

Цель звонка:

1. Сделать первичную квалификацию лида на подходящий продукт. Отправить лида на распределение для наших менеджеров.
2. Или зафиксировать отказ в случае, если лид нецелевой.

Этап 2. Квалификац ия по продукту	(Биржа лидов) Здравствуйте, {Имя}, меня зовут {Имя}, агентство по подбору персонала В Кадре. Мы с вами ранее общались по поводу подбора сотрудников.(лучше уточнить по какой вакансии, когда конкретно, если есть такая инфо). Подскажите, пожалуйста, есть ли у вас сейчас потребность в подборе ? Да Хорошо, давайте я тогда задам несколько вопросов, чтобы более детально понимать вашу задачу и проконсультировать вас по подбору сотрудников, хорошо? 1.Подскажите какие сотрудники и в какой город вам нужны? (уточнить по количеству на каждую позицию) 2.Подскажите, а какая заработная плата планируется для данного сотрудника? 60 Окладная часть и совокупная зарплата в месяц? (возможно стоит пояснить, что под окладной имеется в виду фиксированная часть дохода, а не сумма официального оформления). 3.А сколько примерно сотрудников у вас на данный момент работает? (5, 50, 500?) Отлично, я поняла вашу потребность. Давайте я тогда расскажу вам как мы работаем, хорошо? (Переходим к презентации) Нет Возможно вы планируете расширение штата в ближайшие месяцы? Если ответ: “Да”: узнаем, каких сотрудников планируют набирать и когда. Если позиции подходят под точечный подбор, то договариваемся о следующем звонке, когда клиент планирует открыть вакансию. Если ответ “Нет”: Поняла вас. Потребность в подборе иногда возникает неожиданно, кто-то уходит или срочно возникает необходимость найти нового специалиста, и тут мы могли бы быть вам полезны. Могу я вам перезвонить через месяц? (Звонок по джоб) Здравствуйте, это {имя}? Да
--	---

Очень приятно. Меня зовут Ольга, увидела у вас на джобЛаб 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}, имеем профильную базу по {менеджерам}, поэтому решила вас набрать. Скажите, вы в целом рассматриваете вариант по подбору {менеджеров} с помощью кадрового агентства?

Да

Отлично, мы регулярно подбираем {подобных сотрудников}, работали {в вашем городе}, поэтому сможем вам помочь

А сколько примерно сотрудников у вас на данный момент работает? (5, 50, 500?)

Отлично, я поняла вашу потребность. Давайте я тогда расскажу вам как мы работаем, хорошо? *(Переходим к презентации)*

Нет

Возможно вы планируете расширение штата в ближайшие месяцы?

Если ответ: “Да”: узнаем, каких сотрудников планируют набирать и когда. Если позиции подходят под точечный подбор, то договариваемся о следующем звонке, когда клиент планирует открыть вакансию.

Если ответ “Нет”: Поняла вас. Потребность в подборе иногда возникает неожиданно, кто-то уходит или срочно возникает необходимость найти нового специалиста, и тут мы могли бы быть вам полезны. Могу я вам перезвонить через месяц?

(Перехват лидов) Здравствуйте, меня зовут {Ваше имя}, агентство по подбору персонала “В Кадре”. Вы оставляли заявку у одного из наших партнеров. Подскажите, Вашей компании сейчас требуется профессиональный подбор сотрудников для бизнеса ?

Да

Хорошо, давайте я тогда задам несколько вопросов, чтобы более детально понимать вашу задачу и проконсультировать вас по подбору сотрудников, хорошо?

	Подскажите какие сотрудники и в какой город вам нужны? (уточнить по количеству на каждую позицию) Подскажите, а какая заработная плата планируется для данного сотрудника? Окладная часть и совокупная зарплата в месяц? (возможно стоит пояснить, что под окладной имеется в виду фиксированная часть дохода, а не сумма официального оформления). А сколько примерно сотрудников у вас на данный момент работает? (5, 50, 500?) Отлично, я поняла вашу потребность. Давайте я тогда расскажу вам как мы работаем, хорошо? (Переходим к презентации) Нет Возможно вы планируете расширение штата в ближайшие месяцы? Если ответ: “Да”: узнаем, каких сотрудников планируют набирать и когда. Если позиции подходят под точечный подбор, то договариваемся о следующем звонке, когда клиент планирует открыть вакансию. Если ответ “Нет”: Поняла вас. Потребность в подборе иногда возникает неожиданно, кто-то уходит или срочно возникает необходимость найти нового специалиста, и тут мы могли бы быть вам полезны. Могу я вам перезвонить через месяц? Если клиент спросит "откуда номер", можно ответить: 1) Мне маркетолог передал, сказал, что Вы сейчас ищете надежное кадровое агентство по подбору сотрудников, верно ? 2) Мне коллега передал Ваш контакт, попросил уточнить, подыскиваете еще варианты привлечения HR-специалистов по поиску сотрудника на вакансию руководителя или уже решили данный вопрос ? 3) Возможно Вы оставляли заявку у одного из наших партнеров, мне из отдела передали.
--	---

3.1 (Аванс-Гросс)	Точечный подбор В аванс если компания до 50 сотрудников Аванс+гросс если от 50 сотрудников
Презентация (Точечный подбор)	<i>Презентацию оптимально сделать по следующим блокам:</i> <i>(Сроки) По срокам подбора.</i> 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 <i>(Маркетинг)</i> Мы запускаем агрессивную рекламу (job-сайты, холодные активные звонки, профильные сайты и группы в соц. сетях, используем нашу базу в которой около 580 тыс. кандидатов). Проводим телефонное анкетирование и наше собеседование <i>(Показы и собеседования)</i> Передаем вам резюме и сопроводительное письмо по каждому кандидату, и назначаем финальные собеседования с лучшими кандидатами. <i>(Гарантия)</i> На сотрудников мы всегда даем гарантию, то есть если что-то случится с сотрудником после выхода на работу - мы бесплатно его заменим. <i>(вовлекающий вопрос) {Имя},</i> скажите, вам все понятно, все подходит, из того, о чем я рассказываю? <i>(Да)</i>
3.1.1 Аванс м 50 чел	Хорошо. 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 По стоимости работы. Мы сделаем вам коммерческое предложение по позиции, пока могу сориентировать вас примерно, что стоимость подбора начинается от 1 месячного дохода сотрудника Вы, в целом, готовы выделить подобный бюджет на подбор сотрудника? Да (Наверное..)

тап 3.2	HR-имплант. Подходит для запроса на долгосрочное сотрудничество или изначального запроса на HR-имплант.	3.1.2 Гросс 6 50	По условиям работы у нас постоплата по факту выхода сотрудника на 1 рабочий день. По стоимости – она определяется исходя из зарплаты с и составляет от 12 до 20% годового гросс-дохода сотрудника, в зависимости от сложности подбора. Минимальная стоимость подбора сотрудника составляет 150 000 рублей.
презентация HR-имп(ант)	Для клиентов, с запросов на подбор нескольких сотрудников у нас есть наиболее подходящий для вас формат - предоставление HR-отдела в аренду, у он называется HR имплант. Формат, в котором вы (вместо найма HR к себе в штат / в дополнение к вашему HR-отделу) арендуете наш HR-отдел вместе с рекламным бюджетом, рекрутером, руководителем рекрутера - тим-лидом, и мы закрываем для вас задачу по подбору нужных сотрудников. В пересчете на 1 нанятого сотрудника этот формат получается самым выгодным.		(Фикс. вопрос) Вкратце по условиям это все, скажите, вам все предварительно подходит из того, что я вам рассказала? (Если клиенту дорого - то ему нужно предложить формат 3.1.1 аванс) {Имя}, если вам не подходит стоимость подбора, то я могу предложить вам более бюджетный формат работы, где в среднем стоимость составит около 1 месячного дохода сотрудника. Единственное, в данном варианте у нас предусмотрен аванс в размере 50% от стоимости подбора. Скажите, вам интересен такой вариант?

	- Да (Наверное..)
--	-------------------

аккрытие а едующий аг	Хорошо, я поняла вашу задачу. У нас подбором «<i>такого типа (менеджер по продажам / строительных специальностей / продуктом HR-отдел в аренду)</i>» занимается профильный менеджер. Я передам ему информацию по вам, чтобы он связался с вами, изучил ваши позиции и подготовил коммерческое предложение на подбор. - Ок Хорошо. Тогда спасибо вам за звонок, ожидайте звонка профильного менеджера, до свидания!
--	---

Стоимость подбора: Если зарплата 40-60т.р. то озвучиваем стоимость подбора от 75 т.р.

Если больше 60 т.р., то - от 1 месячного дохода сотрудника