



ПЕРСОНА КОНСАЛТ
группа персональных консультантов

Кейсы

Тайный соискатель

2009 - 2025

№1. Когда каждый звонок имеет значение: как мы повысили эффективность рекрутеров на 70%

Клиент: Федеральная сеть супермаркетов

Проблемы до аудита:

Время обработки заявки: 7-10 дней от отклика до выхода.

Потеря кандидатов: 65% соискателей отсеивались на этапе звонка HR из-за неинформативности и долгого ожидания обратной связи.

Качество онбординга: 40% новых сотрудников увольнялись в первый месяц из-за несоответствия ожиданий и реальности.

Нарушение стандартов: В 8 из 10 случаев рекрутеры не представлялись, не рассказывали о вакансии и не договаривались о следующем шаге.

Решение: Программа «Тайный соискатель» (3 месяца)

Аудит: 5 проверок на каждое региональное кадровое агентство

Фокус: Скорость реакции, качество первого звонка от рекрутера, прозрачность условий найма, соблюдение скрипта.

Обратная связь: Еженедельные дашборды с рейтингом агентств, записи разговоров, рекомендации по доработке скриптов.

Результаты после 3 месяцев:

Скорость обработки заявки: 10 дней → 3 дня (-70%)

Сохранение кандидатов в воронке: +55%

Текучка в первый месяц: 40% → 15% (-25 п.п.)

Соблюдение стандартов коммуникации: 20% → 90%

Ключ успеха: Выявление «слепых зон» в работе аутсорс-рекрутеров и точечное обучение на основе реальных записей разговоров.

Финансовый эффект: Снижение стоимости найма на 35% за счет сокращения времени закрытия вакансии и уменьшения текучки.

№2. Систематизация найма для дилерской сети

Клиент: Сеть дилерских центров (15 центров в 4-х городах).

Проблемы до аудита:

Непонимание KPI: 70% менеджеров по продажам на собеседовании не могли озвучить план продаж и систему мотивации.

Отсутствие воронки продаж: В 9 из 10 случаев с кандидатами не проводили кейс-интервью, проверяя навыки работы с возражениями.

Падение качества сервиса: Новые менеджеры были не готовы к работе с клиентами премиум-сегмента, что вело к потере сделок.

Репутационные риски: Кандидаты жаловались на непрофессионализм и отсутствие обратной связи после собеседования.

Решение: Программа «Тайный соискатель» (4 месяца)

Аудит: 3 проверки на каждый дилерский центр на позиции менеджера по продажам, РОПа и администратора зала.

Фокус: Глубина проверки компетенций, знание продукта, понимание KPI и системы мотивации, качество обратной связи.

Обратная связь: Персональные отчеты для директоров по продажам каждого ЦЗ с расшифровками интервью и рекомендациями по доработке.

Результаты после 4 месяцев:

Качество найма: Доля успешных менеджеров (выше плана продаж) увеличилась с 25% до 65%.

Соблюдение стандартов интервью: Внедрение кейс-интервью в 90% центров (было 10%).

Срок адаптации: 3 месяца → 1.5 месяца (-50%)

Лояльность кандидатов: Увеличилось количество положительных отзывов о процессе найма на HR-порталах.

Ключ успеха: Внедрение единого скрипта проверки компетенций для всех центров и обучение HR-менеджеров проведению кейс-интервью.

Финансовый эффект: Рост конверсии звонков в тест-драйвы на 22% за счет найма более квалифицированных и подготовленных менеджеров.

№3. Трансформация рекрутинга: от хаоса к системе за 90 дней

Клиент: Сеть ресторанов быстрого питания

Проблемы до:

- Время обработки отклика: 7 дней
- Соблюдение скриптов рекрутерами: 25%
- Текучка на испытательном сроке: 50%
- Лояльность кандидатов: 2.8/5

Решение: Программа «Тайный соискатель» (3 месяца)

- Интенсивность: 5 проверок/месяц
- Фокус: скорость ответа, качество собеседования, прозрачность условий
- Внедрение недельной стажировки** для успешных кандидатов с поэтапным погружением в процессы

Ключевые метрики:

- Время от отклика до приглашения
- Соблюдение скриптов коммуникации
- Информирование о условиях труда
- Процент успешного прохождения стажировки**

Обратная связь:

- Автоматизированные отчеты HR-директору — через 2 часа
- Рейтинги агентств по регионам
- Примеры успешных кейсов для обучения рекрутеров
- Ежедневный мониторинг адаптации во время стажировки**

Результаты:

- Время обработки отклика: 7 → 2 дня
- Соблюдение скриптов: 25% → 90%
- Текучка на испытательном сроке: 50% → 15%
- Лояльность кандидатов: 2.8 → 4.7/5
- 85% стажеров успешно завершили программу**

Ключ успеха:

Ежедневный мониторинг качества коммуникации + система адаптации через стажировку с наставничеством.

Финансы:

- Снижение стоимости подбора на 40%
- ROI: 220% за 3 месяца
- Окупаемость: 1.5 месяца
- Экономия на обучении новых сотрудников: 28%**

ОСТАЛИСЬ ВОПРОСЫ?

Для получения более подробной информации и формирования коммерческого предложения заполните заявку на нашем сайте или свяжитесь с нами:

www.persona-consult.ru

info@persona-consult.ru

8-812-425-13-31

Будем рады сотрудничеству!

