

Как руководитель ищет
работника



Где бы взять
толкового
парня?

Как ищем обычно

1. Газеты объявлений
2. Через знакомых
3. Специальные сайты
4. Кадровые агентства



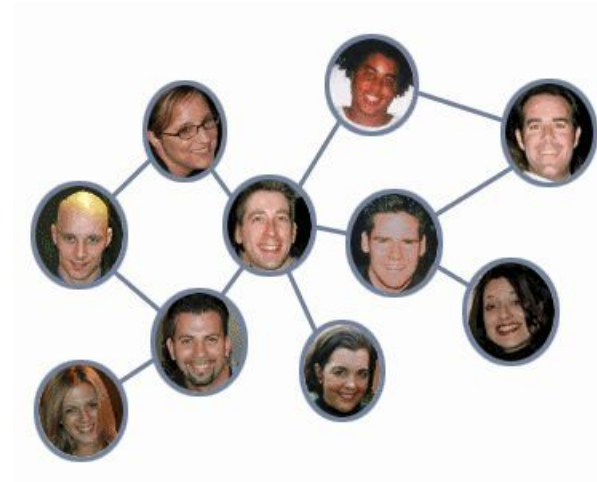
Плюсы & Минусы Газет

- + Дешевая услуга
- Низкое качество соискателей (потерявшие надежду, мало востребованные кадры)
- Идут все подряд



Плюсы & Минусы Знакомых

- + Более-менее знаешь соискателя
- Тяжелое увольнение
- Неформальные отношения мешают работе
- Количество соискателей ограничено личным кругом общения



Плюсы & Минусы Специальные сайты

- + Дешево
- Цель сайта – привлечение аудитории, а не качество соискателей
- Сайт это электронная газета объявлений
- Сайты не оценивают человека
- Отбор всего по 6-7 параметрам

JOB.RU

hh **ru**
HeadHunter

monster.com

Плюсы & Минусы Кадровых агентств

- + Часть отбора желающих берут на себя
- Малая база у большинства КА
- Дорогая услуга
- Попадаютя мошенники
- Несмотря на отбор, собеседование все равно нужно



Вывод

- В традиционных методах поиска соискателей качество отбора отсутствует
- А отделы кадров используют только вышеперечисленные инструменты



И как же быть?



Продукт

- Услуга по подбору кадров
- Основа - Единая база студентов и выпускников Республики Татарстан



Как это работает

- Создаем базу данных студентов совместно с ВУЗами
 - Мобильный телефон
 - Специальность
 - Год выпуска
 - Пол



Как это работает

- Студенты заполняют информацию
 - Дополнительные контакты
 - Имеющийся опыт
 - Желаемая область работы
 - Зарплатные ожидания



Изюминка

- В единой базе можно пройти психологические и профессиональные тесты
- Результаты конвертируются в психо-профессиональную характеристику
 - Степень агрессивности, работа в команде, уровень IQ и т.д.



Пример влияния психологических параметров

Качество	На что влияет
Лидерство + IQ	Должность
Степень агрессивности	Высокая агрессия – продажники

Пример влияния психологических параметров

Качество	На что влияет
Коммуникабельность	Способность работа в команде
Темперамент	Гипертимный холерик-бухгалтер это опасно

Как это работает

- Работодатель формирует требования:
 - Факультет ВМК,
 - М,
 - 5 курс или выпускник
 - С++, Java
 - Зп 12-15 т.р.
 - На должность программиста

Здесь все просто

Вариант посложнее

- Экономический факультет, выпускник
- Опыт работы более 2 лет
- М
- Знание английского
- Должность: Заместитель начальника методологии и налогового планирования в банке

Решение с помощью продукта

1. «Заместитель начальника»
2. «Методологии и налогового планирования в банке»

Означают:

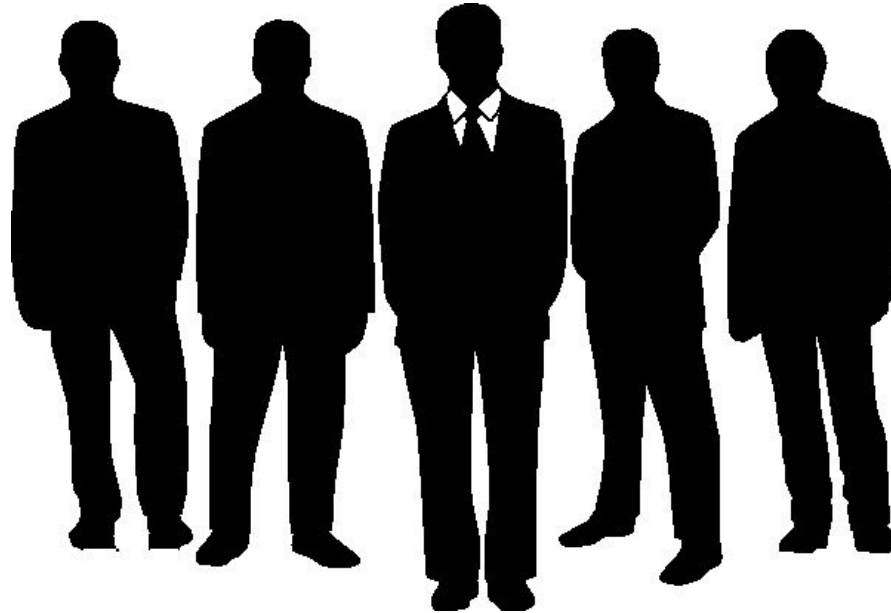
1. Соответствующие значения лидерства, IQ, темперамента, агрессии
2. Проф. тесты на знание налогового законодательства и финансового планирования

Бизнес-процесс



Работодатель формирует требования

Бизнес-процесс



Продукт формирует список подходящих
соискателей

Бизнес-процесс



Автоматически рассылает SMS с временем собеседования откликнувшимся.

Формирует календарь встреч.

Бизнес-процесс



Работодатель выбирает подходящего работника, оплачивает услугу.

Система делает пометку в истории соискателей

Конкурентные преимущества

- База соискателей намного больше конкурентных
- Самый глубокий анализ претендентов
- Максимально быстрая организация собеседований

Риски

- Работодатель: «Студенты ничего не знают и не умеют»
- + Умеют и знают. Проблема - это найти толкового, с адекватными зарплатными ожиданиями, с базовым образованием, с требуемой квалификацией. Многие выпускники уже с опытом работы



Риски

- Юридические риски
- + ВУЗ имеет право создавать и пользоваться такой базой данных, а также передавать третьим лицам с целью трудоустройства студентов



Партнеры



Информационно
е
взаимодействие

Первый и второй
раунды инвестиций



Интеллектуальная собственность



Свидетельство на
ПрЭВМ

2011

Свидетельство на
БД

2012

Патент на алгоритм
проведения
соответствия псих.
параметров

Услуга по подбору кадров Просто как Google

- Ибрагимов Ринат
- konfigur@gmail.com
- +7 (843) 233-70-82

