

ЭКОПСИ

3 мифа о подборе,
из-за которых
вы теряете сильных
кандидатов

+7 (495) 645-00-40
info@ecopsy.ru

09.06.2025



Павел Дегтярев

Директор по развитию
продуктов

Помог описать компетенции
и начать их описывать более
100 компаниям России



Николай Тиходеев

Директор по развитию
продуктов

Развиваю тест потенциала
PiF, им оценили Более
500 000 менеджеров
в России

Заблуждение 01

Кандидаты сбегут, если делать оценку на входе – они не готовы тратить на это время

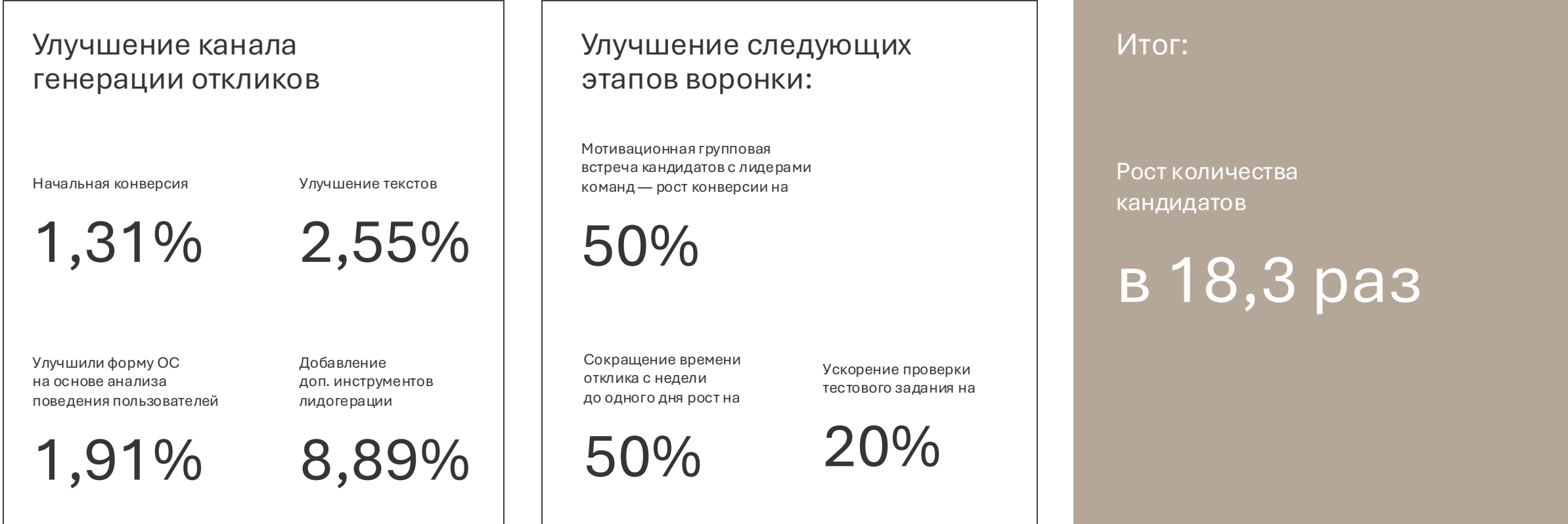
- В России закрепился дефицитный рынок труда, соотношение вакансий и резюме держится на уровне 4-5
- Тренд не изменится, основная причина – демография
- Кажется что в этой ситуации важен каждый кандидат – они не станут тратить время на прохождение оценки, и потерю перекроют выгоды.

Опыт ЭКОПСИ показывает, что готовность кандидатов участвовать в оценке зависит от двух параметров: времени прохождения оценки и этапа воронки. Если кандидаты проходят короткую процедуру (15 минут) после первичного контакта с рекрутером, только 6.7% выбывают из воронки.



Главное помнить опыт кандидата > технологичность процесса

Как мы перестроили подбор аналитиков данных, проходивших входное тестирование на 1.5-2 часа



Заблуждение 02



Предыдущий успешный опыт кандидата показывает, что он будет успешным и в новой роли

«БЫТЬ ГОТОВЫМ К БУДУЩИМ ВЫЗОВАМ» — важное качество для сотрудника



Теория. SHIVA — мир

Крушение старого
и зарождение нового мира

- Split – Расщипленный
- Horrible - Ужасный
- Inconceivable – Невообразимый
- Vicious – Беспощадный
- Arising - Возрождающийся

Практика

Внедрение ИИ

«Если ваш программист не работает сейчас в 10 раз быстрее, чем год назад, значит кто-то кого-то обманывает»

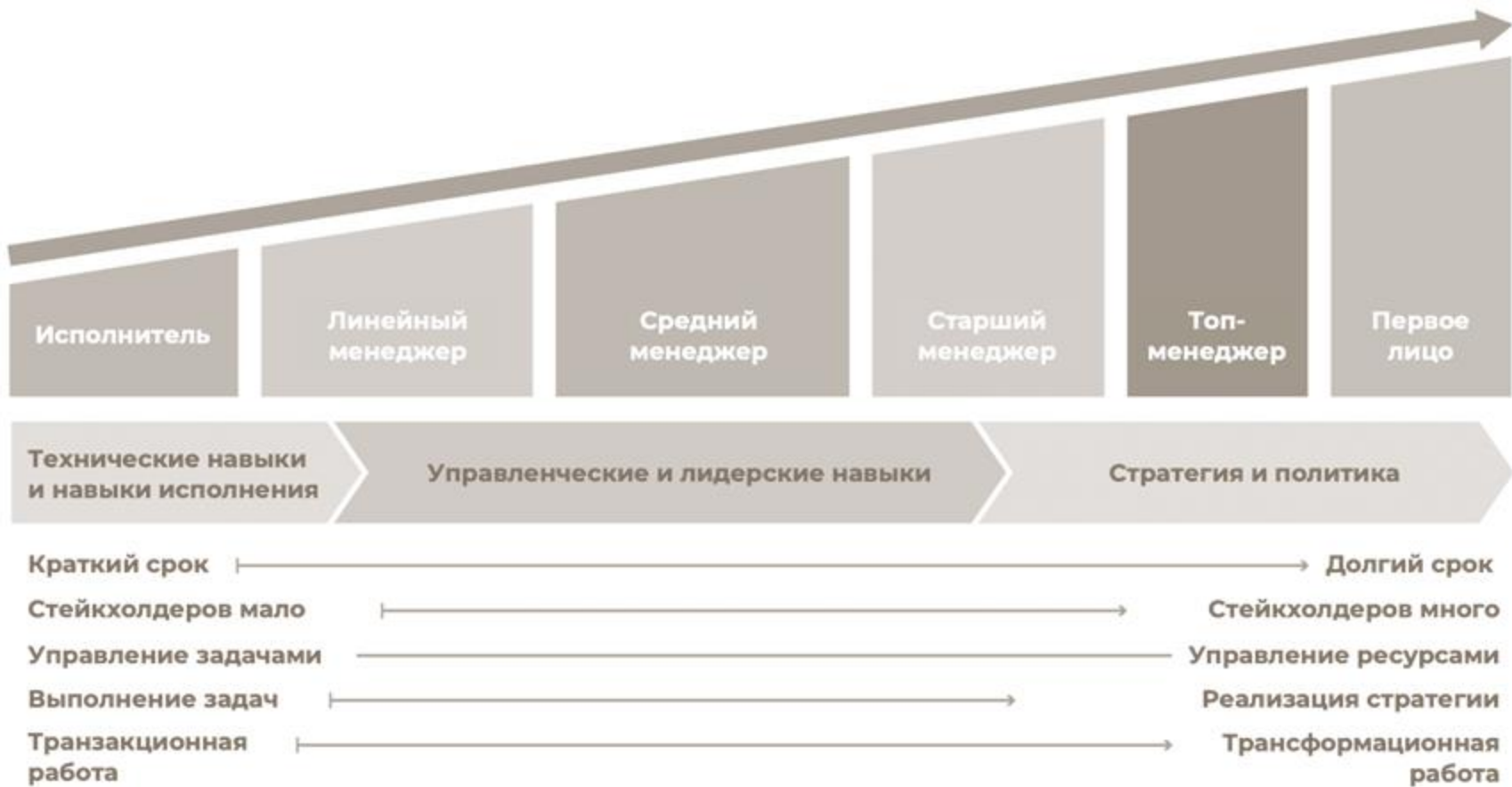
Адаптация к изменениям рынка

«В моей системе мотивации заложены штрафы за перезатаренный склад и за то что мы можем потерять деньги при разнице курсов валют»

Гибкость и скорость проверки гипотез

«Наш новый лендинг конвертирует в продажу на 45% лучше, чтобы его сделать мы проверили 30 разных лендингов за месяц»

Требования к сотруднику меняются с ростом должности



The Charan, Drotter, and Noel (2011). The Leadership Pipeline

Потенциал

— набор относительно устойчивых психологических качеств человека, которые прогнозируют его успешность в новых условиях в среднесрочной и долгосрочной перспективе

01

Относительно устойчивые качества, не связанные напрямую с профессиональным опытом и «хардами»

02

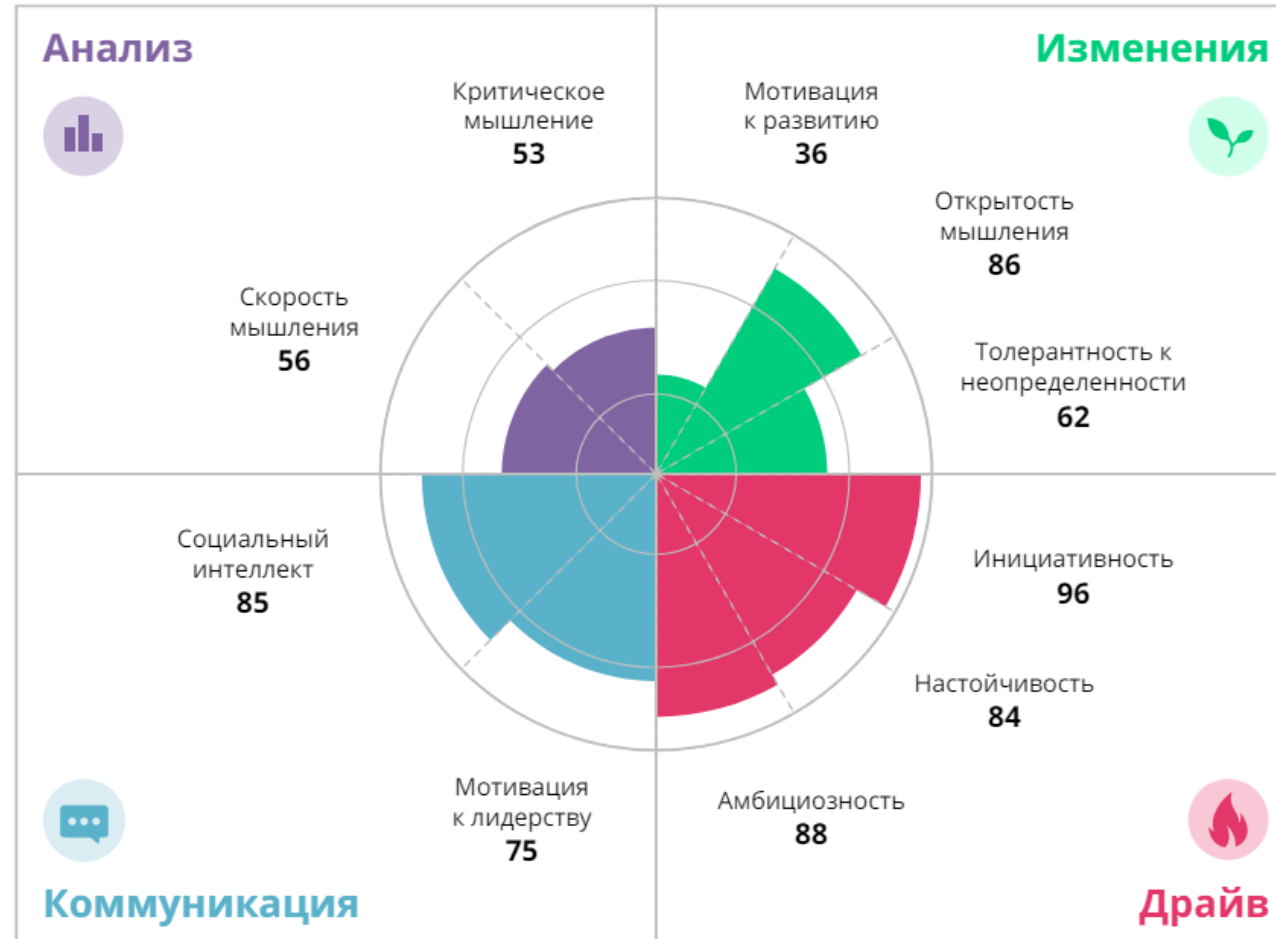
Новые условия — новая должность, организация, знания, изменения в отрасли

03

Средне — и долгосрочная перспектива (от года работы в новых условиях)

Модель потенциала

По оценкам > 500 000 руководителей в России



Помогают освоиться в новом
(должность, организация,
программа обучения)

Отвечают на вызовы, с которыми
человек сталкивается
при карьерном росте

- + Скорость мышления
- + Мотивация к развитию
- + Открытость мышления
- + Социальный интеллект
- + Настойчивость

- + Критическое мышление
- + Толерантность к неопределенности
- + Мотивация к лидерству
- + Инициативность
- + Амбициозность

Заблуждение 03

Чтобы найти лучшего кандидата для позиции нужен 1 четкий профиль качеств

- Мы проверили эту гипотезу на данных 900 менеджеров по продажам компании из технического сектора
- Гипотеза компании: эффективны менеджеры по продажам с компетенциями клиентского сервиса
- Реальность:
 - клиентский сервис важен, но есть ещё 2 других профиля успешного менеджера по продажам в этой компании
 - реальные кандидаты обычно соответствуют только одному из 3 профилей
 - если пытаться нанимать по всем сразу подходить будут только 11%, если только по одному - 97%

Мы оценивали компетенции менеджеров по продажам с помощью [опросника delta.ai](#) – он использует технологии ИИ, чтобы за 10-15 минут оценить широкий круг личных компетенций

Вопрос 1 из 30

Оцените, насколько точно Вас описывает каждое утверждение. Для этого выберите **одно утверждение**, которое описывает Вас наиболее точно. И **одно** наименее точное утверждение. Если какое-то утверждение не описывает Вас и Вашу работу, пожалуйста, не выбирайте его как наиболее или наименее точное.

Выберите именно 1 наиболее точное утверждение и 1 наименее точное утверждение. Этот выбор необходимо сделать, даже если он кажется затруднительным.

	НАИМЕНЕЕ точно	НАИБОЛЕЕ точно
Я выстраиваю долгосрочные взаимоотношения с клиентами	☐	☐
Я привлекаю коллег к совместному обсуждению проблем и поиску решений	☐	☐
Я учитываю цели и задачи коллег при планировании своей работы	☐	☐
Я предлагаю взаимовыгодные решения для всех сторон переговоров	☐	☐

Ответить

6 компетенций успешного менеджера по продажам

План продаж разница между лучшими и худшими по набору компетенций = +8% выполнения плана	Продвижение продуктов разница между лучшими и худшими по набору компетенций = +22% выполнения плана	Обслуживание клиентов разница между лучшими и худшими по набору компетенций = +1.2 балла (по шкале 1 – 10)	Стаж разница между лучшими и худшими по набору компетенций = +7.3 месяца
1. Ответственность		1. Ответственность	1. Ответственность
3. Клиентоцентричность			2. Клиентоцентричность
	3. Ясная коммуникация		3. Ясная коммуникация
	4. Прагматичность	4. Прагматичность	
		5. Поиск улучшений	5. Поиск улучшений
		6. Убеждение	6. Убеждение

Реальный кандидат владеет только 2 компетенциями из 6

Организатор
Ответственность + Прагматичность

Подходит к работе рационально,
стремится показать конкретные
результаты.



Коммуникатор
Клиентоцентричность + Ясная коммуникация

Говорит с клиентом на его языке
и формирует доверительный контакт.

Оптимизатор
Убеждение + Поиск улучшений

Находит лучшие способы работать
и строить процессы, продвигает свои идеи.

Опросник delta.ai оценивает широкий спектр компетенций, его можно настроить под себя





Ключевые выводы

1. Кандидаты готовы инвестировать время и проходить оценку, если им «продали» вакансию и быстро дают ОС
2. Лишь 30% эффективных менеджеров являются высоко потенциальными – важно смотреть готов ли кандидат к вызовам
3. Есть качества, которые помогают освоиться в новом, есть те, которые связаны с преодолением карьерных вызовов
4. Можно сильно расширить доступный рынок кандидатов, если оценить, какие требования действительно критичны



Лучший канал в Telegram про цифровую оценку персонала — актуальные кейсы, передовые технологии, новости рынка, статьи и исследования



Инновационные технологии в оценке персонала от ЭКОПСИ



Павел Дегтярев

Директор по развитию
продуктов

TG @pdegtyariov
degtyariov@ecopsy.ru



Николай Тиходеев

Директор по продукту
ЭКОПСИ

TG @tikhodeyev
tikhodeyev@ecopsy.ru