



Роль рекрутера как стратегического партнёра в компании От конвейера — к влиянию на бизнес

Алешина Дарья

Руководитель направления ИТ-подбора ДОМ.РФ

30.04.2026

Цифры, которые заставят задуматься

70%

Уверены в качестве

Рекрутеров уверены, что хорошо закрывают вакансии

50%

Уходят в первый

год Новичков покидают компанию в течение первого года работы

30%

Несовпадение ожиданий

Из ушедших — из-за несоответствия ожиданий с реальностью



⚠ Конвейерная модель больше не работает. Пора менять подход к найму.

Партнёрство вместо конвейера

Конвейер

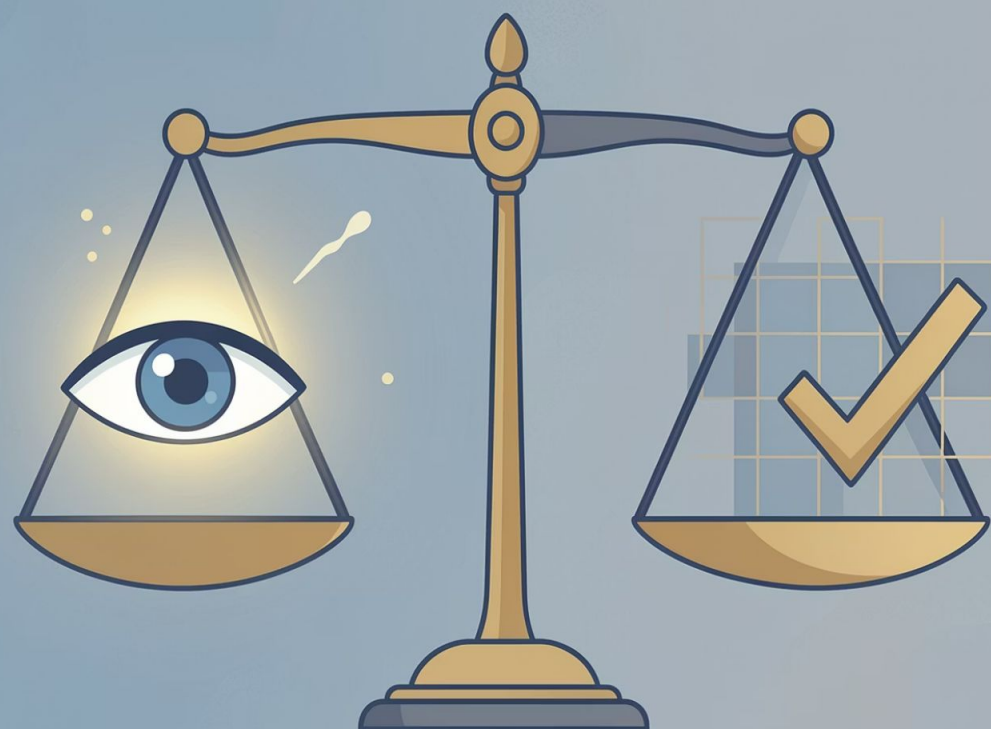
- Беру заявку
- Ищу навыки
- Сдаю CV

Партнёрство

- Создаю заявку вместе
- Понимаю бизнес-боль
- Рекомендую решение

✔ **Кейс:** Вместо «Senior Java» — «Strong Middle + Hibernate». Закрыли за **2 недели** вместо 2 месяцев.

Почему интуиция — это лотерея



Эффект ореола

Бренд компании-работодателя заменяет реальный профиль кандидата. Красивое резюме ≠ сильный результат.

Ошибка выжившего

Помним успехи, забываем провалы. Без системы — нет объективной картины.

Система даёт предсказуемость

Только измеримые критерии и процесс позволяют принимать взвешенные решения.

Элементы системы и

результат Оптимальный набор инструментов для перехода от интуиции к системе:

1

Профиль компетенций

Измеримые критерии оценки вместо размытых требований

2

Скоринг

Баллы по хардам и софтам — объективная оценка каждого кандидата

3

Воронка найма

Конверсии на каждом этапе — видим узкие места

4

Аналитика источников

Retention по каналам привлечения — вкладываем бюджет туда, где работает

▼ 25% → 9%

Текущая на ИС

После внедрения системы

▲ +35%

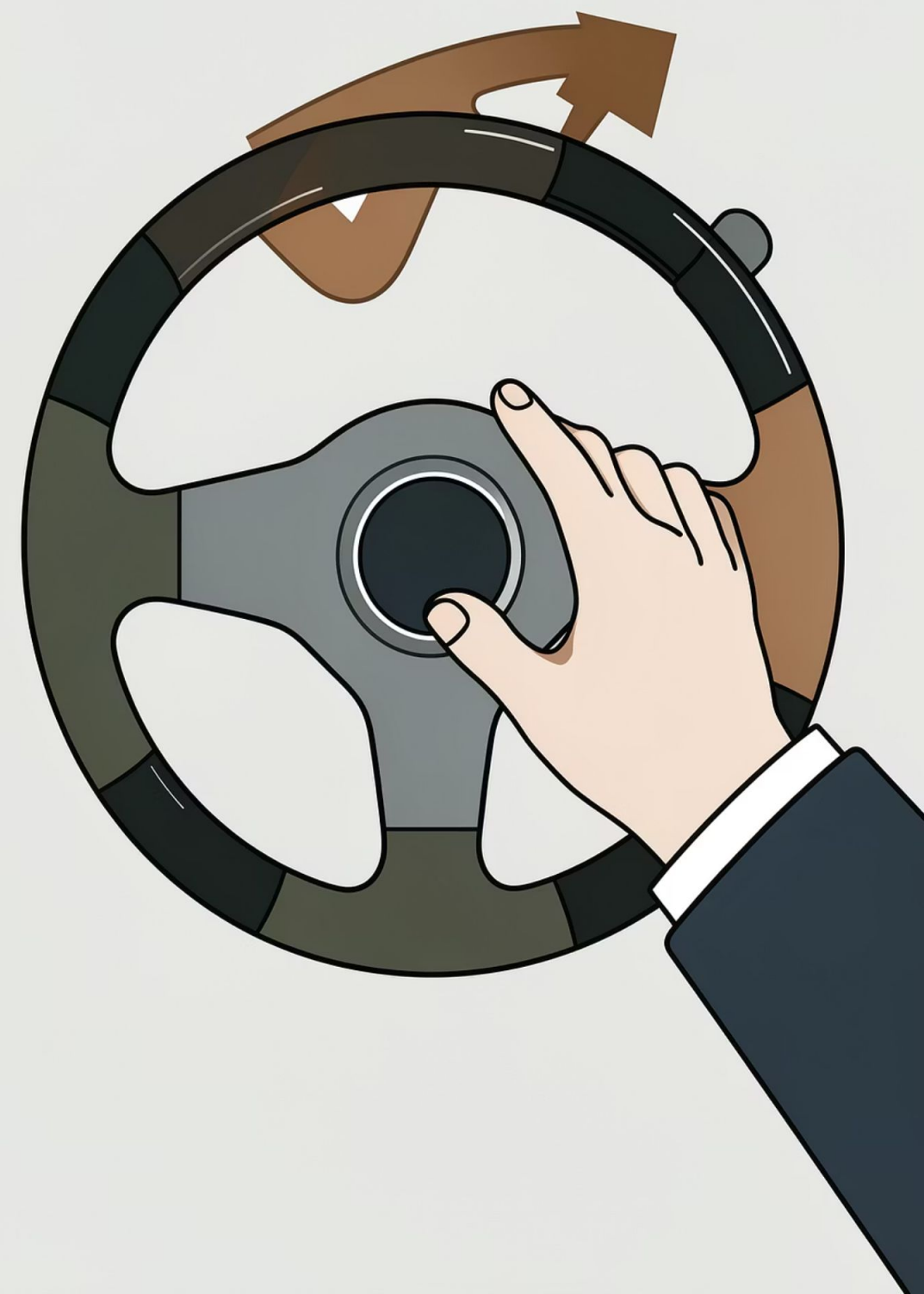
Скорость закрытия

Ускорение процесса найма

Управление заказчиком

«Неопределённость заказчика — ваша зона ответственности»

Если заказчик не знает, кого ищет — значит, вы недостаточно спросили. Рекрутер-стратег не ждёт чёткого ТЗ, он помогает его сформировать через правильные вопросы и анализ бизнес-контекста.



Инструменты фасилитации



Развёрнутый брифинг

5 ключевых вопросов, которые раскрывают реальные потребности бизнеса



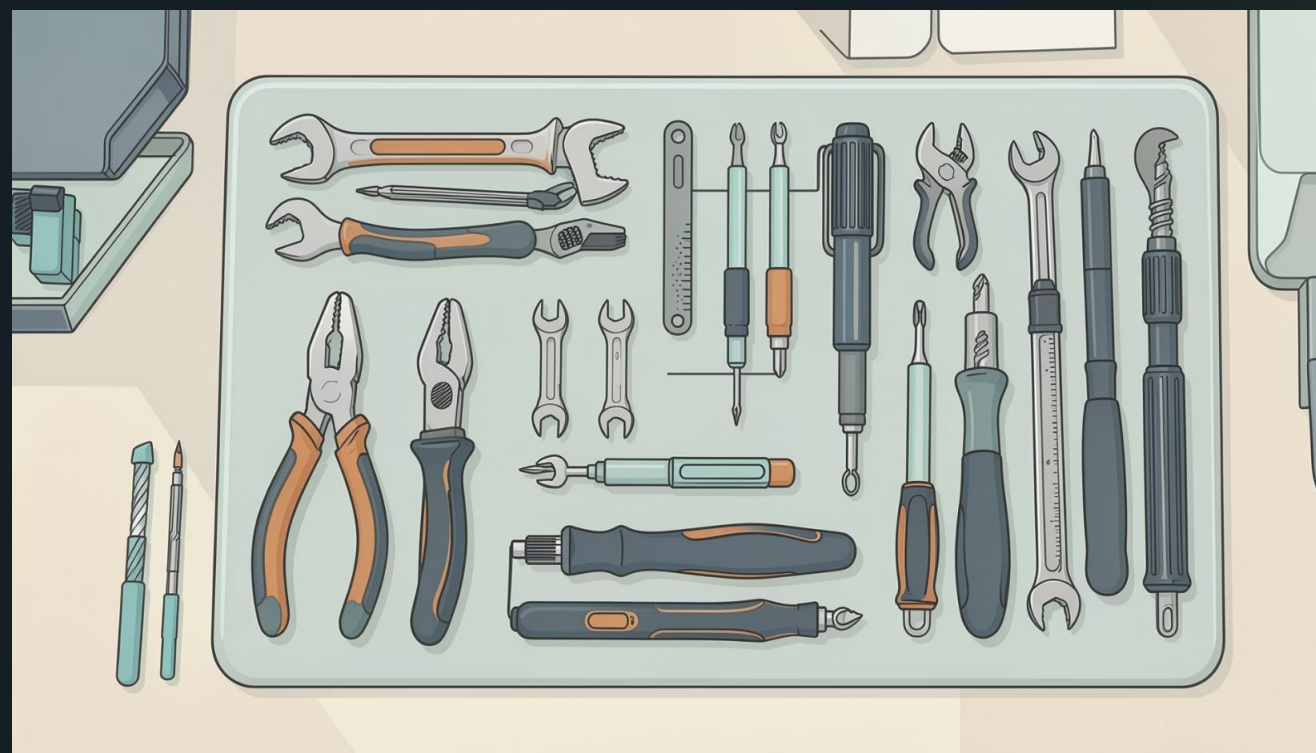
Еженедельные

статусы! Воронка, риски и прогресс — прозрачность для всех сторон



Аналитика рынка

3 реалистичных варианта вместо
«невозможно найти»



✔ **Кейс:** Lead-архитектор за 250К vs рынок 350К → предложили Senior Java за 280К → закрыли за **2 недели**



Три главных тезиса

Стратегический рекрутер — это:



Включённость в бизнес-контекст

Понимаю цели компании, а не только требования к вакансии



Система вместо интуиции

Измеримые критерии, скоринг и аналитика вместо догадок



Управление ожиданиями заказчика

Беру ответственность за неопределённость и помогаю её снизить

3 действия уже завтра

1 Назначить брифинг с **ключевым заказчиком**
1 час — говорим о бизнес-целях, не о вакансиях. Выясняем, зачем нужен человек и какой результат от него ожидается.

2 Внедрить метрику % **прошедших испытательный срок**
Начните измерять качество найма, а не только скорость закрытия. Это изменит ваш фокус.

3 Написать **5 вопросов для снижения неопределённости**
Составьте список вопросов, которые помогают заказчику чётко сформулировать потребность до начала поиска.

Рекрутер-стратег — это уже сегодняшний день.

Вопрос в том, готовы ли вы сделать первый шаг.

Telegram

[@d_aleshina](https://t.me/d_aleshina)

Email

dariaaleshina@mail.ru

LinkedIn

[linkedin.com/in/daleshina](https://www.linkedin.com/in/daleshina)

