

# Как автоматизировать подбор для команды из 200+ рекрутеров, сократив затраты в 3 раза

КЕЙС КОНТУР



Когда HR-процессы уже переведены в цифровую среду, а подбор ведётся с помощью разных инструментов, главным фактором эффективности становится то, насколько согласованно эти решения работают между собой.

Автоматизация помогает выстроить сквозные процессы, где разные инструментов объединяются в единую систему, минимизируя ручные операции и обеспечивая прозрачность на каждом этапе подбора.

Однако для крупного бизнеса подойдет не любое решение по автоматизации. При масштабах, где в процесс подбора вовлечено более **200 рекрутеров**, тысячи внутренних заказчиков и десятки направлений найма, гибкость и адаптивность платформы под запросы компании становятся критичными факторами.

**Любые недоработки в системе мгновенно отражаются на результатах:**

- ×** **Отсутствие интеграции с внешними сервисами** увеличивает количество ручных действий, замедляет работу и создаёт дополнительную нагрузку на команду
- ×** **Несогласованность данных из разных источников** приводит к искажённой аналитике и затрудняет принятие управленческих решений
- ×** **Невозможность кастомных доработок** ограничивает гибкость системы и не позволяет адаптировать её под реальные процессы компании

Чтобы эффективно справляться с высокой нагрузкой и масштабированием подбора, система должна обеспечивать:

- + Точность и чистоту данных
- + Минимизацию ручных операций
- + Выстраивание потоков данных из системы в систему



Именно с таким запросом к нам обратилась одна из крупнейших IT-компаний в России — Контур

# Контур — экосистема для бизнеса

**36 лет**

помогаем  
бизнесу  
развиваться

**12 000**

сотрудников  
по всей России

**Золото**

в рейтинге лучших работодателей  
по версии Forbes

**70+**

продуктов от ЭДО, ВКС  
и финтех до ИИ и HR Tech

**40,4 млрд ₽**

выручка в 2024,  
+24% к показателю 2023 года

## Контур

Наши сервисы помогают каждой третьей компании России делать рабочие процессы проще и эффективнее: вести бухгалтерию, сдавать отчетность в госорганы, обмениваться документами без бумаги, общаться друг с другом на удаленке и многое другое

**ТОП-10**

дорогих компаний Рунета  
в рейтинге Forbes

**3,0 млн клиентов**

каждый третий бизнес в России  
использует наши решения

С 2018 года в Контуре использовалась ATS, которая поддерживала основные процессы подбора. Но со временем стало ясно, что существующая система не справляется с масштабом и сложностью процессов.

Причины, по которым старая система перестала быть эффективной:

- Высокая стоимость поддержки
- Невозможность кастомных доработок
- Ограниченные интеграции

Всё это мешало масштабировать рекрутмент на тысячи вакансий в год. Команда осознала: чтобы сохранить управляемость и темп роста, нужно переходить на новую систему.

## Подсказка

Сравните время, которое требуется для генерации отчетов и аналитики по эффективности подбора. Если оно растет пропорционально числу вакансий и команд, а не остается стабильным, значит, система не поддерживает масштаб и сложность процессов компании

# Основные задачи проекта при переходе на новую платформу

Замена существующего ATS-решения в строго ограниченные сроки без превышения бюджета проекта



Сохранение текущего уровня автоматизации бизнес-процессов



Создание базиса для дальнейшего развития сервиса (повышения уровня автоматизации подбора)



Для перехода на новую платформу предстояло решить ряд сложных задач. Так как вокруг прошлой ATS была выстроена масштабная экосистема внутренних процессов.

Это включало отработанную методологию подбора, систему аудита работы рекрутеров, потоки данных и аналитические дашборды в Power BI.

При переходе важно было не потерять эту функциональность и базу наработок, сохранив непрерывность всех процессов.

## Подсказка



Как заранее определить, справится ли подрядчик с выполнением всех задач по внедрению?

Оцените опыт подрядчика: есть ли у него успешные кейсы внедрения автоматизации в компаниях с похожей структурой и масштабом? Спросите конкретные примеры, сроки и результаты проектов.

# Какие факторы стали решающими при выборе платформы в пользу «Юнион»



Снижение затрат на поддержку текущей ATS-системы



Возможность развивать текущую ATS-систему в соответствии с потребностями бизнеса



Возможность реализовать большой список доработок первого приоритета, без которых переход в ПЭ был бы невозможен

(критичное влияние на уровень автоматизации бизнес-процессов)



Реализация модели аналитики процессов рекрутинга, которые были нужны именно Контру



Некоторые требования при выборе платформы были очень важны для нас - это технологический стек, архитектура, low-code (меньше программирования - больше настроек), требования безопасности и стоимость в контексте ближайших 5 лет.

При этом нам важна репутация вендора, какие есть успешные и релевантные проекты, сколько лет на рынке. А также компетенции и опыт команды.

И по совокупности этих факторов мы выбрали компанию «Юнион».



**Владимир Верещагин**

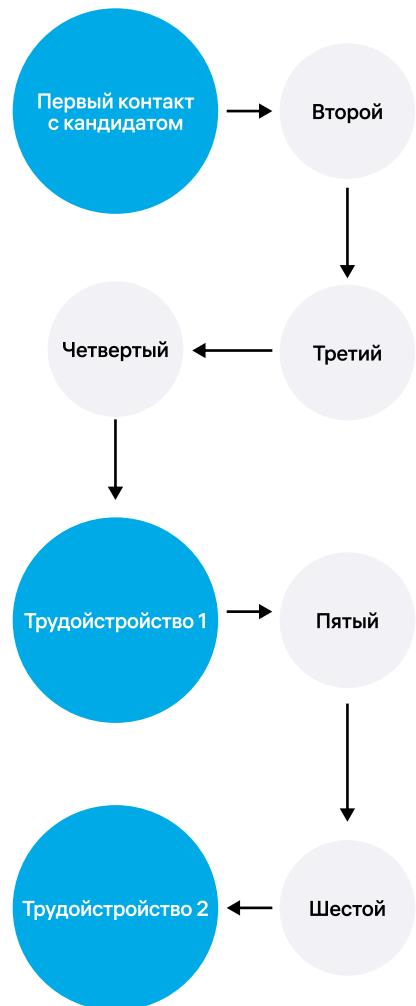
Руководитель направления «HR-инфраструктура и аналитика», Контур

# Воронка подбора: до и после

## Проблема: Некорректная воронка по источникам резюме

-  Система брала источник самого первого резюме, с которым кандидат был добавлен в ATS  
В связи с этим создали отдельный отчет, который отражал последнее прикрепленное резюме
-  Кандидата можно было прикрепить к вакансии с одним и тем же резюме несколько раз
-  Рекрутеры могли редактировать источник резюме, что искажало статистику

## Решение: Корректно работающая воронка подбора



### Это решение позволяет:

- + Отследить полную историю взаимодействий с кандидатом на протяжении всего времени сотрудничества
- + Исключить дублирование и искажение данных
- + Построить корректную воронку по источникам, отражающую реальную конверсию
- + Получить достоверную базу для оценки эффективности каналов и оптимизации бюджетов на привлечение

### Подсказка

Как определить корректность воронки подбора?  
Если вы не можете быстро определить, какой канал даёт лучших кандидатов, часто сталкиваетесь с дублями, и не видите четкую аналитику по каждому этапу, значит, воронка подбора требует корректировки.

# Каскадная вакансия: многоуровневая структура подбора

Ещё одно решение, значительно упростившее работу рекрутеров — каскадная вакансия

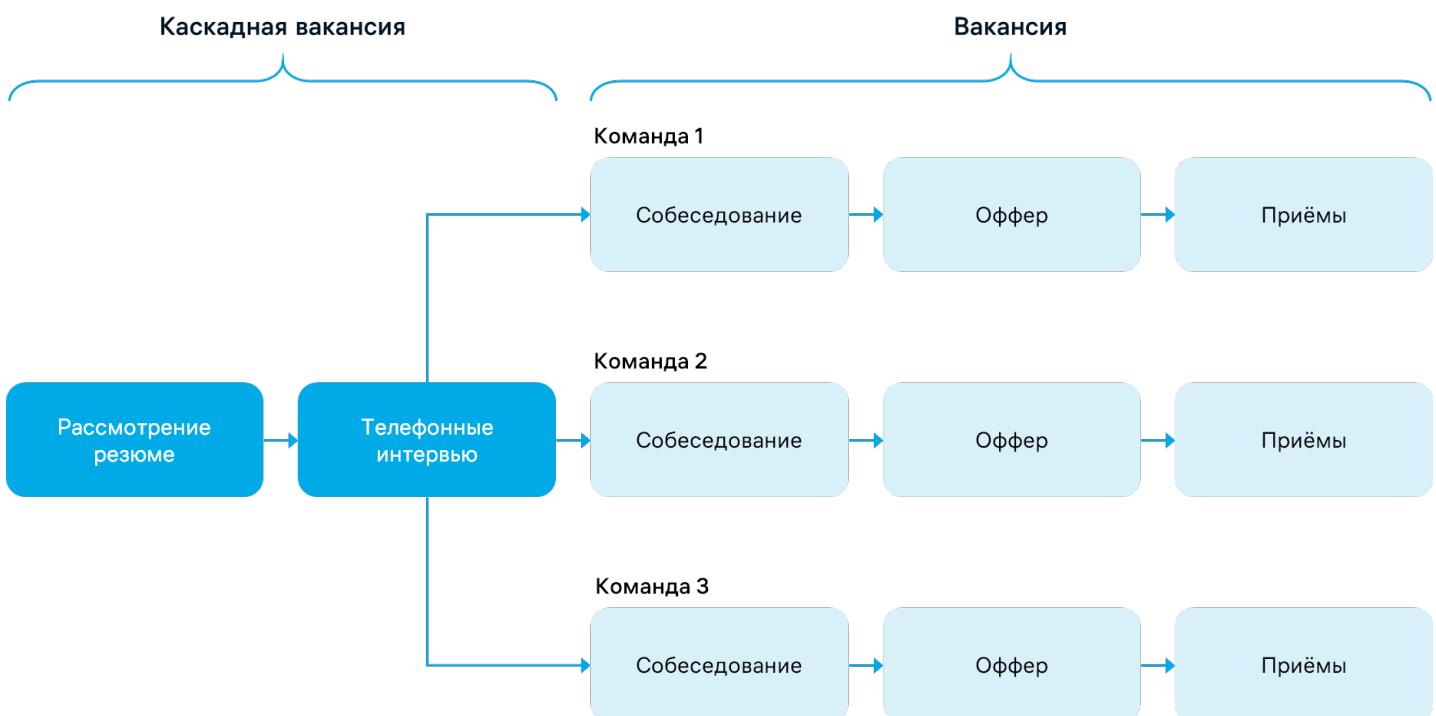
 Ключевой доработкой для нас стала каскадная вакансия. Что это такое? Речь идет о том, когда мы ведем подбор по одному портрету, по одному профилю требований на массовые типовые роли. Соответственно, вначале воронки этапы общие, а на следующих этапах появляется специализация в те или иные команды.

Почему это удобно? Первое – снижаем трудозатраты на администрирование каждой вакансии. Второе, если в одной ветке закрыли найм, то мы можем гибко перевести кандидата и предложить другую команду.



**Владимир Верещагин**

Руководитель направления «HR-инфраструктура и аналитика», Контур



Каскадная вакансия помогает выстроить многоуровневую структуру.

На её верхнем уровне рекрутеры ведут общую воронку, куда поступают все резюме и проходят базовые отборочные этапы, включая телефонное интервью.

После этого кандидаты распределяются по подвакансиям в зависимости от команды или заказчика.

### Этапы подбора

### Кандидаты, прошедшие каждый этап

Резюме

Телефонное интервью

Собеседование

Оффер

Приёмы

Такой подход позволяет:

Видеть общую  
сводную воронку  
по всем командам

Анализировать  
результативность  
по каждому  
заказчику  
отдельно

Минимизировать  
количество  
дублирующихся  
вакансий  
и ручных действий

### Подсказка

Если вы занимаетесь массовым подбором – используйте единый пул кандидатов для схожих вакансий.

Создавая каскадные вакансии, вы сможете отбирать кандидатов одновременно по нескольким направлениям, избегая дублирования и существенно экономя время

# Интеграция с корпоративным WhatsApp\*



В нашем понимании корпоративный WhatsApp — это несколько инфраструктурных сервисов, которые позволяют общаться с кандидатами с бизнес-аккаунта. То есть, это интерфейс для отправки и получения сообщений, чат-бот, хранение истории и статистики.



Ульяна Крылова

Менеджер проектов подбора «Контур»

## Напоминания о собеседованиях через корпоративный WhatsApp\*

Реализовано в Юнион

- 1 Рекрутер создает событие и активирует свитчер для отправки напоминания
- 2 За 4 часа кандидату отправляется сообщение с напоминанием
- 3 Ответ кандидата маршрутизируется на команду рекрутеров
- 4 Участникам встречи отправляется уведомление
- 5 В зависимости от ответа событие изменяется

Также мы доработали существующий в «Юнион» функционал чат-бота, интегрировав его с нашей корпоративной инфраструктурой. Благодаря этому мы можем формировать аудитории, использовать встроенные фильтры и выбирать различные сценарии для отправки сообщений кандидатам.

На текущий момент этапы и статусы автоматически проставляются в зависимости от того, о чём кандидат договорился с чат-ботом. Кроме того, система сохраняет историю переписки и различную статистику, которая помогает нам анализировать процессы подбора и управлять ими эффективно



Ульяна Крылова

Менеджер проектов подбора «Контур»

## Массовые рассылки через корпоративный WhatsApp\*

Реализовано в Юнион



Разработали интеграцию  
с существующим модулем чат-бота  
в Юнион



Разработали интеграцию  
с инфраструктурой Контура



- + Формирование аудитории с помощью встроенных фильтров
- + Отправка массовой рассылки кандидатов
- + Подключение чат-бота на определенных этапах

- + Настройка скорости отправки
- + Автоматическое проставление этапов и статусов в вакансии в зависимости от ответов кандидата
- + Хранение истории переписки

# Результаты внедрения и дальнейшие планы

Переход выполнен в срок



Сократили затраты на поддержку ATS-системы в 3 раза



IT-решение Юнион – надежная база для повышения уровня автоматизации бизнес-процессов в подборе персонала



Продолжение сотрудничества по поддержке и развитию продукта под потребности Контура



- + Реферальная программа
- + ИИ-роботы / чат-боты (интеграция)
- + Развитие UI/UX и снижение трудозатрат рекрутеров
- + Коммуникации со студентами и выпускниками (graduate recruitment)

Внедрение «Юнион» позволило компании не просто снизить расходы на поддержку ATS в 3 раза, но и обеспечить надёжную технологическую основу для дальнейшего развития.

Переход на новую платформу был выполнен в установленные сроки, что обеспечило непрерывность процессов подбора и позволило рекрутерам сразу работать в обновленной среде без потери эффективности.

Теперь можно строить прозрачные воронки подбора, отслеживать эффективность каналов и автоматизировать рутинные процессы, что позволяет рекрутерам сконцентрироваться на ключевых задачах и планировать масштабирование подбора с высокой точностью.

## Подсказка



Как оценить эффективность автоматизации после внедрения?

Сравните результаты подбора и нагрузку на команду до и после запуска системы. Меньше ручной работы, точная аналитика и быстрые отчёты по этапам и источникам кандидатов — признаки эффективного внедрения.

# Почему «Юнион»



Во-первых, мы нашли оптимальное соотношение ценности продукта и стоимости владения. Мы оценили стоимость владения «Юнион» в перспективе 5 лет и поняли, что это то, что нужно.

Также «Юнион» — это не стартап, а компания с устоявшейся командой, которая входит в крупную группу компаний — ИТ-Холдинг, Т1. Ну и, конечно же, нам нужны были кастомные доработки и вендор с сильной командой.

И, собственно, все эти критерии совпали в «Юнион». Поэтому мы доверились их команде, которая готова делать сложные доработки под нас.



**Ульяна Крылова**

Менеджер проектов подбора «Контур»

## с 2021 года на рынке

Решение Юнион ранее продвигалось под брендом TalentForce

## 170+ внедрений

Заказчики в самых разных областях: финансовый сектор, государственные учреждения, производство и т.д.

## 3000+ пользователей

Общее количество аккаунтов у пользователей решения Юнион

## On-Premise и в облаке

Решение можно разворачивать локально или использовать как сервис на базе защищённого облака Т1 Облако

## Кастомное решение

Внедрение сопровождается кастомизацией, доступны заказные доработки под ожидания заказчиков

## Награды:



Global CIO

Проект года



«HR TECH-платформа года в области рекрутмента» премии «Цифровая пирамида 2025»



«Лучшая ATS (система управления кандидатами)» премии Recruitment Awards 2025

# Автоматизация как основа зрелого рекрутмента

Кейс Контур показал, что автоматизация HR-процессов — это не просто технологическая модернизация, а инструмент повышения зрелости и управляемости рекрутмента.

Платформа «Юнион» предоставила гибкую адаптацию под внутренние процессы компании и передовой набор инструментов для автоматизации рутинных операций.

В результате рекрутеры получили возможность сосредоточиться на стратегических задачах, а компания — надежную технологическую основу для масштабирования и дальнейшего развития HR-процессов.

## Подсказка

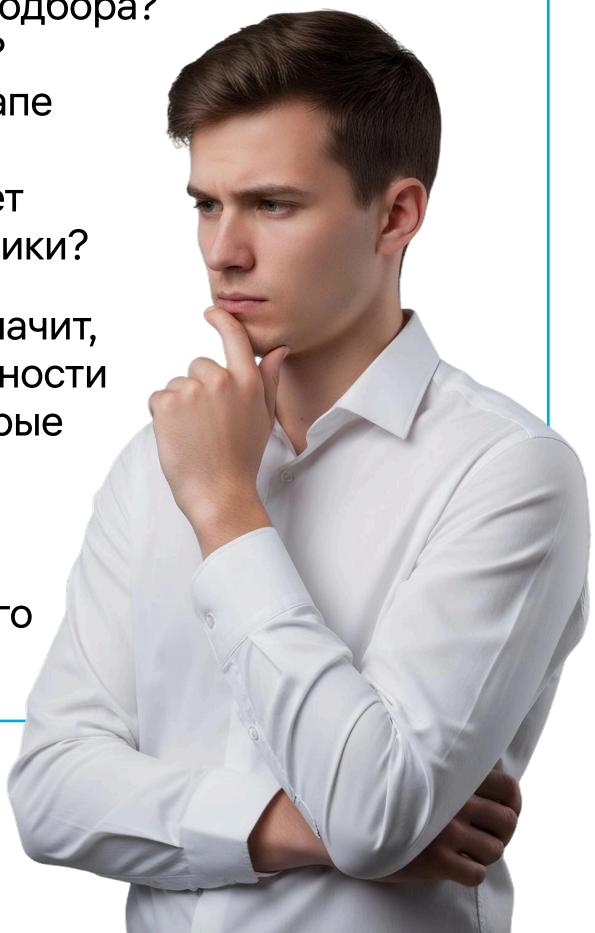


Как проверить уровень зрелости процессов подбора в вашей компании?

**Сможете ли вы ответить на следующие вопросы:**

- + Сколько времени занимает каждый этап подбора?
- + Какой канал даёт вам лучших кандидатов?
- + Какой процент кандидатов теряется на этапе интервью?
- + Как быстро вы можете сформировать отчет для руководства на основе данных аналитики?

Если ответы на эти вопросы найти сложно, значит, процессы подбора требуют большей системности и автоматизации процессов. Компании, которые уже прошли этот путь, отмечают: как только рекрутмент становится управляемым через данные — скорость и качество найма растут, а HR-команда получает инструмент реального влияния на результаты бизнеса.



# Как протестировать систему до внедрения?

Планируете изменения в подборе, но не знаете, как подобрать систему, которая будет соответствовать всем параметрам и запросам компании?

Самый надежный способ убедиться, что платформа подойдёт именно вашему отделу рекрутмента — протестировать систему в пилотном режиме.

Это позволит вам:

- + Проверить, как платформа работает на реальных процессах вашего отдела
- + Оценить удобство и скорость настройки под текущие задачи
- + Убедиться в совместимости с корпоративной инфраструктурой

**Пилот — лучший способ принять решение на основе практики, а не теории**

[Оставить заявку на пилот](#)

