



Отчеты в 2 клика: как BI-аналитика упрощает работу рекрутера



Когда отчеты отнимают больше времени, чем подбор — пора менять подход

Каждый рекрутер знает: чем крупнее компания, тем больше времени уходит не на сам подбор, а на отчетность.

Типичный сценарий:



Нужно подготовить отчет по закрытым вакансиям — вы открываете Excel, выгружаете данные из ATS, вручную проверяете статусы, фильтруете дубли, а потом сводите все в таблицу, которая через неделю становится неактуальной. На это уходит несколько часов, а иногда и полдня. И все ради того, чтобы показать руководителю динамику, которую система могла бы считать автоматически.

Проблема в том, что классическая аналитика в HR давно не поспевает за скоростью рынка.

Устаревшие системы предлагают «вшитые» отчеты, которые не отражают реальную картину:

- данные часто не совпадают
- фильтры ограничены
- сами отчеты невозможно подстроить под специфику конкретной команды

Признаки устаревшей аналитики в подборе:

Отчеты формируются вручную — через Excel или Google Sheets

Статистика по кандидатам обновляется с задержкой

Невозможно выстроить воронку подбора в реальном времени

Нет единой картины — разные данные у рекрутера, тимлида и HRD

Отчеты не визуализированы и выглядят как набор сложных вычислений из которых сложно делать выводы

Все это приводит к тому, что рекрутеры тратят часы на сбор и сведение данных вместо работы с кандидатами. Неэффективное использование рабочего ресурса превращается в прямые издержки для бизнеса, ведь каждый час вне подбора — это упущенные кандидаты и незакрытые вакансии.

Как современные технологии решают эту проблему

Сегодня все чаще в подборе используются обновленные системы аналитики, которые позволяют эффективно справляться с этими вызовами, предоставляя инструменты для точного сбора данных и достоверной отчетности.

С помощью таких решений как BI-аналитика стал возможен автоматический сбор данных из разных источников и интерактивная визуализация, которая отображает ключевые показатели буквально в два клика.

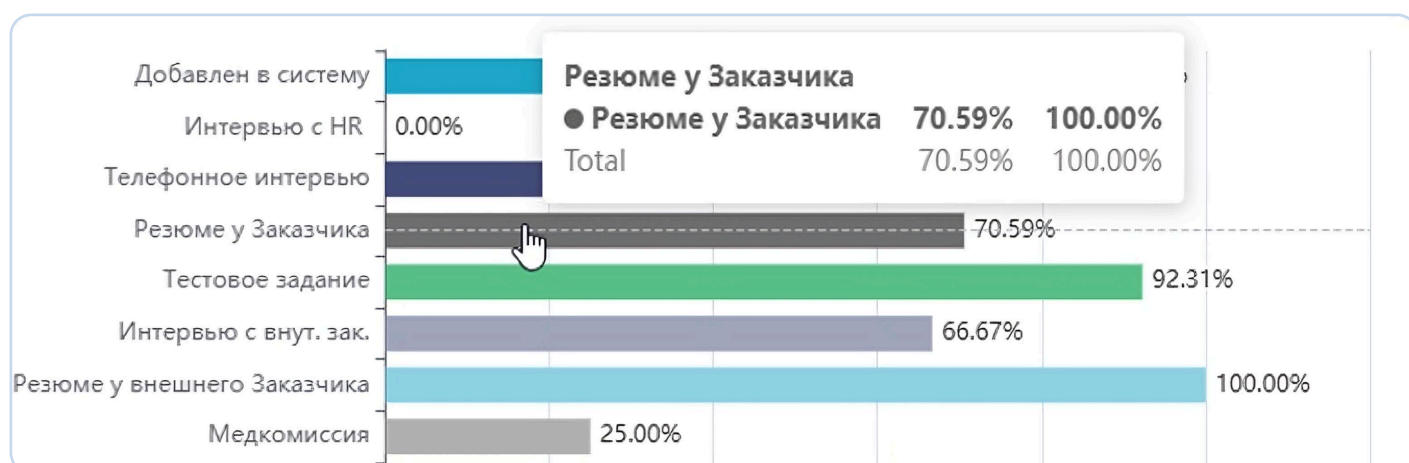
Что такое BI-аналитика и почему она меняет подход к подбору

BI-аналитика в рекрутменте — это инструмент, который превращает сырые данные о кандидатах, вакансиях и источниках привлечения в наглядные и понятные отчеты.

В системе «Юнион» BI реализована на базе инструмента Apache Superset — одного из самых гибких и мощных open-source решений для визуализации данных.

Она позволяет видеть актуальные данные подбора «вживую»:

- в графиках
- в дашбордах
- в динамических срезах, которые обновляются в реальном времени.



Важные метрики в подборе

В BI-аналитике «Юнион» собраны те показатели, которые напрямую влияют на эффективность подбора:

Конверсия по этапам воронки



Помогает понять, где теряются кандидаты

Скорость закрытия вакансий и позиций



Отражает, насколько точно команда работает по SLA

Эффективность источников



Позволяет инвестировать в каналы, которые реально приносят результат

Причины отказов



Помогают улучшать качество откликов и процесс коммуникации с кандидатами

Благодаря визуализации этих показателей и гибкой фильтрации рекрутер получает возможность принимать решения на основе достоверной информации.

Также это позволяет больше не тратить время на сверку данных и ручную подготовку отчетности, а составлять ее всего в несколько кликов.

Как строить отчеты в 2 клика с помощью BI-аналитики

Как устроен интерфейс BI в «Юнион»

- + BI-аналитика в «Юнион» полностью встроена в систему подбора
- + Не нужно открывать внешние инструменты или делать выгрузки — все доступно в одном окне
- + Каждый дашборд построен с упором на визуализацию: графики, диаграммы, воронки, текстовые подсказки и фильтры
- + Отчет можно открыть, отфильтровать, выгрузить в Excel или изображение — и все это буквально за пару кликов

В «Юнион» рекрутер получает доступ к набору ключевых отчетов, которые позволяют оперативно контролировать весь процесс подбора и принимать обоснованные решения.

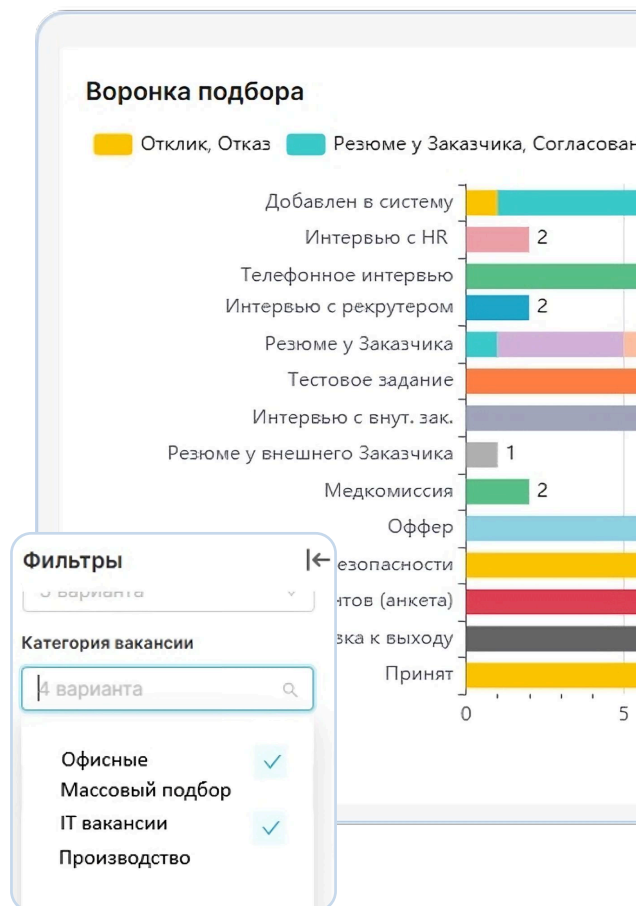
Далее рассмотрим самые популярные виды отчетов в системе, которые доступны всем пользователям платформы прямо из «коробки».

Воронка подбора: видим весь процесс целиком

Отчет по воронке подбора представляет собой мощный инструмент визуализации и анализа всего рекрутинг-процесса.

Он позволяет не только отслеживать текущее состояние кандидатов на каждом этапе подбора, но и глубоко понимать динамику их движения — как в исторической ретроспективе, так и в прогнозном ключе.

Основная цель воронки — показать, сколько кандидатов прошло каждый этап, сколько покинуло процесс и с какой вероятностью оставшиеся перейдут дальше. Это особенно ценно при планировании найма, оптимизации этапов отбора и оценке эффективности рекрутеров или каналов привлечения.



Ключевые возможности отчета:



Наглядная визуализация в формате столбчатой диаграммы: каждый столбец соответствует одному этапу воронки подбора



Детализация по статусам внутри этапа: например, «на согласовании», «отказ после интервью», «перешел на следующий этап» — все это отображается цветовой или количественной разбивкой



Поддержка сложных структур вакансий: отчет корректно работает как с «плоскими», так и с каскадными вакансиями, учитывая все уровни вложенности и специфику подбора по каждому направлению

Гибкие аналитические срезы, позволяющие взглянуть на данные под разными углами:

Конверсия от первого этапа



Показывает, сколько изначально поступивших кандидатов дошли до финального этапа

Конверсия от предыдущего этапа



Помогает выявить «узкие места», где теряется наибольшее число кандидатов

Вероятность движения по воронке



Уникальный прогнозный показатель, рассчитанный на основе исторических данных: он отражает шанс того, что кандидат, находящийся на текущем этапе, успешно перейдет на следующий и не откажется от оффера

Источники привлечения: фокус на эффективности каналов

Источники привлечения – классический отчет, который помогает рекрутерам объективно оценить качество и отдачу каждого канала привлечения.

Этот инструмент позволяет не просто увидеть, сколько кандидатов приходит из каждого источника, но и насколько эффективно они проходят путь по воронке подбора.

Источники пополнения базы кандидатов

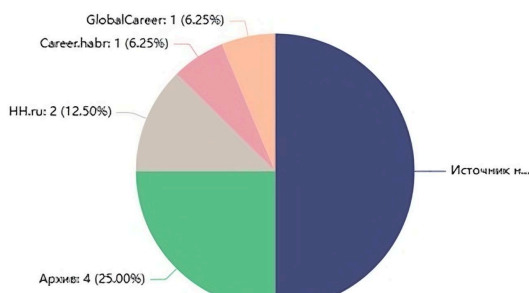
Show 25 entries

Поиск search_num_records

Источник резюме	Количество кандидатов	%Доля кандидатов
Источник не указан	43	41.75%
HH.ru	10	9.71%
GlobalCareer	9	8.74%
API	9	8.74%
Superjob	7	6.80%
Avito	5	4.85%
Архив	4	3.88%
Career.habr	4	3.88%
Rabota.ru	3	2.91%
Карьерная страница	2	1.94%
GitHub	2	1.94%
Итого	103	

Эффективность источников привлечения

■ Источник не указан ■ Архив ■ HH.ru ■ Career.habr 1/2 All Inv



Круговая диаграмма – наглядно показывает распределение откликов по каждому источнику, позволяя быстро оценить долю каждого канала.

Также в отчет встроена полноценная воронка подбора с детализацией информации о том, как происходит распределение кандидатов по воронке с учетом того, из какого источника они пришли.



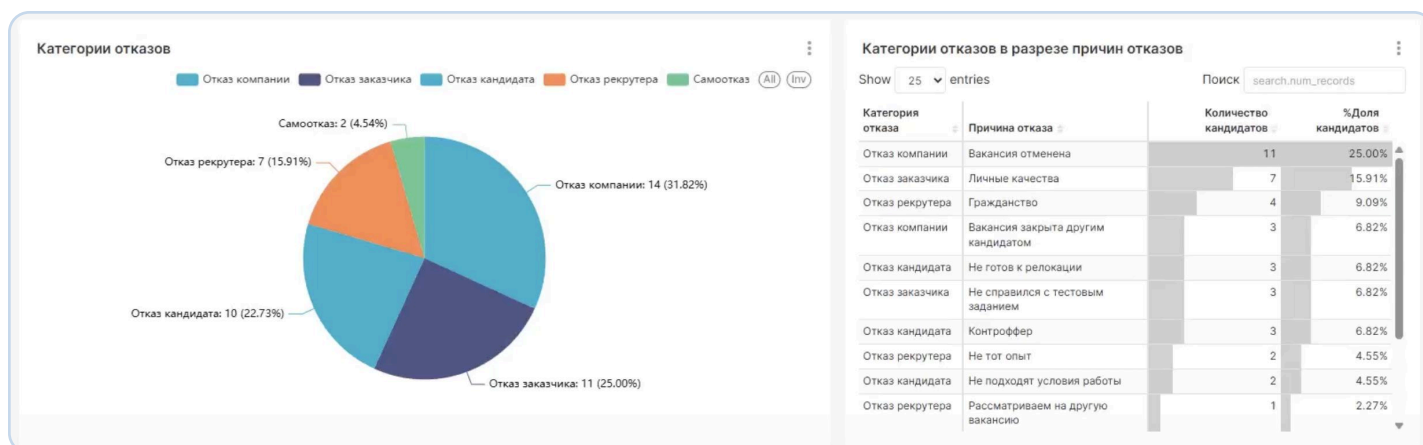
С помощью этого отчета вы сможете быстро определить:

Какие источники дают качественных кандидатов

Где теряется конверсия между этапами

Откуда больше всего кандидатов доходят до этапа «принят»

Категории и причины отказов: превращаем данные в инсайты



Каждый отказ кандидата — это сигнал о том, что в процессе подбора есть точки роста. Отчет по категориям и причинам отказов позволяет превратить статистику отказов в инструмент стратегического анализа, показывая, где именно теряются кандидаты и какие факторы влияют на конверсию.

В данном отчете помимо классической круговой диаграммы, также присутствует полноценная воронка подбора с детализацией информации о том, с каких этапов кандидаты улетают в отказ с детализацией категорий и причин отказов по каждому этапу.

Что это дает рекрутеру:

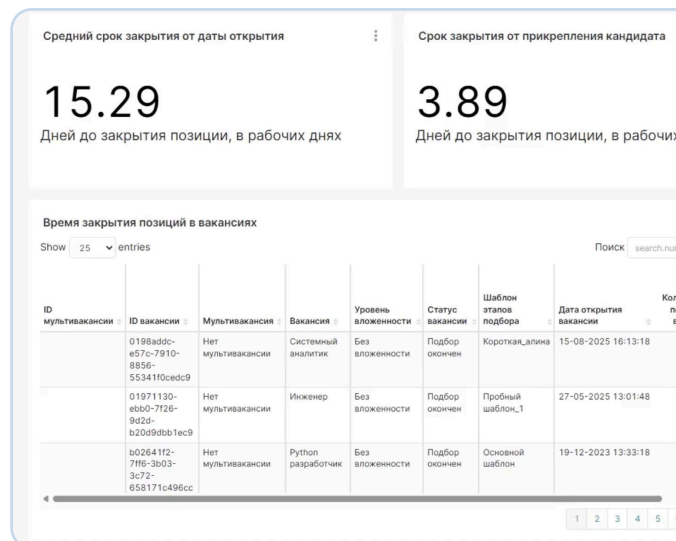
- + Возможность сравнивать причины отказов между разными вакансиями и командами
- + Понимание точек оттока и факторов, влияющих на конверсию
- + Основание для улучшения взаимодействия с заказчиками и кандидатами

Скорость закрытия вакансий: управляем сроками

Отчет по срокам закрытия вакансии или позиции — это основа аналитического управления процессом подбора.

С его помощью можно отслеживать динамику закрытия вакансий, сравнивать реальные показатели с нормативами SLA и прогнозировать нагрузку на команду.

В BI-аналитике Юнион этот отчет становится интерактивным дашбордом, где данные обновляются в реальном времени и превращаются в понятные визуальные метрики.



С помощью этого отчета вы сможете быстро определить:

Полную детализацию по количеству позиций в работе

Среднее время в работе

Время на закрытие позиции по каждой строке

Сравнительную диаграмму по отклонению реальных сроков нахождения кандидатов на каждом этапе от нормативного, установленного в рамках SLA

Такой отчет превращает аналитику в реальный инструмент ускорения подбора — помогает планировать ресурсы, прогнозировать загрузку и аргументированно вести диалог с заказчиком подбора.



Гибкость и настройка под роли

BI-аналитика «Юнион» объединяет все ключевые метрики в единую платформу, обеспечивая руководителям и рекрутерам возможность управлять процессом подбора на основе достоверной информации.

Гибкость системы позволяет смотреть срезы данных, на базе которых построены отчеты с возможностью выгрузки данных в excel, csv или в виде графических изображений дашбордов.

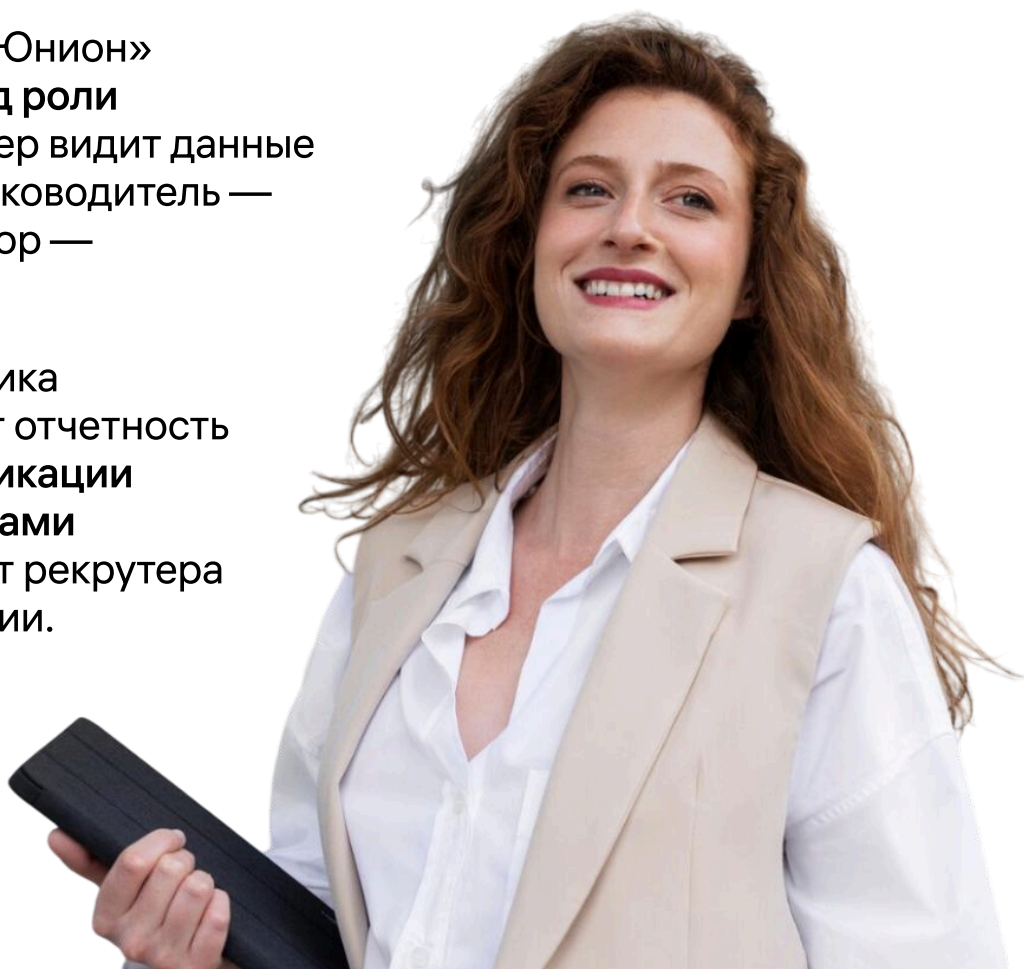


The screenshot displays the 'Этапы кандидатов' (Candidate Stages) table in the 'Юнион' BI system. The table lists various candidate profiles with columns for source, type, status, and dates. A dropdown menu is open, showing options for data export: 'Экспорт в CSV', 'Экспорт в Excel', and 'Сохранить как изображение' (highlighted with a red box). Other menu options include 'Поделиться' (Share), 'Сохранить' (Save), and 'Сохранить как изображение' (Save as image).

Кандидат	Источник резюме	Тип добавления	Мультиязычность	База данных	Уровень владения	Дата прикрепления к вакансии	Этап подбора	Дата перепада на этап	Статус на этапе	Дата смены статуса	Рекрутер	Пользовательское наименование вакансии	Отдел	Бизнес юнит	Проект	Грейд	Линейный руководитель	Директор проекта
Юрий	API	Холодный поиск	Нет мультиязычности	Генерал	Без владения	30-07-2025 17:30:00	Телефонное интервью	31-07-2025 09:54:00	Без статуса	N/A	Dmitry Leon	518	Производственный отдел	Бизнес юнит B	Злата Розанца	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Смирнов Александр Петрович	HR	Отклик	Нет мультиязычности	Иммер- рекрутер	Без владения	31-07-2025 13:27:00	Добавлен	31-07-2025 13:27:00	Без статуса	N/A	Administrator Admin	210	Отдел продаж	Бизнес юнит C	ПНЗ Добыча	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Смирнов Александр Петрович	HR	Отклик	Нет мультиязычности	Иммер- рекрутер	Без владения	31-07-2025 13:27:00	Принят	31-07-2025 13:41:00	Без статуса	N/A	Administrator Admin	210	Отдел продаж	Бизнес юнит C	ПНЗ Добыча	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Михайлова-Аллотес Тасия Андреевна	GlobalCareer	Холодный поиск	Нет мультиязычности	Бизнес- аналитик	Без владения	04-08-2025 20:52:48	Добавлен	04-08-2025 20:52:48	Без статуса	N/A	Kub Jashina	626	Отдел доставки	Бизнес юнит C	TalentForce	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Михайлова-Аллотес Тасия Андреевна	GlobalCareer	Холодный поиск	Нет мультиязычности	Бизнес- аналитик	Без владения	04-08-2025 20:52:48	Телефонное интервью	04-08-2025 20:52:48	Без статуса	N/A	Kub Jashina	626	Отдел доставки	Бизнес юнит C	TalentForce	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Михайлова-Аллотес Тасия Андреевна	GlobalCareer	Холодный поиск	Нет мультиязычности	Бизнес- аналитик	Без владения	04-08-2025 20:52:48	Разговор у Заказчика	04-08-2025 20:52:48	Без статуса	N/A	Kub Jashina	626	Отдел доставки	Бизнес юнит C	TalentForce	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Михайлова-Аллотес Тасия Андреевна	GlobalCareer	Холодный поиск	Нет мультиязычности	Бизнес- аналитик	Без владения	04-08-2025 20:52:48	Тестовое задание	04-08-2025 20:52:48	Без статуса	N/A	Kub Jashina	626	Отдел доставки	Бизнес юнит C	TalentForce	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Михайлова-Аллотес Тасия Андреевна	GlobalCareer	Холодный поиск	Нет мультиязычности	Бизнес- аналитик	Без владения	04-08-2025 20:52:48	Интервью с внут. эк.	04-08-2025 20:52:48	Без статуса	N/A	Kub Jashina	626	Отдел доставки	Бизнес юнит C	TalentForce	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin
Михайлова-Аллотес Тасия Андреевна	GlobalCareer	Холодный поиск	Нет мультиязычности	Бизнес- аналитик	Без владения	04-08-2025 20:52:48	Оффер	04-08-2025 20:52:48	Без статуса	N/A	Kub Jashina	626	Отдел доставки	Бизнес юнит C	TalentForce	"grade2"	Admin Administrator	Administrator Admin

Также BI-дашборды в «Юнион» можно настраивать под роли пользователей. Рекрутер видит данные по своим вакансиям, руководитель — по команде, HR-директор — по компании в целом.

Таким образом, аналитика в «Юнион» превращает отчетность в единый язык коммуникации между всеми участниками процесса подбора — от рекрутера до руководства компании.



Автоматизация с «Юнион»: когда ВІ становится частью экосистемы подбора

ВІ-аналитика — лишь часть экосистемы «Юнион», построенной вокруг принципа **умного подбора**. В «Юнион» реализован комплексный функционал, который обеспечивает полный контроль над процессом подбора от подачи заявки до выхода сотрудника на работу.

Платформа объединяет все современные инструменты для эффективного управления подбором:

Единое окно коммуникации с кандидатом

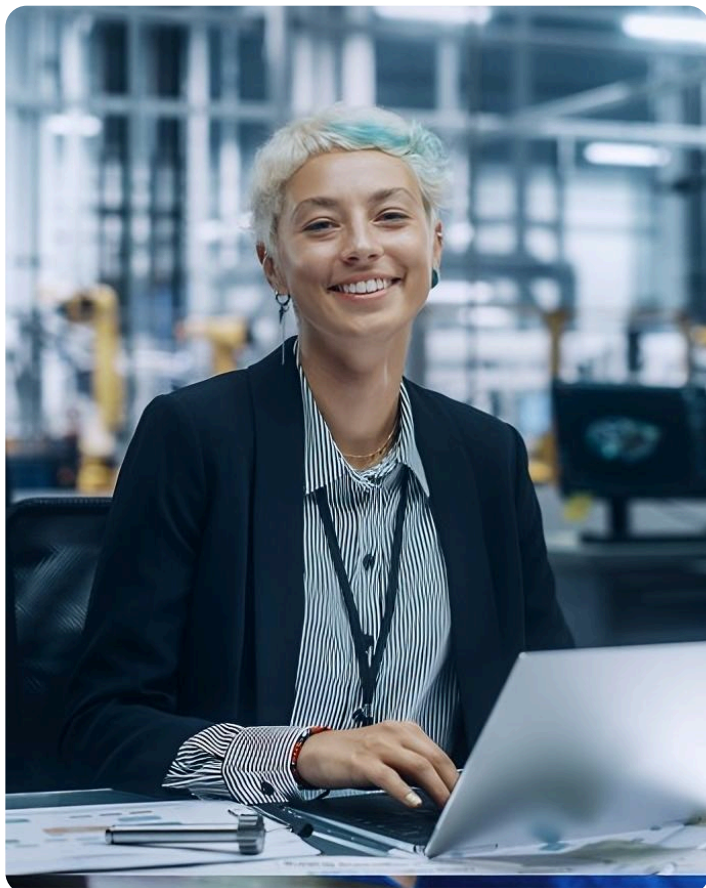


Все письма, звонки и сообщения из мессенджеров в одном месте. Никаких разрозненных каналов — полная история взаимодействий под рукой.

Готовые шаблоны и автоматические ответы



Автоматизируйте рутинные отклики и общение с кандидатами, сохраняя качество и скорость коммуникации.



AI-инструменты и чат-боты



Сортировка резюме, первичный отбор кандидатов, ответы на частые вопросы — все происходит автоматически, экономя время рекрутера.

Интеграция с внешними платформами



Размещение вакансий на job-сайтах, синхронизация с календарями для интервью, подключение мессенджеров — весь процесс под контролем в одном интерфейсе.

О решении «Юнион»

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 защищенного 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

Протестируйте возможности системы в пилотном режиме

Если вы рассматриваете варианты по оптимизации процессов подбора через автоматизацию, то главный вопрос — повлияет ли внедрение системы на эффективность подбора в лучшую сторону.

Пилотное тестирование в «Юнион» покажет, как платформа берет на себя рутину: согласования, напоминания, обновление статусов, формирование отчетов — и дает рекрутерам возможность сосредоточиться на кандидатах, а не на администрировании.

Пилот — это не демонстрация, а **реальная возможность проверить совместимость системы с вашей архитектурой подбора**. Так вы принимаете решение не на основе презентаций, а на основе реального внедрения платформы в структурные процессы вашей компании.

[Оставить заявку на пилот](#)