



Юнион

Почему вакансии не закрываются вовремя?

4 скрытые причины



43 дня

Средний срок закрытия вакансии в компаниях без автоматизации рекрутмента.

Что приводит к значительным финансовым потерям и снижению эффективности команды.

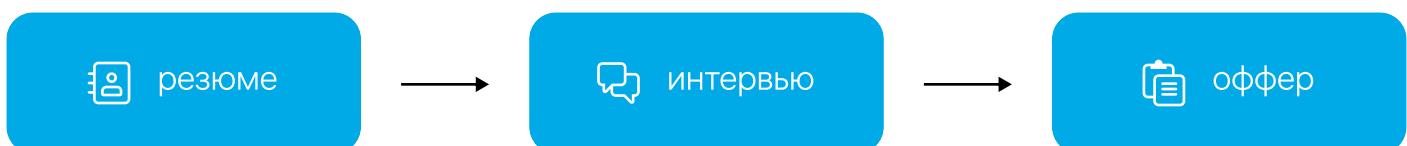
Каждая незакрытая позиция — это задержки в проектах, финансовые риски и рост нагрузки на команду.

Сегодня главной причиной незакрытых вакансий принято считать дефицит кадров на рынке. Однако часто причины задержек кроются не в отсутствии кандидатов, а во внутренних процессах компании.

Рассмотрим четыре скрытые причины, по которым вакансии остаются открытыми дольше, чем ожидалось, и как современные CRM-системы рекрутмента помогают их устраниить.

Причина 1. Воронка подбора «для галочки»

У большинства компаний воронка подбора складывается из стандартного шаблона:



Но такая структура давно устарела и не отражает реальные сценарии работы.

Если воронка не адаптирована под реалии вашей компании, то:

- Кандидаты теряются на ранних этапах
- HR-менеджеры не понимают, что работает, а что нет
- Скорость найма становится непредсказуемой



Чтобы решить эту задачу, необходимо **выстроить гибкую и адаптивную воронку подбора**, основанную на аналитике и поведении кандидатов.

Каждый этап — от просмотра вакансии до выхода на работу — должен быть измеряемым, с чёткими критериями и целями.

Важно учитывать такие этапы, как:



первичный скрининг



чек-листы soft и hard skills



промежуточные
тесты



согласование
внутри команды



обратная
связь

Иначе компания неизбежно будет сталкиваться с последствиями хаотичного управления:

- HR не понимают, на каком этапе отпадают сильные кандидаты
- Оценка эффективности каналов становится невозможной...
- Менеджеры теряют доверие к подбору
- Рекрутеры перегружены неподходящими откликами



Рекомендации:

- HR не понимают, на каком этапе отпадают сильные кандидаты
- Добавьте промежуточные этапы — например, «тестовое задание» или «ожидание согласования оффера»
- Внедрите аналитику по конверсии на разных этапах, чтобы видеть, где «застревают» кандидаты

Платформа **Юнион** помогает выстраивать структурированные **воронки с полной прозрачностью**: от трекинга каждого касания до анализа скорости отклика на каждом этапе.

Кейс Юнион:

Крупная компания пришла с проблемой — средний срок закрытия вакансии по middle-позициям был 42 дня. После анализа этапов выяснилось, что половина времени уходила на согласования после финального интервью. Мы помогли оптимизировать структуру воронки и добавить автоматическое уведомление менеджеров — **срок закрытия вакансии сократился в 2 раза.**



Причина 2. Отсутствие автоматизации и инструментов контроля

Несмотря на технологический прогресс, в 2025 году десятки компаний по-прежнему организуют подбор с помощью Excel-таблиц, ручных e-mail-рассылок и телефонных списков.

Из-за этого процессы становятся хаотичными, теряются данные, а рекрутеры всегда перегружены. Ручной подход уже не выдерживает требований современного рынка.

По статистике

до 40%

рабочего времени рекрутеров уходит на рутинные операции — копирование данных, переписку, смену статусов.

При этом страдает и кандидатский опыт:

- Соискатели получают фидбек с задержками
- Теряются на промежуточных этапах
- Или просто не доходят до оффера

Рекомендации:

- Создайте шаблоны писем под разные этапы (отклик, интервью, отказ) и используйте массовую рассылку
- Сформируйте чек-листы с шаблонами задач на день — чтобы HR не забывал проставить статусы
- Автоматизируйте напоминания по просроченным задачам — чтобы ничего не терялось

Современные CRM-системы рекрутмента комплексно решают эти проблемы за счёт автоматизации рутинных процессов. Например, HR-платформа Юнион, построенная на опыте тысяч пользователей из разных отраслей, позволяет оптимизировать все процессы с помощью точно выстроенной системы.

Как платформа Юнион решает эти задачи:

- Вся коммуникация и документы — в карточке кандидата
- История звонков, интервью и фидбеков хранится централизованно
- Напоминания и автоматические статусы позволяют избежать “зависших” кандидатов
- SLA по этапам помогает видеть, где процесс тормозит
- Поддержка ролей и разграничения прав доступа
- Интеграции со сторонними сервисами: от job-площадок до систем телефонии



Причина 3.

Отсутствие аналитики и прозрачности

Собственники бизнеса и руководители всё чаще ждут от HR той же отчётности, что и от продаж, маркетинга или логистики.

Ведь без точной аналитики сложно оценить эффективность рекрутмента и ответить на критически важные вопросы:



Сколько в среднем времени уходит на закрытие вакансии?



Какие именно каналы приводят лучших специалистов?



На каком этапе чаще всего теряются кандидаты?

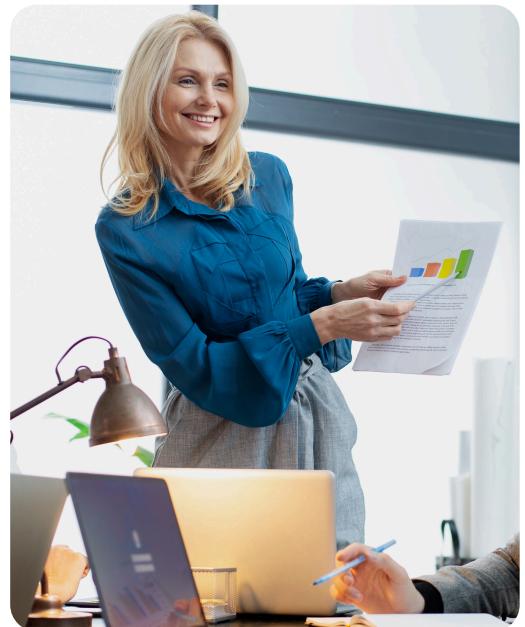


Где узкие места в воронке подбора, которые необходимо исправить?

Прозрачность даёт четкое понимание и преимущества. Когда есть цифры, HR говорит бизнесом на одном языке. Не “у нас проблема в подборе”, а “мы теряем 32% кандидатов на интервью — меняем скрипт”.

Рекомендации:

- Выберите 3–5 метрик, которые будете отслеживать регулярно (например, срок закрытия, количество дней без обратной связи, конверсия с этапа на этап)
- Настройте напоминания для «зависших» кандидатов
- Делайте еженедельный срез по вакансиям и командам — ищите «узкие места»



Как Юнион помогает выстроить аналитику и отчетность:

- История откликов, звонков, писем — всё фиксируется в карточке кандидата
- Автоматический расчёт SLA и времени прохождения разных этапов
- Возможность формировать отчетность по индивидуально заданным параметрам
- Быстрый доступ к дашбордам с фильтрами и визуализацией по ключевым параметрам

Компания из сферы обслуживания подключила аналитический модуль Юнион и впервые получила полную картину по эффективности рекрутеров и каналов привлечения.

После оптимизации бюджета под реально работающие источники

на **27%** снизилась стоимость привлечения кандидата

на **18%** выросла конверсия из отклика в оффер

Причина 4. Невозможность контроля сроков и качества

Без четких KPI и инструментов контроля сложно обеспечить своевременное закрытие вакансий и высокое качество найма. Это может привести к:



Затягиванию сроков подбора



Найму неподходящих кандидатов



Повышенной текучести кадров

Рекомендации:



- Внедрите KPI по сроку прохождения этапов: например, «интервью должно быть назначено не позднее 3 рабочих дней»
- Автоматизируйте контроль дедлайнов — чтобы система напоминала сама
- Делайте ретроспективный анализ по каждой вакансии: где потеряли время и почему

Как Юнион помогает обеспечить контроль:

 Отчёты по качеству и скорости коммуникации

 Возможность настроить триггеры и напоминания по дедлайнам

 Автоматический контроль времени прохождения этапов

 Полная история действий кандидата — для анализа и улучшения процесса

IT-компания внедрила в Юнион систему мониторинга качества подбора: показатели по срокам, качеству закрытия и фидбеку стали доступны в одном дашборде

Это позволило оперативно корректировать процессы и сократить время выхода сотрудника на работу

в среднем на
9 дней

Как платформа Юнион решает эти задачи:

Применение описанных подходов помогает не просто ускорить найм, но и построить устойчивую систему подбора — с прогнозируемыми сроками, прозрачной аналитикой и качественным кандидатским опытом.

Когда процессы работают слаженно, вакансии закрываются вовремя, менеджеры получают релевантных сотрудников, а рекрутеры — не выгорают на рутине.



Платформа Юнион уже помогает десяткам команд:



Настраивать гибкие воронки под каждое направление найма



Улучшать коммуникацию с кандидатами и сохранять всю историю взаимодействия



Автоматизировать ключевые действия — от писем до оформления документов



Отслеживать эффективность каналов, этапов и рекрутеров в реальном времени

Платформа Юнион уже помогает десяткам команд:

Начните с малого — узнайте, как работает система автоматизации рекрутмента.

Запишитесь на демонстрацию CRM-платформы Юнион и протестируйте систему в работе с вашей HR-командой

[Демо-доступ](#)

