

???? TIV_HR bot

- [TIV_HR bot — главное](#)
- [О боте](#)
- [□ Профиль должности - фундамент точного найма](#)
- [Как создать вакансию для публикации](#)
- [Анализ по сравнению кандидатов](#)
- [Подготовка к интервью с помощью бота](#)
- [Анализ кандидата](#)
- [Пример отчета](#)
- [Как проверить совместимость кандидата с руководителем и компанией](#)
- [Как провести идеальное собеседование](#)

TIV_HR bot — ????????

☐ Добро пожаловать! Этот гайд поможет вам быстро и удобно разобраться в работе с нашим ботом и получить максимум пользы от его возможностей. О продукте TIV_HR бот, его возможностях, тарифах и команде вы можете узнать на нашем сайте: <https://tivhrbot.ru> Бот создан, чтобы упростить подбор персонала — от загрузки данных до получения финальных рекомендаций. Инструкции помогут вам проходить все этапы легко и экономить время при принятии HR-решений.

☐ Наша цель — помочь вам точнее и быстрее закрывать вакансии.

Разделы гайда

[О боте](#)

[Что такое профиль должности и для чего он нужен?](#)

[Как создать вакансию для публикации](#)

[Как выполнить сравнение кандидатов \(скрининг\)](#)

[Подготовка к интервью с помощью бота](#)

[Как выполнить анализ кандидата](#)

[Пример анализа кандидата от TIV_HR bot](#)

[Как проверить совместимость кандидата с руководителем и компанией](#)

[Как провести идеальное собеседование](#)

☐ Поддержка

☐ Остались вопросы? [Наша команда поддержки](#) всегда готова помочь. Поддержка работает в будни с 09:00 до 22:00 (МСК).

? ?????

☐ **TIV_HR bot** — это Telegram-бот, который помогает автоматизировать часть задач в подборе персонала. Он анализирует предоставленные данные, формирует структурированные отчёты и ускоряет процесс оценки кандидатов.

Важно помнить: бот — это полезный, но вспомогательный инструмент. Он делает анализ быстрее, глубже и прозрачнее, однако итоговое решение всегда принимает HR-специалист или руководитель.

Чтобы аналитика была точной и действительно отражала задачи бизнеса, в работе используется профиль должности — ключевой документ, который фиксирует ожидания от роли, зону ответственности, метрики и управленческий контекст. Именно на его основе формируются вакансии и строится дальнейший анализ кандидатов.

☐ Подробнее о профиле должности [можно прочитать в разделе](#), скачать шаблон [можно здесь](#)

⚙ **Текущий функционал бота**

☐ **Создание вакансии для публикации**

Функция «Создать вакансию для публикации» формирует структурированное и профессиональное описание роли на основе профиля должности. Вы получаете готовый текст, отражающий реальные задачи и ожидания, который можно публиковать на job-площадках и использовать как основу для дальнейшего точного отбора кандидатов.

⚖ **Сравнительный анализ кандидатов**

Сравнение нескольких кандидатов между собой на этапе скрининга и формирование выводов о соответствии требованиям.

Это позволяет быстро выделить наиболее подходящих специалистов, сократить время на отбор и принять более взвешенное решение уже на раннем этапе.

☐ **Подготовка к интервью**

Модуль помогает быстро оценить кандидата и сформировать персональный список вопросов для собеседования. Вы загружаете вакансию и резюме, а бот анализирует профиль, выявляет сильные стороны, риски и подсказывает, какие вопросы помогут глубже раскрыть кандидата на интервью.

☐ **Анализ кандидата**

Обработка вакансии, резюме и видеointerview с формированием подробного отчёта по кандидату.

Это помогает быстрее понять сильные стороны, риски, соответствие требованиям и общую пригодность специалиста для роли — без долгого ручного анализа.

☐ **Анализ совместимости кандидата с руководителем и компанией**

Этот модуль помогает собрать данные о кандидате и руководителе, провести анализ и получить итоговый PDF-отчёт. Вы можете загрузить уже имеющийся отчёт по кандидату или пропустить шаг — бот подскажет нужный сценарий и поможет отправить дополнительные материалы. После загрузки всех данных бот автоматически выполнит анализ.

Анализ показывает, насколько кандидат подходит руководителю и корпоративной культуре, выявляет зоны совпадения и возможные риски, а также помогает принять более точное и обоснованное кадровое решение.

☐ **Как работают запросы в боте**

Каждый анализ в боте — это запрос. Новым пользователям доступны 2 бесплатных запроса, чтобы попробовать работу бота. После покупки тарифа вам начисляется то количество запросов, которое входит в выбранный пакет. Каждый раз, когда вы запускаете любой анализ, списывается 1 запрос. Мы заботимся о том, чтобы ваши запросы не пропадали зря: если анализ завершился с ошибкой — запрос не списывается; если бот отправил пустой отчёт — мы вернём запрос и восстановим ваш анализ. Так система работает прозрачно и честно — вы платите только за корректно выполненные анализы.

☐ **Поддержка**

Если у вас возникают вопросы, мы всегда готовы помочь. [Команда поддержки](#) работает в будни с 09:00 до 22:00 (МСК), поможет решить технические вопросы и сориентировать по работе сервиса.

? ?????????? ?????????????? -
????????????? ?????????????? ????????

TIV_HR bot - это аналитический инструмент. Он делает выводы не «по ощущениям», а в контексте вашего бизнеса. И этот контекст задаёт [профиль должности](#). Без профиля бот видит только общие пожелания из описания вакансии.

С профилем - он понимает:

- какую задачу реально должен решать человек
- какой стиль управления у собственника
- какие риски критичны
- кто точно «не ваш»
- какой результат считается успешным

☐ Именно поэтому профиль - основа всех анализов:

- сравнения кандидатов
- подготовки к интервью
- анализа кандидата
- оценки совместимости

Почему важно заполнить его честно? HR-Bot не «угадывает». Он анализирует на основе данных. Чем точнее вы описываете: ожидания, ценности, красные флаги, прошлые ошибки, тем глубже и полезнее будут выводы. И тем ниже риск ошибочного найма. Это не формальность. Это способ перестать выбирать людей интуитивно.

На основе профиля должности вы сможете:

сформировать сильную и продающую вакансию (подробнее в статье)

1. выстроить корректные критерии оценки
2. избежать размытых требований
3. сократить поток нерелевантных откликов

Чтобы HR-Bot мог провести корректную аналитику, используйте официальный шаблон:

☐ Скачать [шаблон профиля должности](#)

Рекомендуем заполнить его перед запуском первого анализа.

Важно

HR-Bot создан не для массового подбора. Он помогает принимать ответственные решения. Лучше потратить 20-30 минут на качественный профиль, чем месяцы — на исправление

ошибки найма.

☐ **Поддержка**

☐ Остались вопросы? [Наша команда поддержки](#) всегда готова помочь.

Поддержка работает в будни с 09:00 до 22:00 (МСК).

???? ?????????? ?????????????? ????
???????????????

Модуль помогает сформировать структурированную и профессиональную вакансию на основе [профиля должности](#). Это не шаблон из интернета и не случайный текст.

Описание формируется на базе ваших реальных:

- задач роли
- зоны ответственности
- метрик
- ожиданий от кандидата
- управленческого контекста

Всё максимально просто.

1☐ Выберите «Создать вакансию для публикации»

В главном меню нажмите:

☐ Создать вакансию для публикации

2☐ Загрузите профиль должности (PDF)

Если профиль ещё не заполнен, бот предложит сначала его [скачать](#).

☐ Отправьте заполненный профиль должности в формате PDF в чат.

Именно этот документ задаёт логику вакансии и всей дальнейшей аналитики.

3☐ Получите готовый документ

После загрузки профиля бот:

- ☐ подтверждает получение
- ☐ анализирует данные
- ☐ формирует готовый текст вакансии

Через несколько минут вы получите PDF-файл с результатом.

Файл можно публиковать на рабочих-площадках или использовать как основу для размещения.

Вы получаете вакансию, которая:

1. отражает реальные задачи, а не общие фразы
2. формулирует понятную зону ответственности
3. задаёт корректные ожидания по результату
4. снижает количество нерелевантных откликов

5. сразу отсекает часть неподходящих кандидатов

Это особенно важно, если вы:

- собственник без сильного HR
- руководитель, который не хочет «потока случайных резюме»
- ищите человека под конкретную управленческую задачу

Важно понимать: HR-Bot формирует вакансию точно по вашему профилю должности. Описание получается структурированным, логичным и профессиональным.

При этом формулировки остаются универсальными и корректными для публикации на любых площадках. Это не рекламный текст и не креативный копирайтинг. Это управленчески выстроенное описание роли.

Чем точнее заполнен профиль должности — тем ближе вакансия будет к вашей реальной логике бизнеса.

Почему это важно для дальнейшей работы

[Профиль должности](#) используется не только для создания вакансии.

Он становится основой:

1. анализа кандидатов
2. сравнения финалистов
3. оценки совместимости
3. подготовки к интервью

То есть вы один раз формируете логику роли - и дальше вся аналитика строится на ней.

☐ HR-Bot повышает точность найма, но финальное решение всегда остаётся за руководителем.

??????? ?? ???????????

???????????

☐ Сравнение и скрининг кандидатов через HR-Bot. Модуль помогает сравнить нескольких кандидатов и определить, с кем целесообразно продолжить взаимодействие. Всё максимально просто:

Этот сценарий используется на этапе первичного отбора, когда нужно:

- быстро отсортировать отклики
- понять, кому звонить в первую очередь
- зафиксировать риски до первого контакта
- структурировать выводы, чтобы не держать всё «в голове»

☐ **Что делает этот режим**

HR-Bot анализирует до 20 резюме в связке с профилем должности и формирует:

- ранжирование кандидатов
- статус по каждому:

Звоним

Можно позвонить

Не звоним

- мини-анализ по каждому кандидату:
- сильные стороны
- потенциальные слабые места
- зоны риска
- индивидуальный скрипт для первичного звонка
- сводную сравнительную таблицу по всем кандидатам

Это инструмент для осознанного скрининга, а не автоматический «отсев».

1 этап. Подготовка данных

☐ Что нужно загрузить:

☐ [Профиль должности](#) (PDF)

— функционал, задачи, требования, контекст роли

☐ Ссылки на резюме кандидатов

— размещённые на Яндекс.Диске

— доступ «по ссылке — просмотр»

— максимум 20 кандидатов за один анализ

☐ Зачем это нужно

Бот анализирует не «хорошее резюме вообще», а соответствие конкретному профилю должности.

Чем точнее профиль — тем точнее:

- ранжирование
- выявление рисков
- рекомендации по звонку

Бот не оценивает «кто лучше в целом».

Он оценивает — кто подходит именно под вашу задачу и контекст бизнеса.

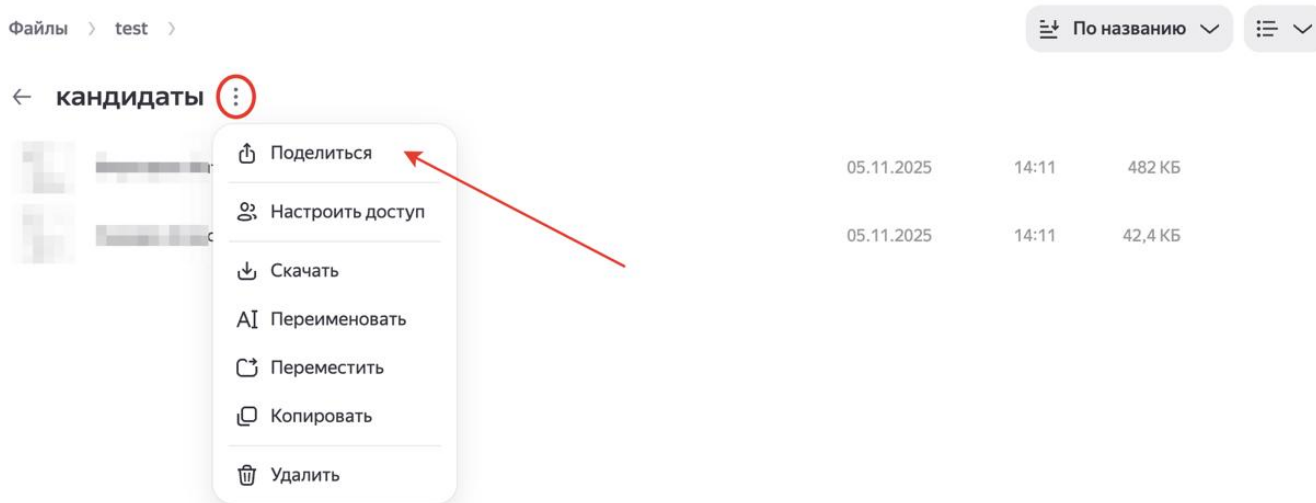
2 этап. Загрузка материалов в бота

☐ Порядок действий:

- 1☐ Загрузите PDF с профилем должности
- 2☐ Разместите резюме кандидатов на Яндекс.Диске
- 3☐ Откройте доступ «по ссылке — просмотр»
- 4☐ Вставьте ссылки в бот (до 20 за один запуск)

Как подготовить ссылку с яндекс диска?

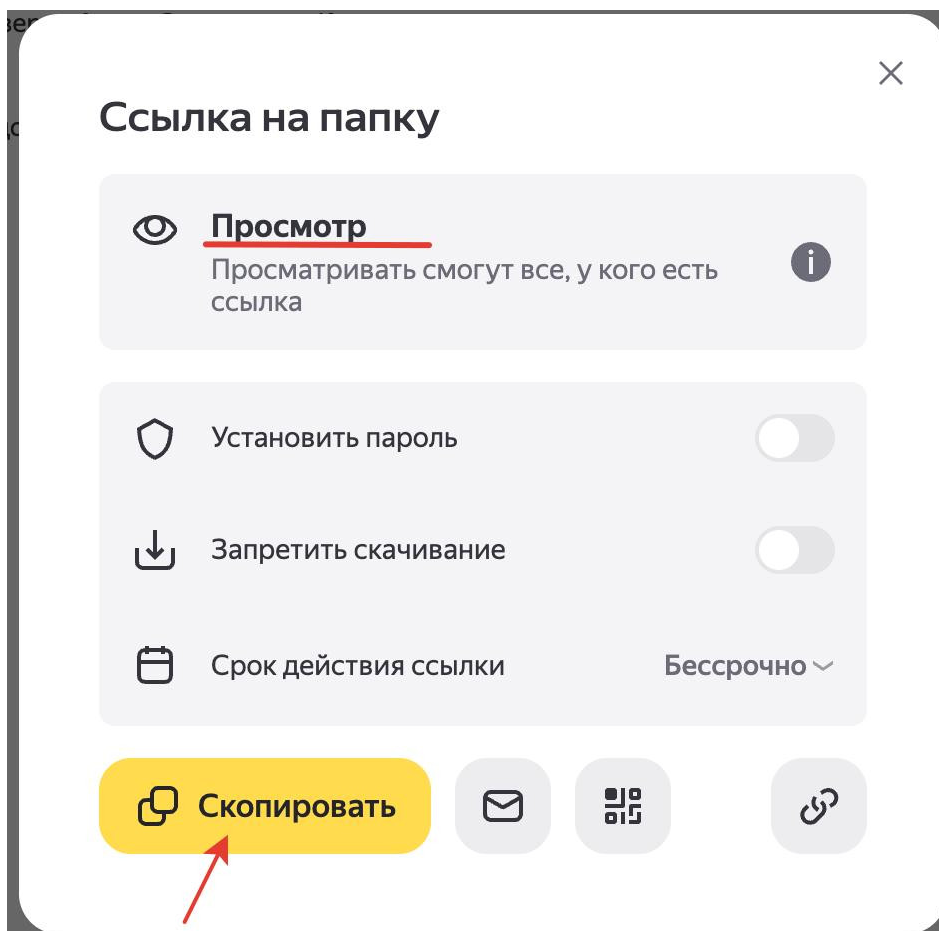
- а) выберите папку с резюме, нажмите три точки ;
- б) в появившемся сверху меню выберите кнопку "Поделиться";



Кликните на меню справа от названия папки, выберите пункт **"Поделиться"**

☐ **Важно: все резюме должны быть в формате PDF. Максимальное количество файлов: 20.**

3) Нажмите на кнопку "Скопировать" - обратите внимание, на экране должна отображаться настройка "Просматривать смогут все, у кого есть ссылка";



Нажмите на кнопку "Скопировать" и отправьте ссылку боту

4) Отправьте ссылку боту

Как правильно прислать ссылку на папку с резюме Чтобы бот смог получить все файлы, важно отправить публичную ссылку, а не внутреннюю.

1 Тип ссылки

Ссылка должна быть публичной, доступной всем, у кого есть ссылка.

Неправильная ссылка: из адресной строки браузера ([https://disk.yandex.ru/client/disk/...](https://disk.yandex.ru/client/disk/)) — закрытая, бот её не увидит.

Правильная ссылка: [https://disk.yandex.ru/i/...](https://disk.yandex.ru/i/)

2 Настройки доступа

При нажатии «Поделиться» выберите:

«Просматривать смогут все, у кого есть ссылка»

Нельзя выбирать: «Только сотрудники организации» или «Доступ только по приглашению» — бот не сможет получить файлы.

3 Где копировать ссылку

Правильно: в окне «Ссылка на файл» → кнопка «Скопировать» (жёлтая).

Неправильно: копировать из адресной строки браузера.

4 Если это корпоративный Яндекс 360

Администратор организации может запретить внешние ссылки.

Проверить: Панель администратора → Безопасность → Доступ к файлам → Запрещено

делиться с внешними пользователями

Если запрещено — нужно попросить разрешение или использовать личный Яндекс.Диск.

Если у вас возникли вопросы, вы столкнулись с ошибкой или заметили что-то странное:

Сделайте скриншот или сохраните текст ошибки;

Напишите нам в [поддержку](#) и кратко опишите ситуацию; Если возникает ошибка при отправке ссылки, уточните, пожалуйста:

1 Какую ссылку вы скопировали (пришлите пример)?

2 Вы копировали её из адресной строки или через кнопку «Поделиться → Скопировать»?

3 В окне «Ссылка на файл» было указано «Просматривать смогут все, у кого есть ссылка»?

4 Вы используете личный или корпоративный Яндекс 360?

5 Если корпоративный — можете спросить у администратора, разрешён ли внешний доступ к файлам?

Иногда бот может отправить пустой файл. Если это произошло, не переживайте — запрос будет восстановлен. Сделайте снимок экрана и сообщите нам. Мы быстро вернём проверку, и вы сможете продолжить работу с кандидатом.

Мы всегда рады помочь! [Поддержка](#) работает в будни с 09:00 до 22:00 (МСК).

Бот повышает эффективность оценки, но финальное решение остаётся за HR-специалистом и руководителем.

???????????? ? ????????????? ?
???????????? ??????

Модуль помогает быстро и качественно подготовиться к собеседованию с кандидатом.

Вы загружаете файл [профиля должности](#) и резюме — бот анализирует профиль кандидата, сравнивает его с требованиями и формирует отчёт со списком вопросов, которые помогут глубже раскрыть кандидата на интервью.

Работа с модулем проходит в несколько шагов

- Отправить [профиль должности](#) (PDF)
- Отправить резюме кандидата (PDF)
- Получить отчёт для подготовки к интервью с перечнем ключевых вопросов

1 этап. Подготовка данных

Что нужно загрузить:

- Профиль должности — функционал позиции, задачи, требования, компетенции (PDF)
- Резюме кандидата (PDF)

Зачем это нужно

Бот анализирует кандидата через призму требований профиля должности и формирует:

1. краткое структурированное описание кандидата,
2. сильные стороны,
3. риски и несоответствия,
4. список вопросов для интервью, которые вскроют ключевые аспекты профиля.

Чем точнее предоставленные данные, тем полезнее будет результат.

2 этап. Загрузка материалов в бота

Порядок действий:

- Загрузите файл с профилем должности (PDF)
- Загрузите резюме кандидата (PDF)

Далее бот автоматически приступит к анализу и сформирует отчёт.

3 этап. Что делает бот

После получения данных бот:

- выделяет ключевые элементы профиля кандидата,
- сравнивает их с требованиями профиля должности,
- определяет сильные стороны и потенциальные риски,
- формирует персональный список вопросов, которые нужно задать на интервью,
- указывает, каких данных не хватает, чтобы оценка была полной.

Бот использует структуру вида:

Профиль кандидата → Соответствие требованиям → Сильные стороны → Риски → Список вопросов → Чего не хватает в документах

☐ Результаты

- Готовый план интервью, адаптированный под конкретного кандидата и должность
- Чёткий набор уточняющих вопросов, чтобы проверить навыки, мотивацию и рисковые зоны
- Быстрая ориентация в профиле без необходимости глубоко изучать резюме
- Это позволяет повысить эффективность интервью и избежать поверхностных оценок.

☐ Важные моменты

Если бот не может обработать файл или ссылка недоступна — он сообщит об ошибке. При повторении ошибки:

Сделайте скриншот, напишите в [поддержку](#) и кратко опишите ситуацию

Мы поможем разобраться и восстановить запрос.

Иногда бот может отправить пустой файл. Если это произошло, не переживайте — запрос будет восстановлен. Сделайте снимок экрана и сообщите нам — мы быстро вернём вам запрос, и вы сможете продолжить работу.

Иногда бот может отправить пустой файл. Если это произошло, не переживайте — запрос будет восстановлен. Сделайте снимок экрана и сообщите нам — мы быстро вернём вам запрос, и вы сможете продолжить работу.

☐ [Поддержка](#)

Работаем в будни с 09:00 до 22:00 (МСК).

Мы всегда рады помочь!

☐ Бот упрощает подготовку к интервью, но финальная оценка остаётся за HR-специалистом и руководителем.

?????? ??????????

Работа с ботом строится в несколько шагов

1. Отправить профиль должности (PDF)
2. Отправить резюме (PDF)
3. Отправить открытую (с доступом к просмотру) ссылку на видеointервью на Яндекс.Диск
4. Получить подробный анализ кандидата

1 этап. Подготовка данных

Что нужно загрузить:

Профиль должности — функционал позиции, требования и условия (pdf)

Резюме кандидата (pdf)

Запись видеointервью (поддерживаются форматы mp4, mpeg, mov, avi, x-flv, mpg, webm, wmv, 3gpp)

Зачем это нужно

Бот формирует выводы на основе полной картины: профиля должности, резюме и видеointервью. Чем точнее предоставленные данные, тем корректнее и глубже результат анализа.

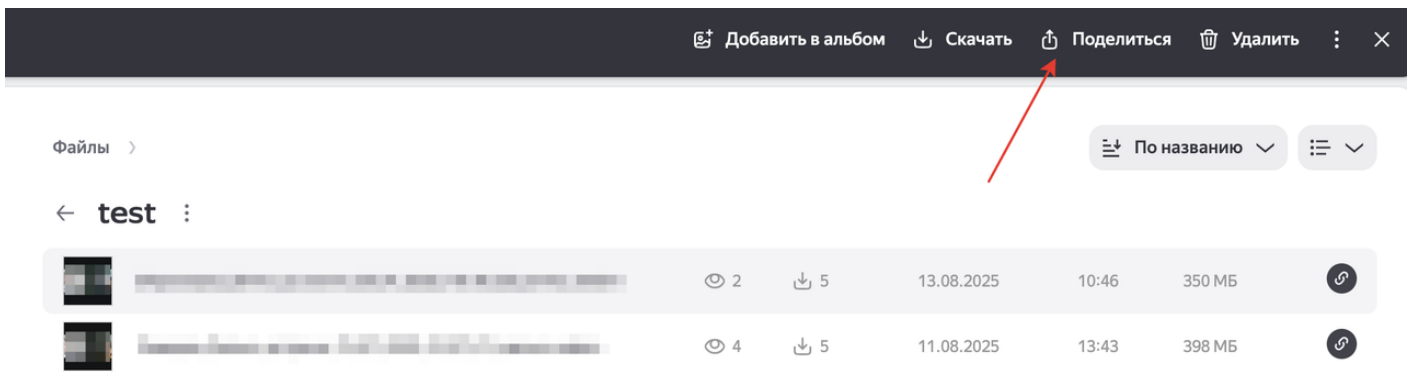
2 этап. Загрузка материалов в бота

Порядок действий:

- Загрузите файл с профилем должности (PDF)
- Загрузите резюме кандидата (PDF)
- Загрузите видеointервью - предварительно разместите его на Яндекс.Диске с доступом к просмотру и вставьте ссылку (mp4, mpeg, mov, avi, x-flv, mpg, webm, wmv, 3gpp)

Как это сделать:

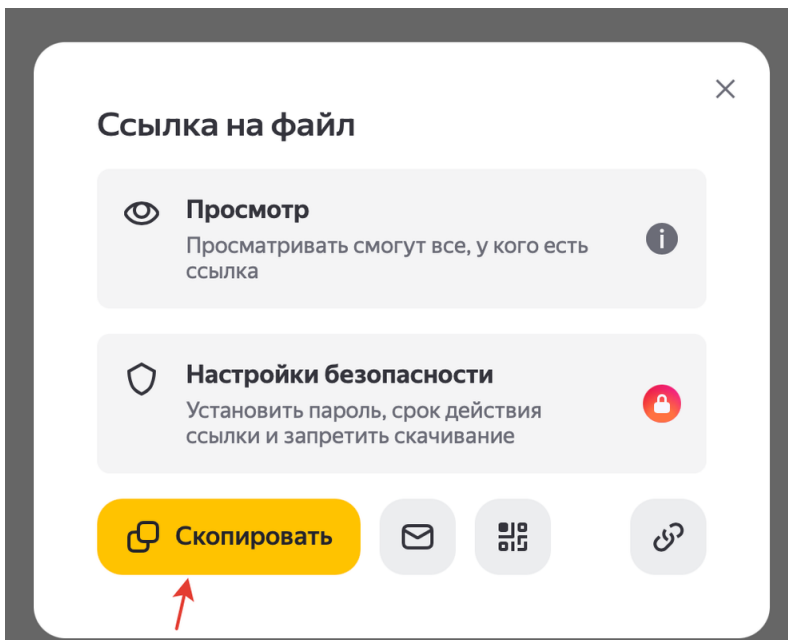
- а) выберите из списка файл, выделите его с помощью правой кнопкой мыши;
- б) в появившемся сверху меню выберите кнопку "**Поделиться**";



Из списка выберите файл и нажмите **"Поделиться"**

в) нажмите на кнопку "Скопировать" - обратите внимание, на экране должна отображаться настройка "Просматривать смогут все, у кого есть ссылка";

г) отправьте ссылку боту



Нажмите на кнопку "Скопировать" и отправьте ссылку боту

☐ Как правильно прислать ссылку на папку с резюме

Чтобы бот смог получить все файлы, важно отправить публичную ссылку, а не внутреннюю.

1☐ Тип ссылки

Ссылка должна быть публичной, доступной всем, у кого есть ссылка.

Неправильная ссылка: из адресной строки браузера ([https://disk.yandex.ru/client/disk/...](https://disk.yandex.ru/client/disk/)) — закрытая, бот её не увидит.

Правильная ссылка: ☐ [https://disk.yandex.ru/i/...](https://disk.yandex.ru/i/) или [https://yadi.sk/i/...](https://yadi.sk/i/)

2☐ Настройки доступа

При нажатии «Поделиться» выберите:

☐ «Просматривать смогут все, у кого есть ссылка»

Нельзя выбирать: «Только сотрудники организации» или «Доступ только по приглашению» — бот не сможет получить файлы.

3 Где копировать ссылку

Правильно: в окне «Ссылка на файл» → кнопка «Скопировать» (жёлтая).

Неправильно: копировать из адресной строки браузера.

4 Если это корпоративный Яндекс 360

Администратор организации может запретить внешние ссылки.

Проверить: Панель администратора → Безопасность → Доступ к файлам → Запрещено делиться с внешними пользователями

Если запрещено — нужно попросить разрешение или использовать личный Яндекс.Диск.

Совет бота: Проверьте ссылку перед отправкой! Публичная ссылка начинается с [https://disk.yandex.ru/i/...](https://disk.yandex.ru/i/) или [https://yadi.sk/i/...](https://yadi.sk/i/)

Что делает бот:

- Сопоставляет резюме с требованиями профиля должности
- Анализирует ответы кандидата, его поведение, невербальные сигналы
- Отмечает сильные и слабые стороны, риски и несоответствия

Возможные результаты:

Кандидат соответствует ожиданиям → можно переходить к финальному интервью с собственником

Кандидат не подходит → загружаем следующего претендента

Если у вас возникли вопросы, вы столкнулись с ошибкой или заметили что-то странное:

Сделайте скриншот или сохраните текст ошибки, напишите нам в [поддержку](#) и кратко опишите ситуацию

Если возникает ошибка при отправке ссылки, уточните, пожалуйста:

1 Какую ссылку вы скопировали (пришлите пример)?

2 Вы копировали её из адресной строки или через кнопку «Поделиться → Скопировать»?

3 В окне «Ссылка на файл» было указано «Просматривать смогут все, у кого есть ссылка»?

4 Вы используете личный или корпоративный Яндекс 360?

5 Если корпоративный — можете спросить у администратора, разрешён ли внешний доступ к файлам?

Иногда бот может отправить пустой файл. Если это произошло, не переживайте — запрос будет восстановлен. Сделайте снимок экрана и сообщите нам. Мы быстро вернём вам запрос, и вы сможете продолжить работу с кандидатом

Мы всегда рады помочь! [Поддержка](#) работает в будни с 09:00 до 22:00 (МСК). Бот повышает эффективность оценки, но финальное решение остаётся за HR-специалистом и руководителем.

?????? ??????

Перед вами пример итогового отчёта HR-бота по кандидату.

Персональные данные в документе скрыты или заменены, чтобы сохранить конфиденциальность, при этом логика анализа полностью соответствует реальной ситуации.

Этот отчёт основан на работе с реальным кандидатом: выводы бота совпали с оценкой HR-специалиста и руководителя компании. Кандидат был принят на работу и успешно прошёл испытательный срок. □

Мы включили этот пример, чтобы вы могли увидеть глубину и структуру анализа, которые будут в отчетах. Используйте его как ориентир — это поможет быстрее разобраться в возможностях инструмента и в подходе к оценке ваших кандидатов.

Отчет по кандидату

1) Ключевые выводы □

Поведение □

Кандидат демонстрирует уверенность и структурность в самопрезентации. Её ответы излишне отточены, что говорит о сильной подготовке и ориентации на личный успех. Есть риск индивидуализма. В стрессовых ситуациях (например, технические сбои в ходе интервью) сохраняет самообладание и быстро переключается на решение проблемы, демонстрируя адаптивность [Источник: Видео]

Мышление □

Кандидат мыслит по схеме «проблема → действие → результат». Сильно ориентирована на достижение, системность и контроль метрик (KPI, эффективность, ФОТ). Обладает стратегическим мышлением, но глубина рефлексии ограничена: делает акцент на личных победах, а не на командных результатах. В речи часто использует местоимение «я», что подчеркивает индивидуалистический подход. [Источник: Видео]

Микро-вывод: кандидат системен, результативен и бизнес-ориентирован, но склонна ставить личные достижения выше командных.

2) Сильные стороны и компетенции □

Построение HR-систем с нуля (подбор, адаптация, КДП, культура, KPI)

Системное мышление, бизнес-ориентированность

Высокая ориентация на результат, устойчивость, готовность работать в условиях неопределенности

Наставничество, самостоятельность, энергия

Опыт массового найма в сжатые сроки

[Источник: Резюме, Видео]

3) Ответы на ключевые вопросы □

Мотивация: привлекает стартап, возможность строить «с нуля», работать как архитектор процессов

Ключевой проект: массовый найм за короткий срок (десятки сотрудников за несколько

месяцев). Сильный результат, но есть риск культурного несовпадения («скорость» vs точечный подбор в условиях «фэмили-офиса»)

Финансовые ожидания: рыночный уровень компенсации

[Источник: Видео, Резюме]

Тип: результатник или процессник ☐

Кандидат является результатником с элементами процессника.

Ориентирована на достижение измеримых KPI, быстрый запуск и эффект

При этом ценит структуру, системные инструменты и процессное оформление

[Источник: Видео, Резюме]

Performance-профиль ☐

Опыт быстрого масштабирования: массовый найм в сжатые сроки

Опыт построения HR-функций «с нуля»

Готовность внедрять новые инструменты и подходы (включая ИИ)

Риски: «спринтерский» стиль — высокая эффективность на старте, возможное снижение вовлеченности после выполнения ключевой задачи [Источник: Резюме, Видео, Вакансия]

4) Где кандидат эффективен / где нет / как работать ⚖

Эффективен:

В быстрых проектах построения HR-функций с нуля

В условиях кризиса и высокой неопределенности

При внедрении новых HR-инструментов и технологий (включая ИИ)

Неэффективен:

В долгосрочной рутинной поддержке процессов

В культурах, где акцент на стабильность и командную гармонию

Как работать:

Четко фиксировать KPI и ожидания

Давать амбициозные задачи и вызовы

Обеспечивать прозрачность решений

Нужен сильный лидер-партнер, который задает рамки и держит стратегический фокус

[Источник: Видео]

5) Конфликты «резюме vs интервью» ☐

Несостыковки в датах (пересечение периодов работы в компаниях)

В резюме заявлен универсальный опыт, в интервью проявилась ориентация на скорость и личный результат

Частая смена работы за последние годы (job hopping)

[Источник: Резюме, Видео]

6) Где кандидат может быть токсичен / опасен !!

Возможен уход после выполнения основной задачи (через 1-1,5 года)

Склонна к индивидуализму, может стать «вторым центром власти»

В директивной модели управления будет конфликтовать

Высокая потребность в признании и вызовах может провоцировать конфликты ради

«героических побед»

[Источник: Видео]

7) Харды / Софты

Hard skills

Построение HR-систем с нуля

Полный цикл HR (подбор, адаптация, КДП, культура)

Управление KPI и процессами

Внедрение HR-тех и CRM

Массовый найм в сжатые сроки

Soft skills

Стратегическое мышление

Высокая самоорганизация

Самостоятельность

Энергия и настойчивость

Коммуникативные навыки

8) SWOT-анализ

Сильные стороны (Strengths):

Опыт построения HR-систем с нуля

Системность и результативность

Ориентация на бизнес-показатели

Энергия и самостоятельность

Слабые стороны (Weaknesses):

Несостыковки в резюме, частая смена работы

Риск выгорания от рутины

Индивидуализм, низкая управляемость в директивной модели

Ограниченная глубина рефлексии

Возможности (Opportunities):

Быстрый запуск HR-функции

Внедрение ИИ-инструментов

Масштабирование процессов в стартапе

Угрозы (Threats):

Уход после 1-1,5 лет

Конфликты с культурой «фэмили-офиса»

Риск внутреннего раскола команды

9) Финальный вердикт

Вердикт: условно подходит (уровень соответствия: высокий, 85-90%)

Почему «Да»:

Высокая эффективность, подтвержденный опыт построения HR-функций

Системное мышление, ориентация на результат

Мотивация совпадает с задачами вакансии

Почему «Нет»:

Риск ухода после выполнения основной задачи

Несовпадение с культурой долгосрочного партнерства

Низкая управляемость в директивной модели

Рекомендации:

Провести финальное собеседование с собственником

Зафиксировать ожидания по срокам и формату работы

Проверить мотивацию кандидата к долгосрочной работе

Согласовать модель управления (партнерская vs директивная)

[Источник: Резюме, Видео, Вакансия]

10) Вопросы для финального интервью

1. Вы блестяще строите с нуля. А что вам интереснее: строить или поддерживать и развивать уже построенное?
2. В нашей компании иногда жертвуем эффективностью ради командной гармонии.
3. Приведите пример, когда вы не уволили неэффективного сотрудника ради команды.
4. Представим, что первые 6 месяцев нужно будет 80% времени заниматься рекрутингом.
5. Насколько это для вас приемлемо?
6. Как вы справляетесь с рутинной после фазы активного роста? Приведите пример.
7. Если ваши инициативы будут отклонены без объяснений, как вы будете действовать?

11) Заметки для руководителя.

Кандидат эффективен как «спринтер-архитектор», но бизнесу может быть нужен «марафонец»

Высок риск ухода после выполнения ключевой задачи

Может стать драйвером роста и автоматизации HR, но только при условии четко зафиксированных правил игры

Ключевая задача финального интервью — проверить совместимость по ценностям и готовность к долгосрочной работе

???? ?????????????????????????????????
????????????????? ? ????????????????????????????????? ?
?????????????????

Этот модуль поможет собрать данные о кандидате и руководителе, провести анализ и получить отчет совместимости. Просто следуйте шагам бота — он всё подскажет.
Когда вы выбираете в меню «Проверить совместимость», бот спрашивает:
 У вас уже есть отчёт по кандидату?

Варианты:

Да, есть PDF-отчёт → просто отправьте его.
Нет отчёта → нажмите кнопку «Пропустить».

Дальше бот поведёт вас по нужному сценарию.

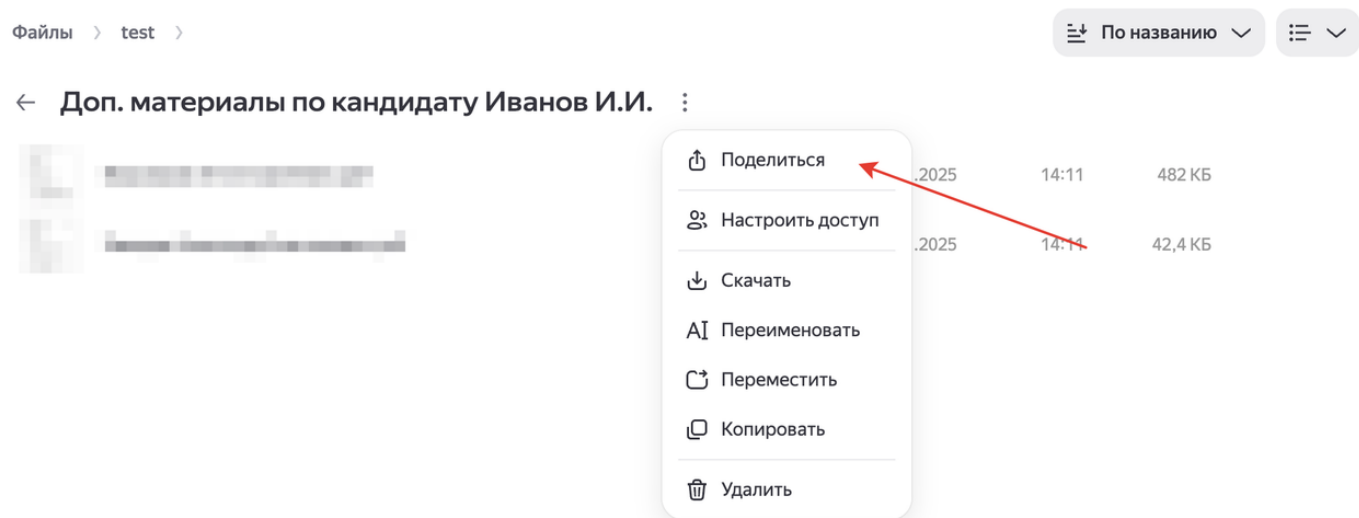
? ????????? 1. ? ??? ?????????

1. Отправьте PDF-отчёт

Просто загрузите PDF-файл.
Важно: принимается только 1 файл.

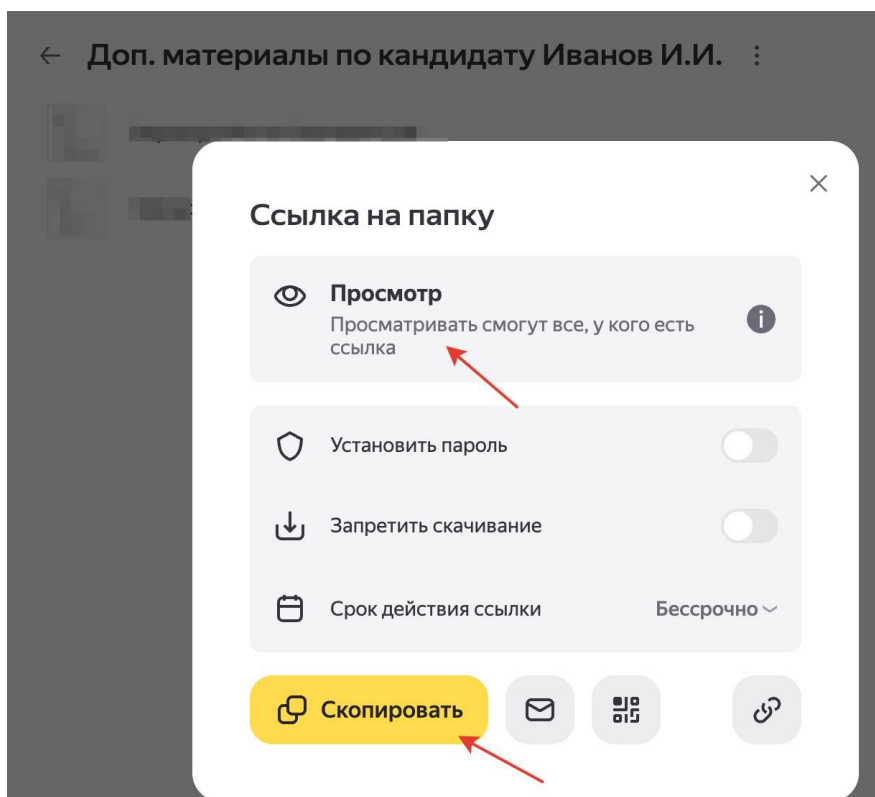
2. Дополнительные материалы (необязательно)

Если есть дополнительные PDF-файлы (например тесты, примеры работ), отправьте открытую ссылку на папку на Яндекс.Диске.
Создайте папку на Яндекс.Диске и положите туда все дополнительные файлы по кандидату в формате PDF, которые хотите использовать в анализе.



Важно: все файлы должны быть в формате PDF. Максимальное количество файлов: 20.

Нажмите на кнопку "Скопировать" - обратите внимание, на экране должна отображаться настройка "Просматривать смогут все, у кого есть ссылка"



Отправьте ссылку боту

Если таких файлов нет → нажмите «Пропустить».

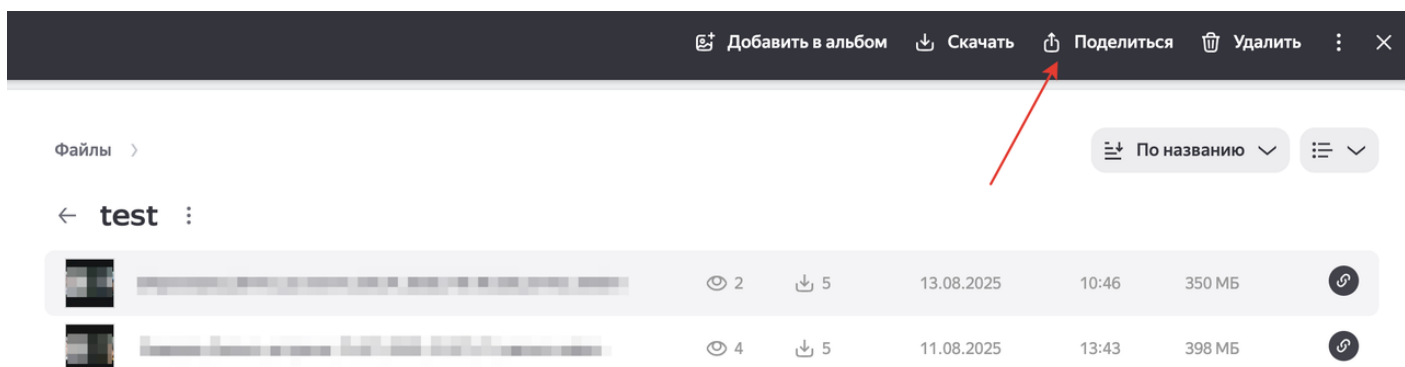
3. Видео с руководителем /собственником /ЛПР (обязательно)

Загрузите видеointервью - предварительно разместите его на Яндекс.Диске с доступом к просмотру и вставьте ссылку (mp4, mpeg, mov, avi, x-flv, mrg, webm, wmv, 3gpp)

Как отправить ссылку на видеофайл:

а) выберите из списка файл, выделите его с помощью правой кнопкой мыши;

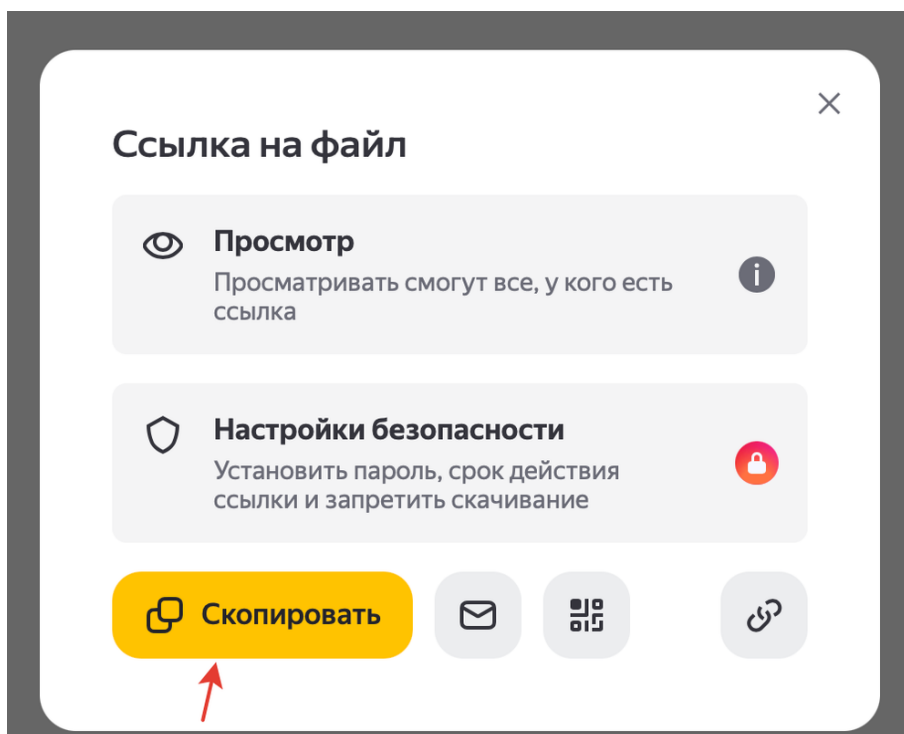
б) в появившемся сверху меню выберите кнопку "Поделиться";



Из списка выберите файл и нажмите "Поделиться"

в) нажмите на кнопку "Скопировать" - обратите внимание, на экране должна отображаться настройка "Просматривать смогут все, у кого есть ссылка";

г) отправьте ссылку боту



Нажмите на кнопку "Скопировать" и отправьте ссылку боту

Как правильно прислать ссылку

Чтобы бот смог получить все файлы, важно отправить публичную ссылку, а не внутреннюю.

1 Тип ссылки

Ссылка должна быть публичной, доступной всем, у кого есть ссылка.

Неправильная ссылка: из адресной строки браузера ([https://disk.yandex.ru/client/disk/...](https://disk.yandex.ru/client/disk/)) — закрытая, бот её не увидит.

Правильная ссылка: [https://disk.yandex.ru/i/...](https://disk.yandex.ru/i/) или [https://yadi.sk/i/...](https://yadi.sk/i/)

2 Настройки доступа

При нажатии «Поделиться» выберите:

«Просматривать смогут все, у кого есть ссылка»

Нельзя выбирать: «Только сотрудники организации» или «Доступ только по приглашению» — бот не сможет получить файлы.

3 Где копировать ссылку

Правильно: в окне «Ссылка на файл» → кнопка «Скопировать» (жёлтая).

Неправильно: копировать из адресной строки браузера.

4 Если это корпоративный Яндекс 360

Администратор организации может запретить внешние ссылки.

Проверить: Панель администратора → Безопасность → Доступ к файлам → Запрещено делиться с внешними пользователями

Если запрещено — нужно попросить разрешение или использовать личный Яндекс.Диск.

☐ Совет бота:

Проверьте ссылку перед отправкой! Публичная ссылка начинается с <https://disk.yandex.ru/i/...>

? ??????? 2. ? ??? ??? ?????? ????????????? ???????

1. Отправьте профиль должности PDF
2. Отправьте резюме PDF
3. Отправьте дополнительные материалы
4. Отправьте ссылку на видео с руководителем /собственником /ЛПР
4. Анализ и итог

Бот анализирует: ваш PDF-отчёт, дополнительные файлы (если были) и собеседование с руководителем. После анализа вы получите готовый PDF с результатами совместимости. Файл приходит автоматически.

???? ?????????? ??????????????
????????????????

Как провести идеальное собеседование

Здесь мы собрали подробную инструкцию, как правильно и эффективно проводить собеседование с кандидатом в Zoom.

Советуем отнестись к этому этапу серьёзно — от качества интервью зависит, насколько точно искусственный интеллект сможет оценить кандидата и принять решение о его соответствии нашим требованиям.

☐ Это один из ключевых этапов воронки подбора.

Собеседование — это не просто “опрос”, а двусторонний диалог, в котором важно:

- Понять мотивацию и компетенции человека
- Выявить его сильные и слабые стороны
- И, что не менее важно — правильно презентовать вашу компанию как сильного работодателя.

Дальше вы найдёте четкий пошаговый план, советы и формулировки, которые помогут провести интервью грамотно и уверенно.

☐ Формат и длительность

- Формат: онлайн через Zoom

- Длительность: максимум 30 минут

- Цель: оценить кандидата по ключевым параметрам, понять его цели и боли, презентовать компанию так, чтобы он увидел, почему стоит работать именно у вас.

☐ Подготовка перед собеседованием

Техническая подготовка:

- Проверьте стабильность интернета, камеру и микрофон

- Зайдите в Zoom за 3-5 минут до начала

- Убедитесь, что фон нейтральный и ничто не отвлекает

Проверка у кандидата:

- Убедитесь, что у кандидата включены камера и микрофон

- Если есть проблемы — помогите их решить или перенесите встречу

- Включите запись Zoom-собеседования (нужно для анализа ботом и командой)

- Перед началом предупредите кандидата:

"Мы ведём запись этой встречи — она нужна для внутреннего анализа и не передаётся третьим лицам. Всё ок с этим?"

Информационная подготовка:

- Ознакомьтесь с резюме кандидата

- Посмотрите вопросы HR-бота

- Подготовьте свои вопросы
- Освежите в памяти ключевые смыслы о вашей компании (см. ниже)

□ Структура собеседования

1. Вступление (2–3 мин)

- Поздоровайтесь, представьтесь:

"Добрый день! Я [имя], предлагаю построить нашу встречу следующим образом: сначала немного поговорим о вашем опыте, потом расскажу о вакансии и компании, и в конце отвечу на ваши вопросы. Договорились?"

- Настрой:

"Мы общаемся на равных — для нас важно понять, насколько мы друг другу подходим."

2. Вопросы к кандидату (15–20 мин)

Кейс-вопросы по опыту:

- "Расскажи про 2–3 своих ключевых результата за последние годы."
- "Опиши ситуацию, где ты решил сложную задачу или улучшил процесс."

Используйте технику «5-этажка»:

- В чём была проблема?
- Что конкретно ты сделал?
- С кем взаимодействовал?
- Какие были сложности?
- Какой был результат? Как вы это измеряли?

Дополнительно:

- "Какие цели ты ставишь перед собой в работе?"
- "Что для тебя важно в следующем месте работы?"
- "Что не нравилось или не устраивало в предыдущих компаниях?"

Важно: не зачитывайте вопросы подряд — вплетайте их в беседу, задавайте уточняющие вопросы после ответов, чтобы получить глубину.

3. Презентация компании (5–7 мин)

Расскажите о компании через смыслы, релевантные целям и болям кандидата.

Ключевые смыслы (выберите подходящие):

- Белая официальная зарплата
- Зарплата на 20–30% выше рынка
- Внутренняя академия с качественными обучающими программами
- Фонд персонального обучения для хард и софт скиллов
- Активный рост и масштабирование
- Карьерный рост внутри команды
- Культура уважения и отсутствие токсичности
- Корпоративные выезды, вечеринки, тимбилдинги
- Прозрачный менеджмент и процессы
- Вовлечённость сотрудников и влияние на решения

Подчеркните те пункты, которые откликаются на цели и боли кандидата.

4. Завершение (2–3 мин)

- Спросите, есть ли вопросы у кандидата
- Расскажите о дальнейших шагах:

"После интервью мы загрузим запись и твои ответы в бота, который поможет проанализировать результаты. Через [срок] мы дадим обратную связь."

- Поблагодарите за участие

☐ После собеседования

Выполните анализ кандидата в боте. Подробная инструкция тут.

☐ Общие рекомендации

- Ведите разговор на равных, без позиции "сверху"
- Проявляйте живой интерес и внимание
- Лучше меньше вопросов, но глубже — акцент на качестве диалога
- Улыбайтесь и поддерживайте позитивный настрой
- Помните: собеседование — это диалог, а не допрос
- Искусственный интеллект — помощник, не даёт 100% точных выводов
- Итоговое решение всегда за вами- интервьюером