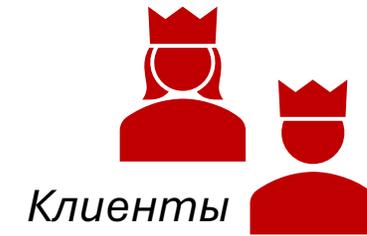


5 примеров
как повысить
эффективность
работы с персоналом
за счет ИИ и технологий

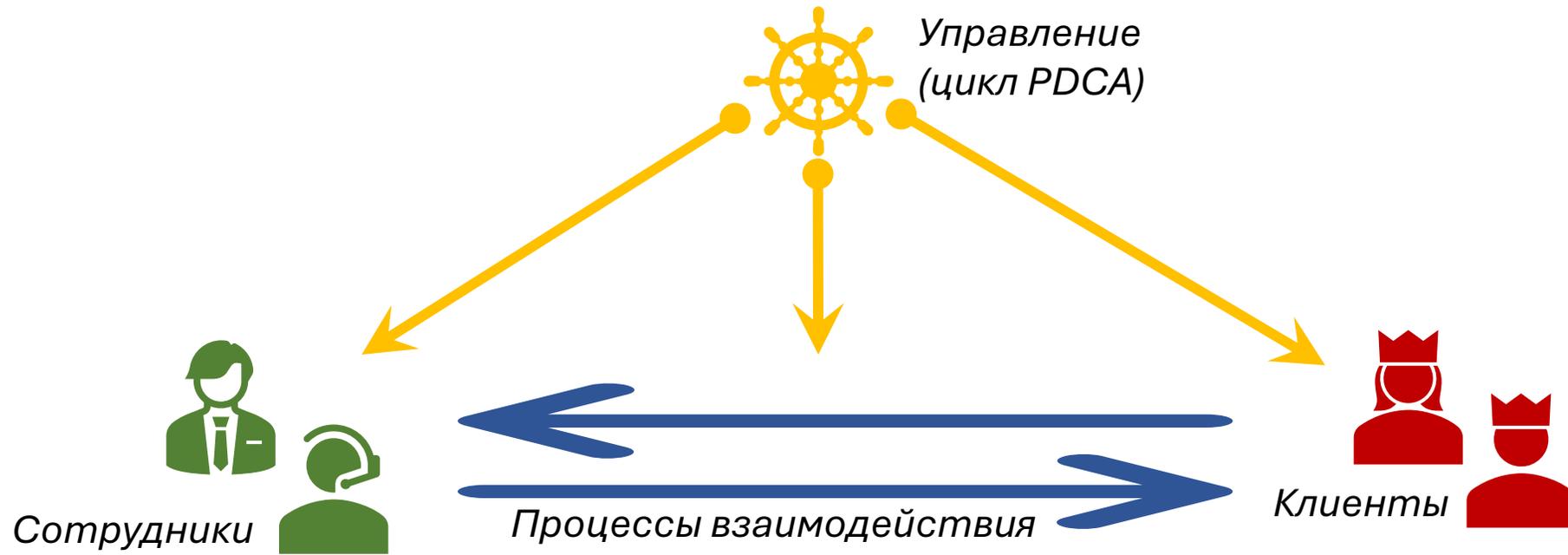
Про **ИИ**, технологии и УП



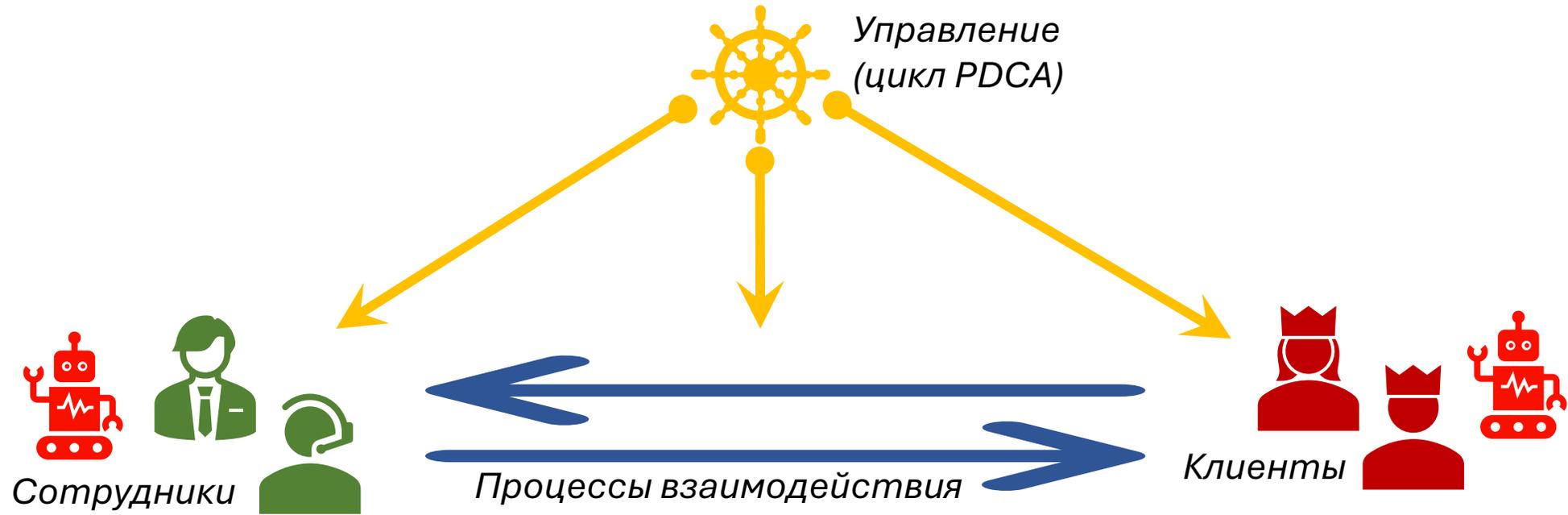
Про ИИ, технологии и УП



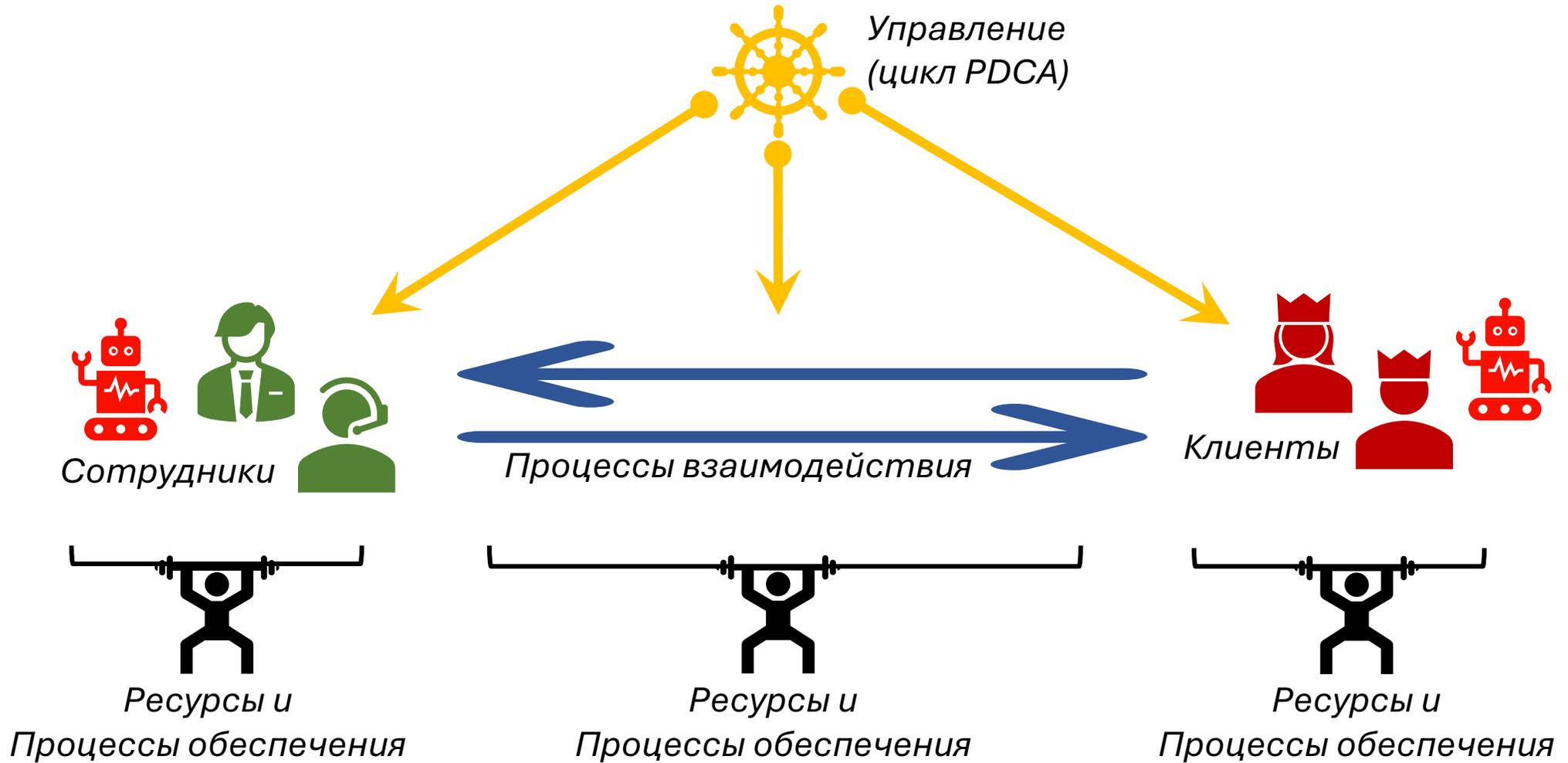
Про ИИ, технологии и УП



Про ИИ, технологии и УП

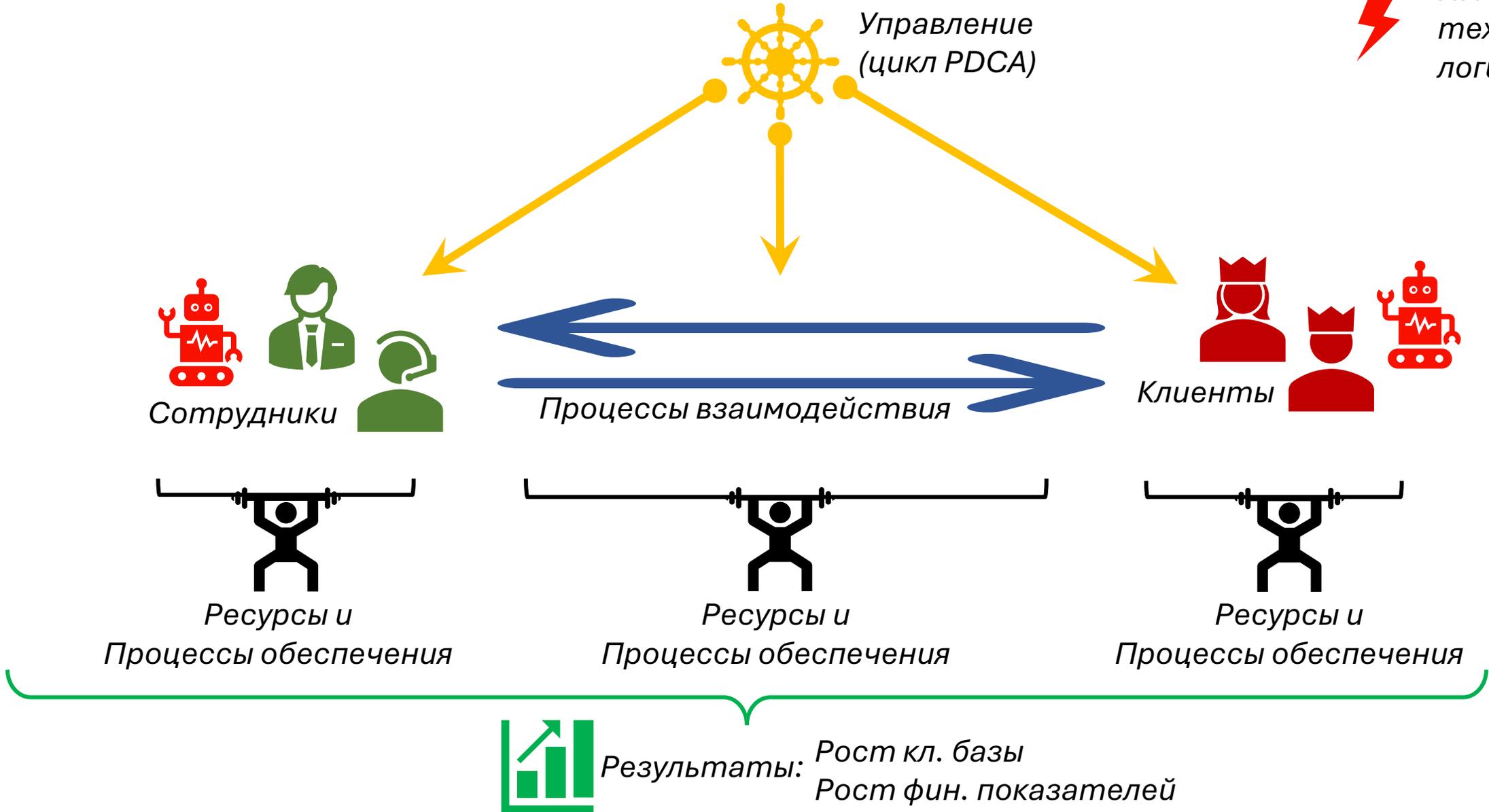


Про ИИ, технологии и УП



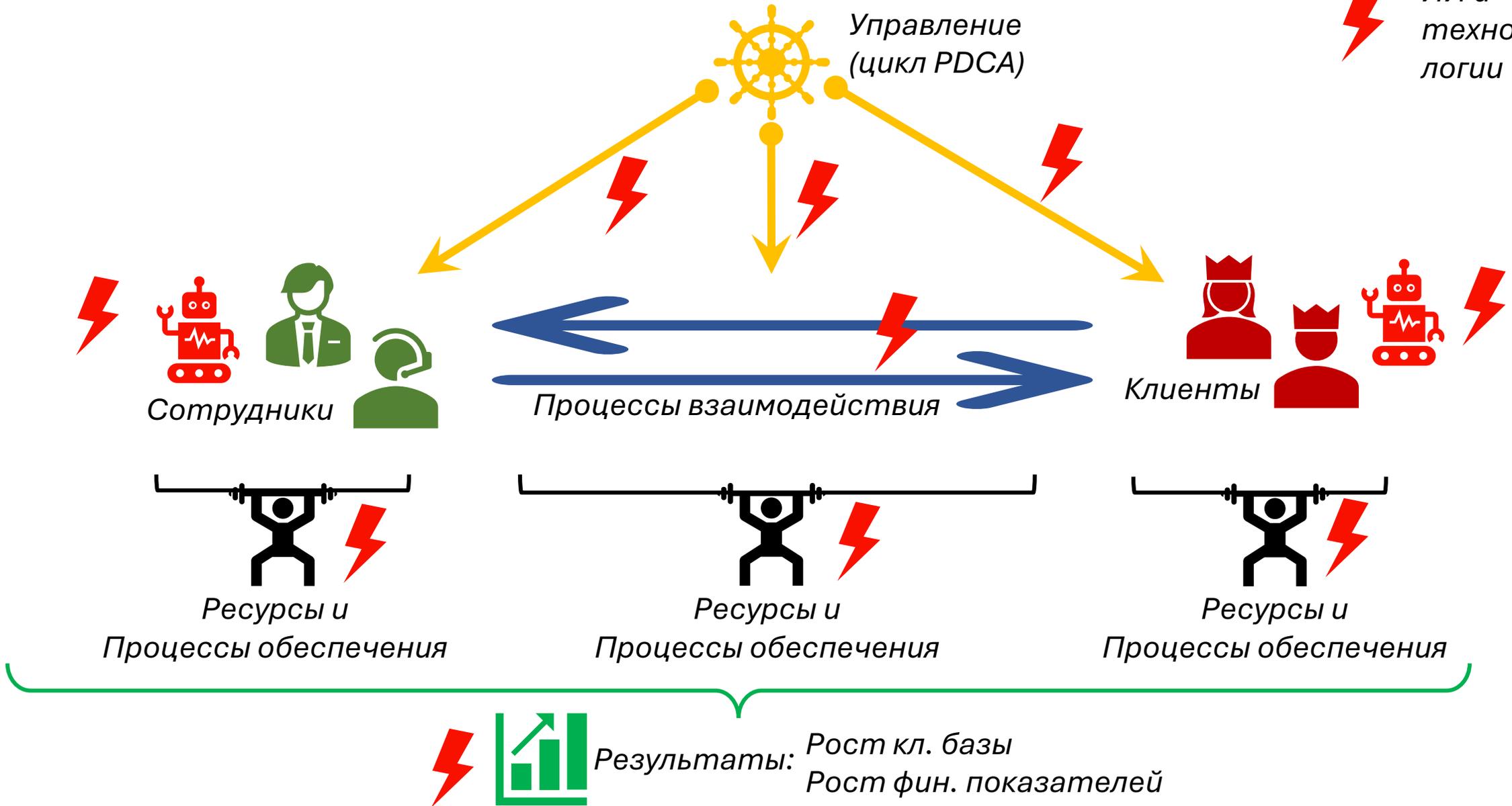
Про ИИ, технологии и УП

 ИИ и
техно-
логии



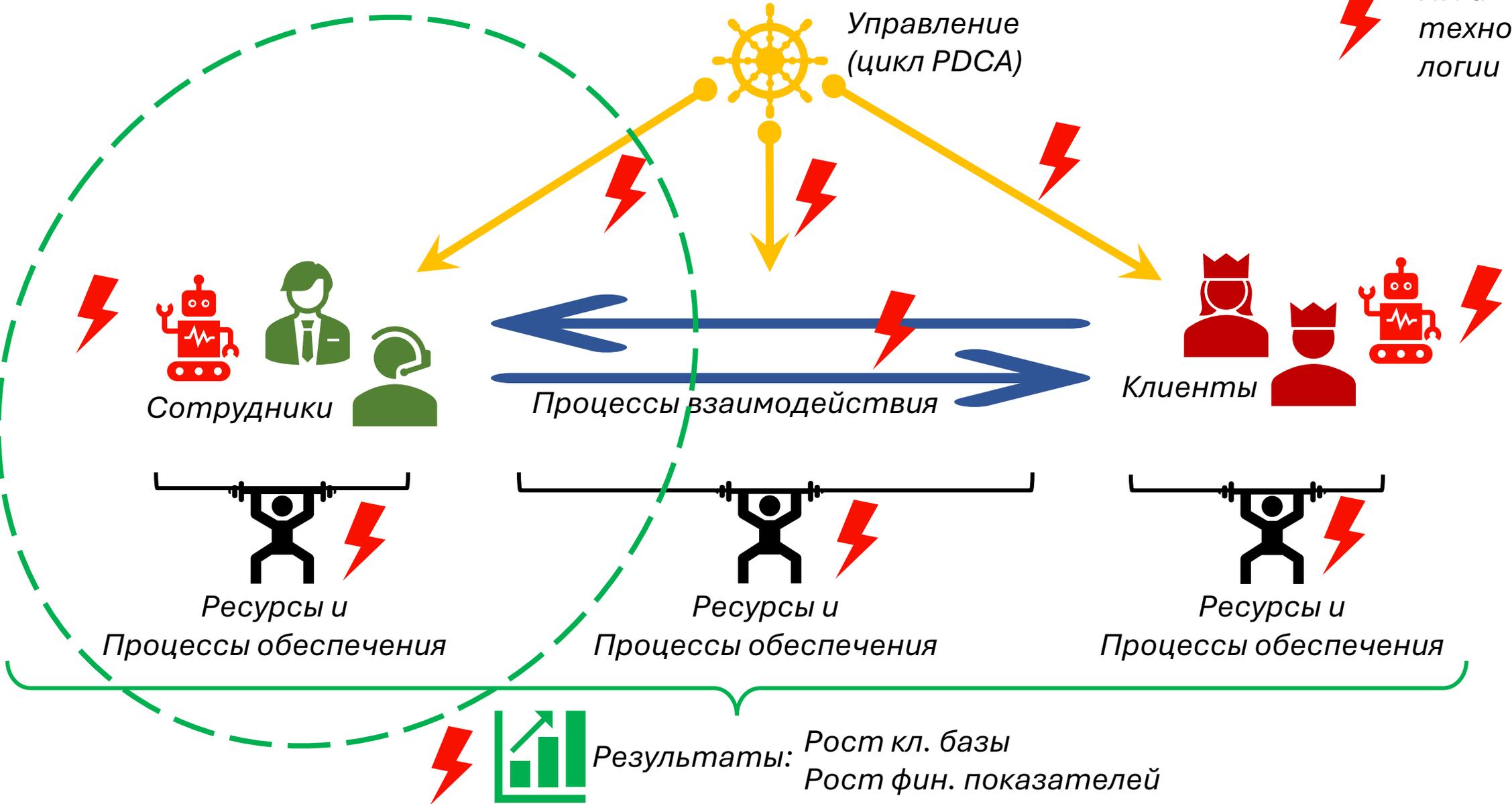
Про ИИ, технологии и УП

 ИИ и
техно-
логии



Про ИИ, технологии и УП

 ИИ и технологии



Елена Войтова



Тренер, Консультант



Помогаю повысить эффективность процессов



Помогаю улучшить работу сотрудников



Верю в лучший Клиентский опыт

Контакты

Почта Elena.Voytova@gmail.com

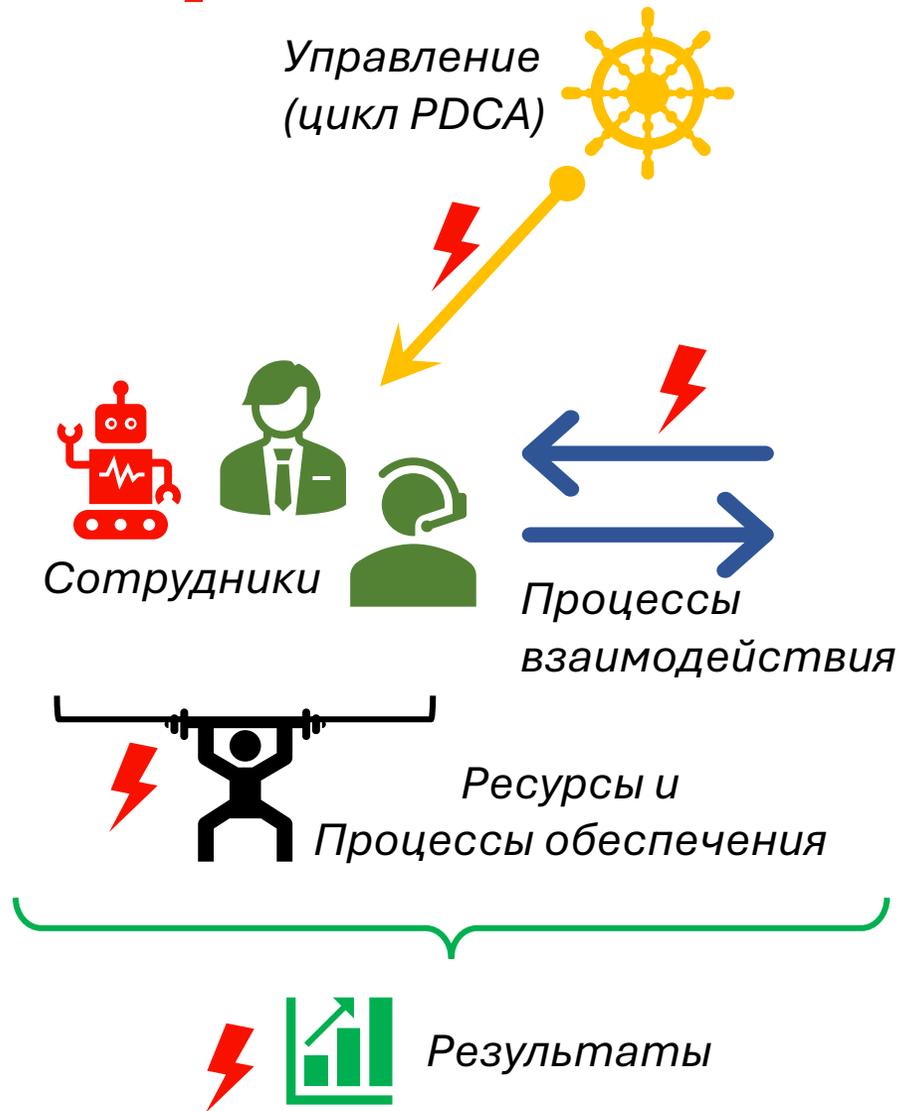
Telegram https://t.me/boss_vnutri

Youtube – канал <https://clck.ru/32TMW7>

Сайт <https://bossvnutri.ru>

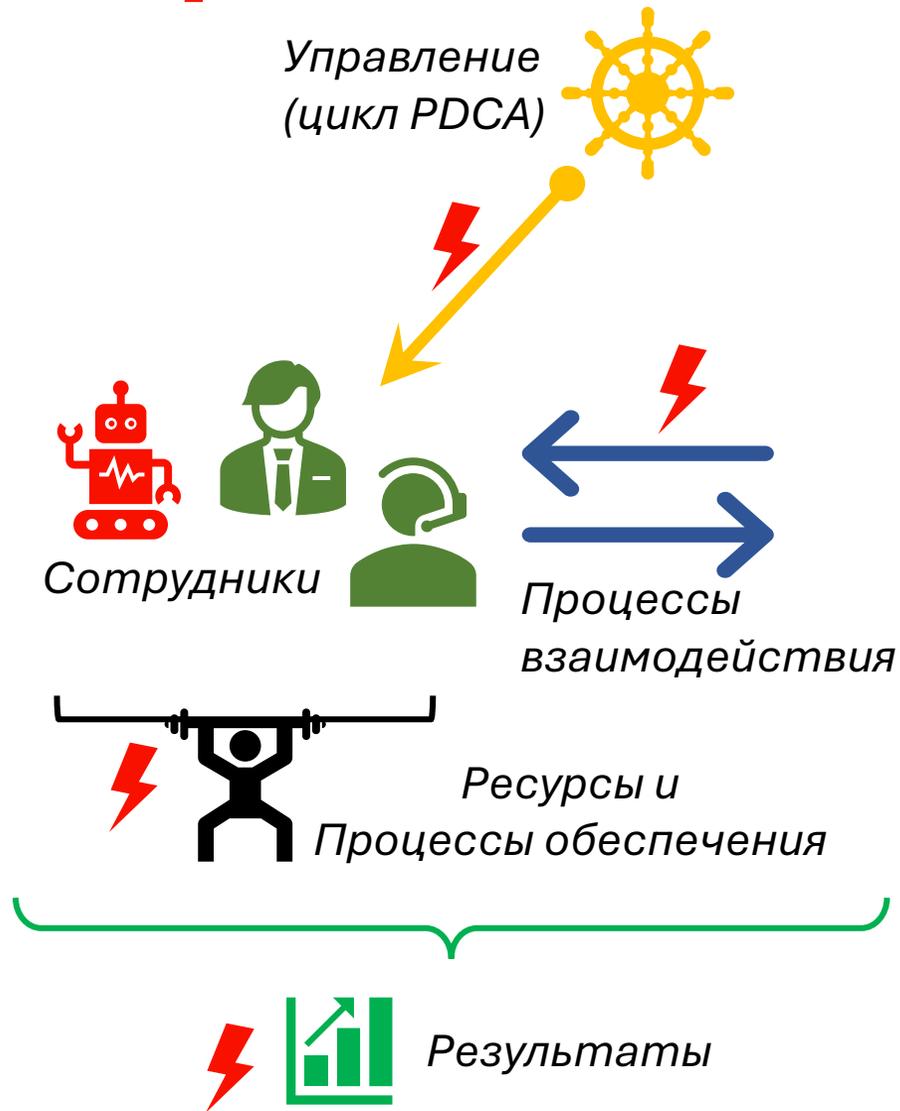


Место для **технологий** в работе с персоналом



- Задачи и требования к компетенциям (профиль должности)
- Требования к кандидату (профиль кандидата)
- Процесс подбора
- Процесс адаптации
- Процесс начального и поддерживающего обучения
- Процесс верификации
- Процесс информирования и внедрения изменений

Место для **технологий** в работе с персоналом



- Задачи и требования к компетенциям (профиль должности)
- Требования к кандидату (профиль кандидата)
- Процесс подбора
- Процесс адаптации
- Процесс начального и поддерживающего обучения
- Процесс верификации
- Процесс информирования и внедрения изменений
- Процесс управления исполнением
 - в т.ч. процесс постановки целей и задач
 - в т.ч. процесс оценки и корректировки результатов работы
- Управление текучестью и удовлетворенностью
- Управление вовлеченностью и мотивацией

Снижаем время на обзвоны кандидатов

- Автообзвон кандидатов, которые предварительно подошли по резюме
- Спрашиваем: Интересна ли вакансия? Готовы ли поговорить более детально?
- Если не готовы – можно краткий опрос провести почему (уже нашел работу, не нравится вакансия по сути, не нравится оплата, не нравятся условия, передумал искать работу)
- Можно разные голоса включать для разных сегментов кандидатов: мальчик / девочка, молодой / взрослый
- С теми кто уровень прошел – созваниваются менеджеры по подбору. А если кандидат готов поговорить прямо сейчас – сразу разговариваем!

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов на первичный дозвон и сверку «готов - не готов»

Экономим силы менеджеров (в т.ч. моральные на попугайскую работу)

Легко проверяем гипотезы и оставляем лучшие алгоритмы и скрипты

Снижаем время на обзвоны кандидатов

- Автообзвон кандидатов, которые предварительно подошли по резюме
- Спрашиваем: Интересна ли вакансия? Готовы ли поговорить более детально?
- Если не готовы – можно краткий опрос провести почему (уже нашел работу, не нравится вакансия по сути, не нравится оплата, не нравятся условия, передумал искать работу)
- Можно разные голоса включать для разных сегментов кандидатов: мальчик / девочка, молодой / взрослый
- С теми кто уровень прошел – созваниваются менеджеры по подбору. А если кандидат готов поговорить прямо сейчас – сразу разговариваем!

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов на первичный дозвон и сверку «готов - не готов»

Экономим силы менеджеров (в т.ч. моральные на попугайскую работу)

Легко проверяем гипотезы и оставляем лучшие алгоритмы и скрипты

Что важно:

- !! Отслеживать результаты и постоянно их анализировать, следить за динамикой
- !! Следить за комфортом и усилиями кандидатов
- !! Пробовать разные подходы и гипотезы: время звонка, количество попыток, как представляемся, какие вопросы задаем

Повышаем привлекательность вакансий

- **Берем в соавторы ИИ**
- *Отдаем ему наше описание вакансии как сейчас (не обязательно, можно с нуля создавать)
- Отдаем информацию про реальные требования к кандидату с учетом профиля должности и профиля кандидата
- Отдаем информацию о том, что мы даем кандидату и что мы от него хотим
- Просим ИИ задать нам вопросы, чтобы он мог собрать привлекательное описание вакансии. Отвечаем.
- Получаем описание вакансии, которое можно править просто попросив добавить / убавить / скорректировать.
- Можно делать разные описания для разных сегментов.

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов описание вакансий

Получаем много разных вариантов описания, которые легко менять

Легко проверяем гипотезы и оставляем варианты с лучшей конверсией

Повышаем привлекательность вакансий

- **Берем в соавторы ИИ**
- *Отдаем ему наше описание вакансии как сейчас (не обязательно, можно с нуля создавать)
- Отдаем информацию про реальные требования к кандидату с учетом профиля должности и профиля кандидата
- Отдаем информацию о том, что мы даем кандидату и что мы от него хотим
- Просим ИИ задать нам вопросы, чтобы он мог собрать привлекательное описание вакансии. Отвечаем.
- Получаем описание вакансии, которое можно править просто попросив добавить / убавить / скорректировать.
- Можно делать разные описания для разных сегментов.

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов описание вакансий

Получаем много разных вариантов описания, которые легко менять

Легко проверяем гипотезы и оставляем варианты с лучшей конверсией

Что важно:

- !! Отслеживать результаты и постоянно их анализировать, следить за динамикой
- !! Пробовать разные подходы к описанию: содержание, формат, слова и фразы, настроение, тон
- + Можно отдавать как примеры успешные описания с «рабочих сайтов»
- + Можно просить проанализировать из-за чего могла упасть динамика и улучшить
- + Можно отдавать ОС от кандидатов и новичков

Формируем программы обучения

- Просим ИИ собрать программу обучения, опираясь на профиль кандидата и профиль должности
- Программа обуч. = Что надо – Что есть
- Отдали оба профиля и попросили собрать блоки обучения для новичка. Задали параметры – время, соотношение разных форматов, ОС от сотрудников и пожелания тренеров. Получили детальную программу.
- Попросили подготовить вопросы для тестирования. Задали параметры: время, кол-во вопросов, порог успешности, шкалу для оценки.
- (Даже презентацию по программе может подготовить ИИ)

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов на проработку программ обучения и верификации

Получили «незамыленный» взгляд

Легко проверяем гипотезы

Быстро делаем обучение под «боли» - триггеры

Формируем программы обучения

- Просим ИИ собрать программу обучения, опираясь на профиль кандидата и профиль должности
- Программа обуч. = Что надо – Что есть
- Отдали оба профиля и попросили собрать блоки обучения для новичка. Задали параметры – время, соотношение разных форматов, ОС от сотрудников и пожелания тренеров. Получили детальную программу.
- Попросили подготовить вопросы для тестирования. Задали параметры: время, кол-во вопросов, порог успешности, шкалу для оценки.
- (Даже презентацию по программе может подготовить ИИ)

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов на проработку программ обучения и верификации

Получили «незамыленный» взгляд

Легко проверяем гипотезы

Быстро делаем обучение под «боли» - триггеры

Что важно:

- !! Показывать ИИ результаты обучения и добиваться улучшения программы и тестов
- !! Пробовать разные подходы и гипотезы
- !! Кастомизировать программы для разных сотрудников: молодые, первая работа, в возрасте, не дружат с техникой, ...
- !! Говорить с ИИ! Что нравится, в чем сомневаемся, что хотим попробовать

Фильтруем кандидатов на входе

- **Первичный отбор проводит ИИ**
- Берем профиль кандидата и на его основе просим выделить что может проверить в чате сам ИИ
- Выделяем компетенции и параметры, которые можно проверить в чат-боте в формате теста – опроса
- Настраиваем и применяем
- Готовим разные варианты результатов: подходит, можно на итоговую беседу / частично подходит / не подходит по компетенциям / не подходит по отношению и условиям работы / временно не подходит, вернуться позже
- Готовим ответы и маршруты для разных результатов у кандидатов

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов рекрутеров на базовые вопросы и проверки

Проверили готовность кандидатов и дальше работать с технологиями e-learning

Легко регулируем «порог» входа с учетом укомплектованности и загрузки тренеров

Фильтруем кандидатов на входе

- **Первичный отбор проводит ИИ**
- Берем профиль кандидата и на его основе просим выделить что может проверить в чате сам ИИ
- Выделяем компетенции и параметры, которые можно проверить в чат-боте в формате теста – опроса
- Настраиваем и применяем
- Готовим разные варианты результатов: подходит, можно на итоговую беседу / частично подходит / не подходит по компетенциям / не подходит по отношению и условиям работы / временно не подходит, вернуться позже
- Готовим ответы и маршруты для разных результатов у кандидатов

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов рекрутеров на базовые вопросы и проверки

Проверили готовность кандидатов и дальше работать с технологиями e-learning

Легко регулируем «порог» входа с учетом укомплектованности и загрузки тренеров

Что важно:

- !! Отслеживать результаты и постоянно их анализировать, следить за динамикой
- !! Вовлекать тренеров и рекрутеров в подготовку
- !! Следить за ОС от кандидатов
- !! Если есть ценная категория, которая не пройдет через такой формат – для них люди
- + Можно легко настраивать разные боты для разных скилл-групп сотрудников (сервис, продажи, ТП, чаты, голос, ...)

Внедряем **глубокий комплексный анализ**

- **Нанимаем ИИ на роль Аналитика**
- Собираем информацию, которая у нас есть, отдаем ИИ
- Просим задать вопросы (если надо)
- Просим найти ключевые проблемы
- Просим найти их корневые причины
- Спорим и обсуждаем где не согласны
- Просим составить план действий
- Дальше можно продолжить обсуждение по ходу внедрения изменений – рассказывать какие результаты, где сложно, добиваться еще советов и подсказок что подрихтовать

Что выиграли:

Внедрили анализ корневых причин! Ура

Смогли охватить огромный объем данных и получить реальные планы улучшений

Научили своих менеджеров анализу и вовлекли их

Внедряем **глубокий комплексный анализ**

- **Нанимаем ИИ на роль Аналитика**
- Собираем информацию, которая у нас есть, отдаем ИИ
- Просим задать вопросы (если надо)
- Просим найти ключевые проблемы
- Просим найти их корневые причины
- Спорим и обсуждаем где не согласны
- Просим составить план действий
- Дальше можно продолжить обсуждение по ходу внедрения изменений – рассказывать какие результаты, где сложно, добиваться еще советов и подсказок что подрихтовать

Что выиграли:

Внедрили анализ корневых причин! Ура

Смогли охватить огромный объем данных и получить реальные планы улучшений

Научили своих менеджеров анализу и вовлекли их

Что важно:

- !! Вовлекать сотрудников, чтобы не деградировали! Им надо учиться у ИИ, а не свешивать на него работу без понимания сути
- !! Применять для разных процессов, сделать постоянной практиков
- + Можно – анализ причин оттока персонала
- + Можно – анализ причин удовлетворенности, неудовлетворенности и клиентов, и сотрудников
- + Можно – анализ ОС по разным целевым опросам от сотрудников и клиентов

Создаем **личного помощника руководителя**

- Для каждого руководителя формируем «ветку» с личным ассистентом
- ИИ может быть коучем, ментором, психологом, трекером
- Определили, в каких областях и форматах нужна помощь
- Дали наборы вопросов для разных форматов поддержки
- Научили работать с ИИ – загружать данные, спрашивать, спорить, общаться
- Настроили технику (безопасность, доступы, ...)

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов описание вакансий

Получаем много разных вариантов описания, которые легко менять

Легко проверяем гипотезы и оставляем варианты с лучшей конверсией

Создаем **личного помощника руководителя**

- Для каждого руководителя формируем «ветку» с личным ассистентом
- ИИ может быть коучем, ментором, психологом, трекером
- Определили, в каких областях и форматах нужна помощь
- Дали наборы вопросов для разных форматов поддержки
- Научили работать с ИИ – загружать данные, спрашивать, спорить, общаться
- Настроили технику (безопасность, доступы, ...)

Что выиграли:

Сократили трату ресурсов описание вакансий

Получаем много разных вариантов описания, которые легко менять

Легко проверяем гипотезы и оставляем варианты с лучшей конверсией

Что важно:

- !! Технически обеспечить «ветки» для каждого руководителя
- !! Дать логику и промпты, или научить задавать правильные вопросы
- !! Сверяться что вообще получается, иначе каждый «завязнет в своем огороде»
- !! Можно так сделать и для сотрудников – личный помощник, который «всегда за тебя, за тебее всех за тебя!»

Спасибо за встречу сегодня!



Анонс

ближайшего тут

https://t.me/boss_vnutri/843

Приходите!



Елена Войтова

Elena.Voytova@gmail.com

https://t.me/boss_vnutri