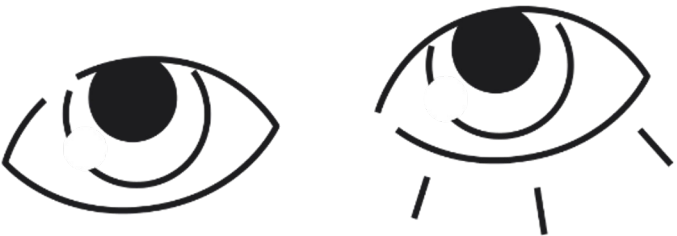



Рекрутер глазами кандидата:
как экспертность HR-специалиста помогает
в борьбе за таланты

Как работать в одной команде с нанимающими

Адвокат дьявола
рекрутера



Знакомство



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

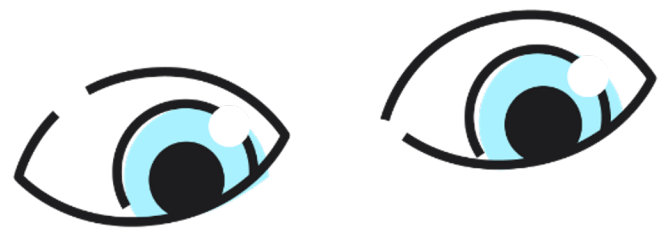
- ◆ Консалтинг
- ◆ Известные холдинги
- ◆ Сейчас CEO, создала два своих стартапа

Любимые задачи: Построение компании с 0. Находить новые решения к старым проблемам.

Рынок сломан

1. Рекрутеры не отвечают кандидатам.
2. Рекрутер не отправляет адрес кандидату.
3. Рекрутеры плохо знают продукт, о котором рассказывают.
4. Рекрутер плохо проводит интервью.
5. Рекрутер не говорит зарплатную вилку.





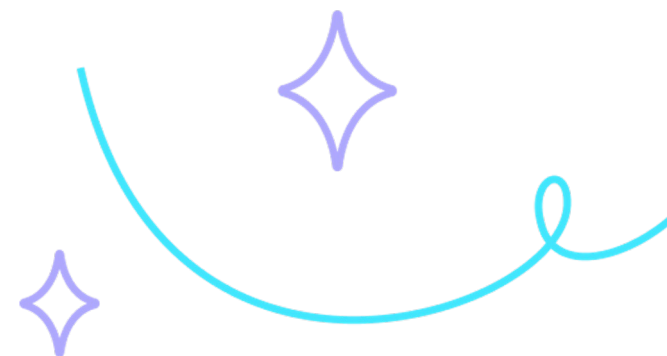
**А кто
нанимает
рекрутера?**



Реальная история из жизни

Я устроилась на работу, задача звучала так: нужно сделать адаптацию, заняться HR брендом ну и закрыть 10-15 вакансий за год.

Не успела я выйти на работу, как ко мне пришел список вакансий 120 вакансий парам-пам-пам =)



Давайте подумаем о другой стороне процесса

Нанимающие могут вести себя отвратительно с рекрутерами:

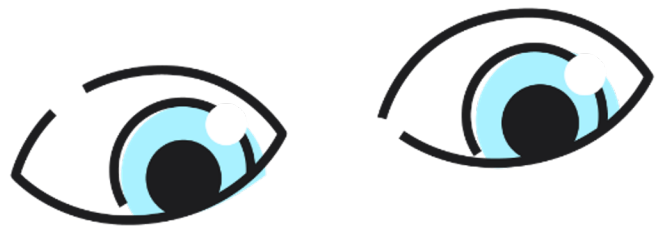
- не давать обратную связь по 10 дней.
- давать ее так, что ты после уже подходить не хочешь...
- отказывать в формате: мы не берем Сергеев, у него голубые глаза он нам не подходит или **любимое** ну что-то не то.



Давайте подумаем о другой стороне процесса

- рекрутер может быть перегружен (это когда более 10 вакансий на одном человеке)
- руководитель может прийти со словами чет этого надо уволить, поняли что нам нужен такой же, но с лидерскими качествами.
- или прийти со словами нам нужно 100 человек и желательно завтра!





HR или кадровик?
Или рекрутер?

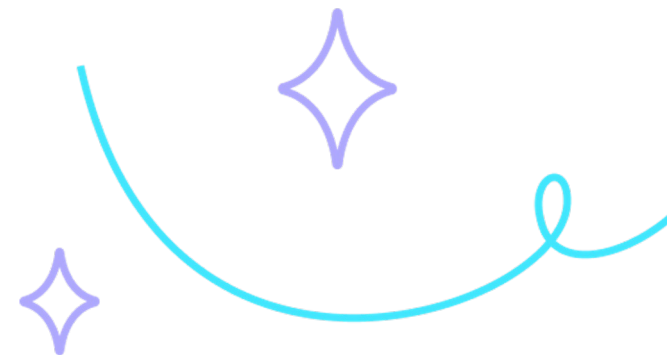


Моя мысль

Не считаю, что рекрутеры всегда правы!

Я лишь хочу сказать, что в процессе участвую три стороны: рекрутер, кандидат и нанимающий.

И поверьте, косяков достаточно со всех сторон.



А что делать?

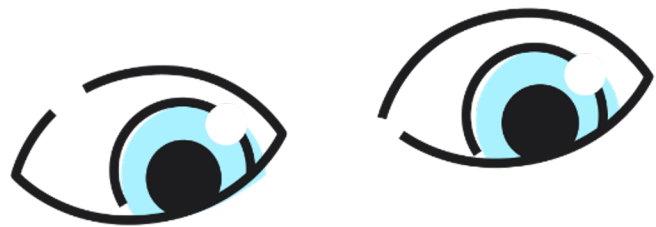
- ◆ Качественно выбирайте рекрутеров. Предложение рождает спрос!
- ◆ Помните, что ЛЮБОГО человека нужно адаптировать и обучать.
- ◆ Включайтесь в работу рекрутера не только фразой «Маш, найди нам 10 РНР», а реально участвуйте в подборе.



А что делать?

- ◆ Отдавайте рекрутерам качественную обратную связь.
- ◆ Доверяйте экспертизе этих людей.
- ◆ Продавайте на собеседование с кандидатами позицию.





Партнерство

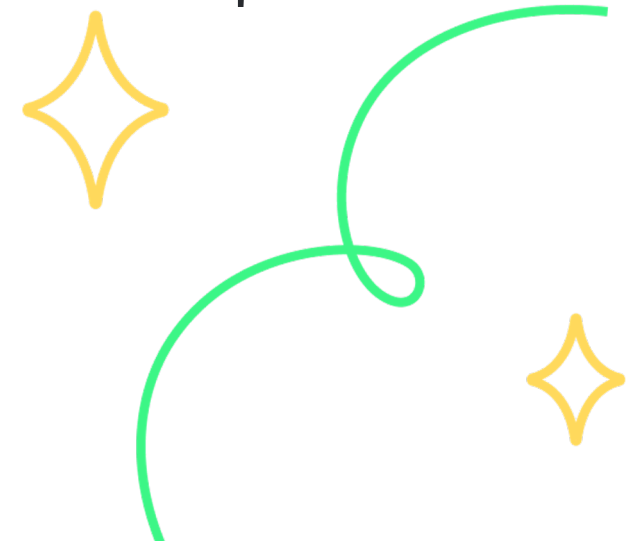


Быть партером – это важно.

- ◆ Не просто закрывать вакансию, а давать обратную связь.
Помните, вы не секретарь!
- ◆ Повышайте свою экспертизу, проходите курсы разные, общайтесь в комьюнити.
- ◆ Находитесь в среде, если вы ищите в ИТ отдел, ну так сидите в комнате с разработчиками, ходите с ними на обед и тд.
- ◆ Не бойтесь требовать обратную связь или указывать на ошибки. Ведь от вас ждут РЕЗУЛЬТАТА.

Как не выгорать?

- ◆ Любить свою работу.
- ◆ Не пропускать отпуска. Не работать после 20:00 хотя бы.
- ◆ Видеть свою ценность и уметь оцифровывать ее.
- ◆ Быть партнером и чувствовать, что ты с твоим нанимающим команда.





**Рекрутер тоже
человек**



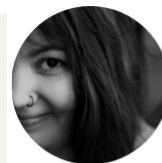
Даша Непевная

✦ +7 925 175 17 52

✦ D.nepevnaya@darumahr.ru

✦ www.darumahr.ru

✦ <https://t.me/nepevnayahr>



Непевная pro IT HR

341 подписчик



t.me/nepevnayahr

Ссылка

Этот канал предпринимателя HR & Tech.
Решаю любые вопросы с людьми и для людей.

Тут пишу для себя (чтобы рефлексировать) и для вас.

❤️ [@daryanepavnaya](https://t.me/daryanepavnaya)

DARUMA <https://darumahr.ru/>

Информация

The background features a central word in blue, surrounded by three large, light beige arrows pointing towards it. Each arrow contains a purple question mark with a black outline. There are also two thin black curved lines, one on the left and one on the right, framing the central text.

Вопросы