



В поисках кандидатов: как нанимать, когда рынку  
не хватает кадров

# Вовлеченность заказчика в процесс подбора

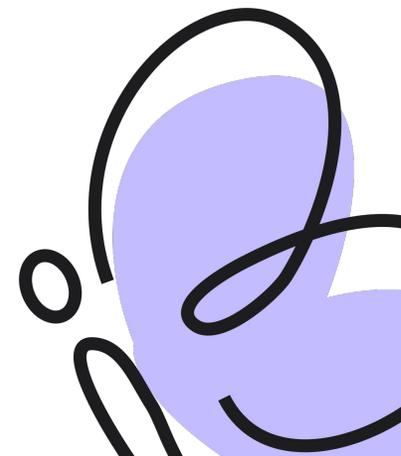


# Давайте знакомиться

Опыт работы в качестве Team Lead/HR VP/HRD более 10 лет в отраслях:

- Banking
- EdTech
- HRTech

**Суперспособность:** построение HR-процессов с нуля



# Заказчик и рекрутер – командная работа

## Основные проблемы наёма:

- Дефицит кандидатов
- Снижение уровня развития компетенций у кандидатов
- Изменение потребностей кандидатов
- Завышенные зарплатные ожидания
- Появление в компаниях новых ролей

*Сейчас особенно важно работать в команде, обмениваться знаниями, делиться идеями и разрабатывать новые подходы.*



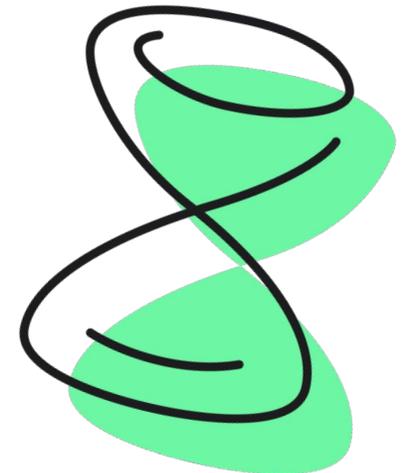
# Запросы заказчика → боли рекрутера

**“Мне нужен классный продажник!”**

- Формальная заявка на подбор
- непонимание профиля желаемого кандидата
- Нежелание предоставлять развернутую обратную связь
- Изменение требований в процессе подбора
- Сомнения в принятии решений по кандидатам



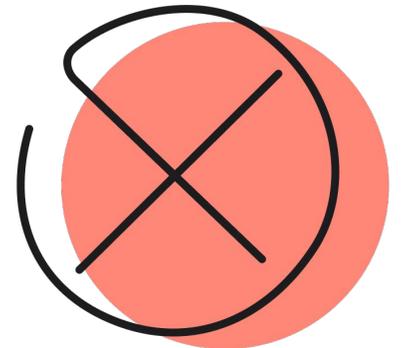
**Увеличение срока подбора**



# Нежелание заказчика принимать участие в подборе

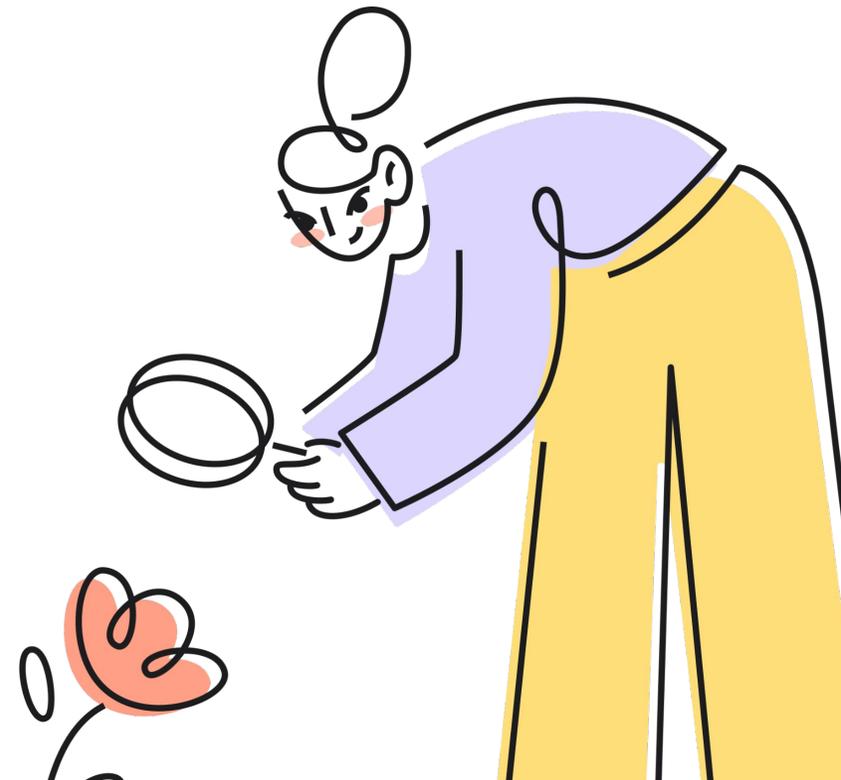
**“Покажите мне одного финального!”**

- Нежелание тратить время на бесполезные собеседования
- Завышенные ожидания от рекрутера
- Снятие ответственности
- Нет понимания важности правильного выбора кандидата



# Помощь заказчику

- Мотивация на вовлеченность в процесс подбора
- Правильное составление профиля
- Анализ рынка труда
- Участие в собеседованиях
- Предоставление и запрос обратной связи
- Своевременная корректировка



# Помощь в составлении заявки

## Что съедает время

### 1. РУТИННЫЕ ДЕЙСТВИЯ

- a. Сохранение резюме
- b. Публикация вакансий
- c. Коммуникация с кандидатом
- d. Назначение интервью

### 2. РАБОТА С ЗАКАЗЧИКАМИ

- a. Непонятные и не конкретные заявки

## Получение заявок от заказчиков

Шаблонизация заявки на подбор позволяют сразу получить точные требования к кандидатам и зафиксировать дату начала работы по вакансии.

### Заявка на подбор

Дизайнер продукта  
Отдел Дизайна  
Новая позиция

#### Требования

Опыт > 3 лет

# Развернутое предоставление обратной связи

## Что съедает время

### 1. РУТИННЫЕ ДЕЙСТВИЯ

- a. Сохранение резюме
- b. Публикация вакансий
- c. Коммуникация с кандидатом
- d. Назначение интервью

### 2. РАБОТА С ЗАКАЗЧИКАМИ

- a. Непонятные и не конкретные заявки
- b. Долгая и размытая обратная связь**

## Обратная связь по кандидатам

С помощью настраиваемых форм обратной связи заказчики сами вносят структурированную обратную связь — а рекрутеры не тратят время на долгие встречи ради развернутых ответов.

### Обратная связь



Федорова Анна  
Senior Frontend

Знание JavaScript



# Быстрое предоставление обратной связи

## Что съедает время

### 1. РУТИННЫЕ ДЕЙСТВИЯ

- a. Сохранение резюме
- b. Публикация вакансий
- c. Коммуникация с кандидатом
- d. Назначение интервью

### 2. РАБОТА С ЗАКАЗЧИКАМИ

- a. Непонятные и не конкретные заявки
- b. Долгая и размытая обратная связь
- c. Срыв сроков обратной связи**

## Контроль сроков

70% кандидатов успевают принять другой оффер из-за долгого ожидания обратной связи. Ограничение срока предоставления обратной связи позволяет не терять кандидатов на каждом этапе.

### На этапе «У заказчика»

Отдел продаж

Превышено время на этапе

У заказчика

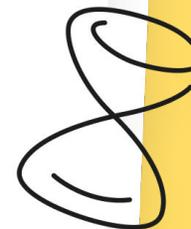
• Игорь, 3 дня назад

«Срочно ищет работу»

• Михаил, вчера

Новые кандидаты

• Михаил, 3 июня



# Степень вовлечения заказчика

## Минимальное вовлечение

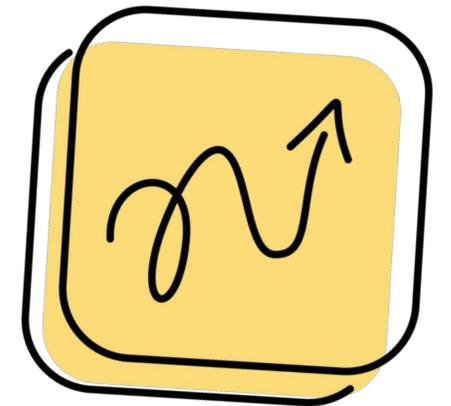
- Подбор на аналогичную позицию для этого заказчика осуществляется не впервые
- Вакансия простая
- Заказчик хорошо понимает роль будущего сотрудника и может четко сформулировать потребность
- Требования соответствуют рынку труда



# Степень вовлечения заказчика

## Абсолютная необходимость

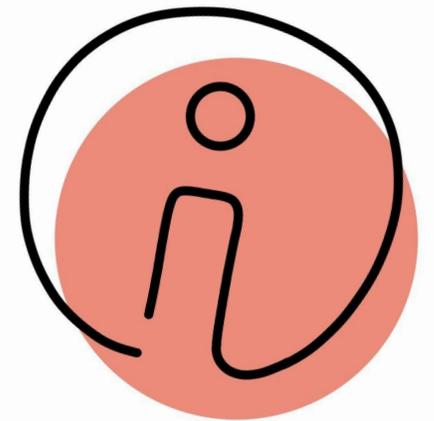
- Новая вакансия/новая должность в компании
- Заказчик никогда ранее не нанимал сотрудников
- Роль будущего сотрудника является специфичной для компании
- Нет четкого понимания профиля кандидата
- Требования заказчика не соответствуют рынку труда



# Ошибки рекрутера...

## “Я всё сделаю сам!”

- Поверхностное снятие заявки
- Несогласованность действий
- Отсутствие понимания предметной области
- Отсутствие авторитета рекрутера
- Отсутствие обратной связи

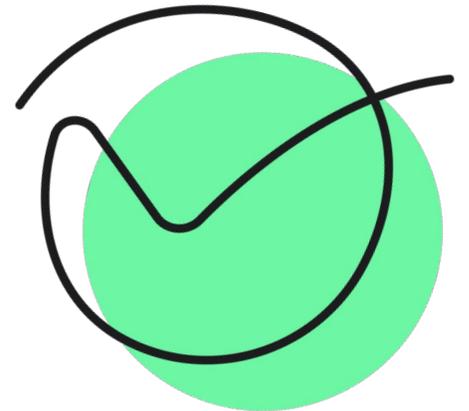


# ... и как их избежать

- Разобраться хотя бы на базовом уровне в предметной области
- Согласовать с заказчиком текст вакансии
- Заранее согласовать с заказчиком список вопросов, которые следует задать на собеседовании
- Провести несколько синхронизаций с заказчиком в процессе подбора

# Этапы синхронизации

- После согласования профиля кандидата необходимо написать текст вакансии и согласовать его с заказчиком для уверенности в одинаковом понимании профиля
- Провести первые 2-3 собеседования совместно с заказчиком
- Собрать ОС от заказчика после первых собеседований
- Записать интервью с кандидатом, если заказчик собеседует самостоятельно



The image features five purple speech bubbles with black outlines and a drop shadow, each containing a large question mark. They are arranged around the central text: one in the top-left, one in the top-right, one in the bottom-left, one in the bottom-right, and one centered at the bottom. The central text is the word "Вопросы" in a bold, blue, sans-serif font.

# Вопросы