обучений, регламентов, корп. культурой, оценкой работы персонала и т.д. Вам какой вариант думаете будет наиболее интересен? Точечный подбор или HR в аренду? <i>(От ответа клиента зависит презентация и воронка, в которую мы делаем квал)</i> - По срокам подбора. Первые кандидаты, как правило, появляются на 5 день работы, к концу 2-3 недели вы уже имеете достаточное количество кандидатов (3-7) для выбора. - За это время мы находим избыточное количество кандидатов - Запускаем агрессивную рекламу (холодные активные звонки, профильные сайты и группы в соц. сетях, наша база в которой около 580 тыс. кандидатов). - Проводим телефонное анкетирование и наше собеседование - Передаем вам резюме и сопроводительное письмо по каждому кандидату, и назначаем финальные собеседования с лучшими кандидатами. - - - - - - На сотрудников мы всегда даем гарантию, в 1 или 3 месяца, то есть если что-то случится с сотрудником после выхода на работу - мы бесплатно его заменим. - По порядку оплаты. Мы работаем с авансом, он составляет 50% от суммы договора. Аванс нам нужен для того, чтобы агрессивно рекламироваться и обработать избыточное количество потенциальных кандидатов. В случае непредставление кандидатов, мы вернем вам аванс, но у нас такое было всего несколько раз на 1300 подобранных сотрудников, нам практически всегда удается подобрать для вас сотрудника	Делаем презентацию, фиксируем готовность клиента к авансу и нашей стоимости (Квалификация) и переходим к закрытию	На этом этапе важно отработать спокойно все появившиеся возражения и выяснить подходят ли предварительно наши условия. Ответы на возражения: https://docs.google.com/document/d/1X6uySmGrJik19PXyLkKgyvBb4NauZ27U/edit?usp=sharing&ouid=116437227578939352503&rtpof=true&sd=true В отказ лид направляется в случае: - Категорического отказа от работы с авансом - Категорического отказ от оплаты за подбор оговоренной стоимости

	- По стоимости работы. Мы сделаем вам коммерческое предложение по позиции, пока могу сориентировать вас примерно, что стоимость такого плана сотрудников у нас составляет (в случае базовой или точечной позиции - от 40 000 до 95 000 руб., в случае руководителей или крутых специалистов - От 60 000 до 120 000 руб.) - Вы, в целом, по бюджету готовы выделить бюджет от X(минимальной отметки) руб. на подбор сотрудника? - Да (Наверное..)		
--	--	--	--

Этап 3.2 (ТОП)	Скрипт	Переход на следующий шаг	Отказ на этом этапе
Презентация (ТОП)	Давайте я тогда расскажу вам подробнее как мы работаем, хорошо? - <i>(Если возможен вариант HR-аутсорсинг)</i> У нас в целом есть 2 формата работы: а) Точечный подбор. Это когда вы платите фиксированную стоимость за подбор каждого сотрудника б) Формат HR в аренду. Формат, в котором вы вместо найма HR к себе в штат арендуете нашего, и мы занимаемся для вас как подбором персонала, так и прочими HR-задачами, например, адаптацией, созданием обучений, регламентов, корп. культурой, оценкой работы персонала и т.д. Вам какой вариант думаете будет наиболее интересен? Точечный подбор или HR в аренду? <i>(От ответа клиента зависит презентация и воронка, в которую мы делаем квал)</i> - (Об агентстве) Мы уже 6 лет {специализируемся на подборе менеджеров}, подобрали свыше 1 300 сотрудников точно, в команде около 15 профильных рекрутеров с опытом от 3 лет в подборе. У нас сейчас есть ресурс для взятия новых проектов в работу, поэтому мы готовы рассмотреть работу с вами. - (Порядок работы) Обычно мы делаем оценку позиции, и если видим, что позиция закрываемая – предлагаем вам совместную работу. Мы снимаем с вас все детали по конкретной позиции, запускаем маркетинг, обрабатываем избыточное количество кандидатов первично, проводим	Делаем презентацию поблоково: - HR в аренду и точечный подбор - Об агентстве - Порядок работы - Маркетинг - Вовл. вопрос - Сроки - Постоплата+ замена 3 месяца - Стоимость 12-18% gross - Все подходит? Фиксируем готовность клиента и переходим к закрытию	На этом этапе важно отработать спокойно все появившиеся возражения и выяснить подходят ли предварительно наши условия. Ответы на возражения: https://docs.google.com/document/d/1X6uySmGrJik19PXyLkKgyvBb4NauZ27U/edit?usp=sharing&oid=116437227578939352503&rtpof=true&sd=true В отказ лид направляется в случае: - Категорического отказ от оплаты за подбор оговоренной стоимости (12-18% gross) - Категорическое несогласия с любыми параметрами наших условий работы

	собеседования и назначаем вам уже финальные собеседования с максимально подходящими под профиль кандидатами. Далее уже вы проводите собеседования, а мы сопровождаем кандидатов до выхода на работу. - (Про маркетинг) Большую часть кандидатов мы подбираем из нашей внутренней базы соискателей (в ней около 580 000 соискателей), также активно находим контакты на различных ресурсах и сами контактируем с соискателями, заинтересовываем их в работе у вас. - (вовлекающий вопрос) {Имя}, скажите, вам все понятно, все подходит, из того, о чем я рассказываю? - Да - Хорошо. По срокам. Как правило на подбор сотрудников у нас уходит 2-6 недель. На время сильнее всего влияет сложность позиции и наличие соискателей на рынке. Обычно уже на 2 день работы мы показываем первых кандидатов, к концу 2 недели у вас уже будет проведено порядка 3-7 собеседований и будут первые кандидаты на выход. - По условиям работы у нас постоплата по факту выхода сотрудника на 1 рабочий день. На всех выведенных сотрудников мы даем гарантию в 3 месяца на бесплатную замену. - По стоимости – она привязана к годовому gross доходу и составляет от 12 до 20% годового gross-дохода, в зависимости от сложности подбора. Минимальная стоимость подбора сотрудника составляет 105 000 рублей. - (Фикс. вопрос) Вкратце по условиям это все, скажите, вам все предварительно подходит из того, что я вам рассказала? - Да (Наверное..)		
--	---	---	--

Этап 4	Скрипт	Завершение звонка	
Закрытие на следующий шаг	<i>(Закрываем звонок с договоренностью, что может позвонить наш профильный специалист)</i>	- Договоренность о потенциальном звонке нашего профильного специалиста	

	Хорошо, {Имя клиента}, тогда мы подготовим для вас Коммерческое предложение. У нас его делает профильный специалист, который как раз специализируется на подборе {менеджеров по продажам}. Вы не против, если в случае возникновения вопросов по позиции он свяжется с вами для уточнения деталей? - Да Отлично. Он с вами может связаться, задать уточняющие вопросы по вакансии (дело в том что на hh.ru обычно нет некоторых данных которые влияют на стоимость подбора, например, возраст, пол, оклад, мотивация, особенности по должности). И после уже рассчитать стоимость подбора и направить вам коммерческое предложение. У вас на хедхантере указана почта {xx@gmail.com}, вам удобно будет получить на нее коммерческое предложение? - Да Хорошо. Тогда спасибо вам за звонок, ожидайте от нас коммерческое на подбор сотрудников, до свидания!	- Проверка почты и прощание с лидом	
--	--	---	--