

# ?????? ??????

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