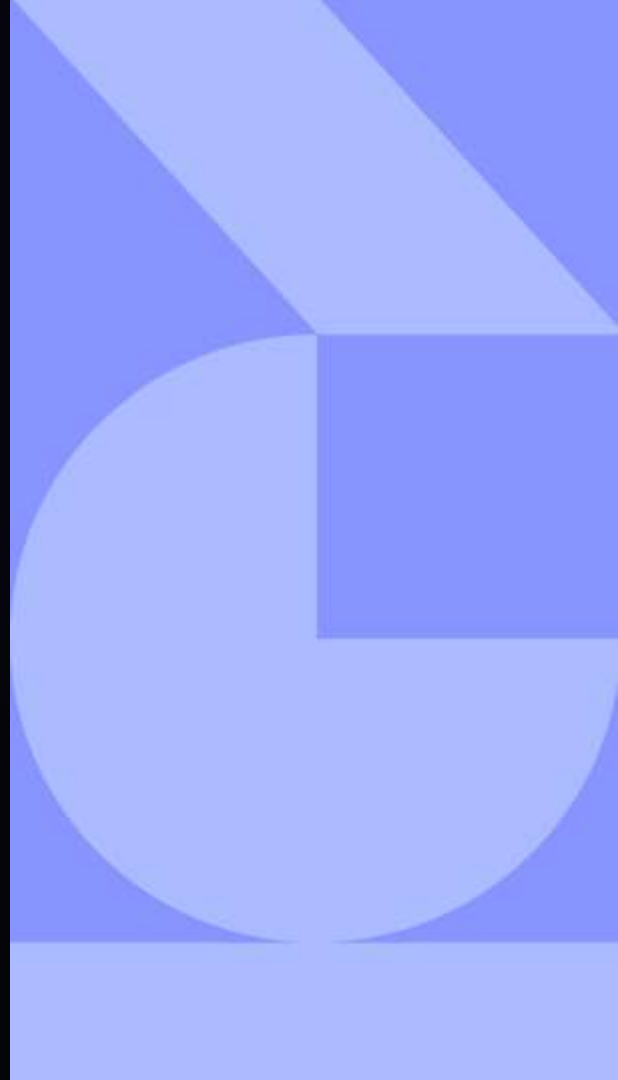




# Общий рекрутмент

Процесс отбора кандидатов глазами рекрутера



# Что будет на вебинаре?

- Какие бывают рекрутеры и чем они отличаются
- Что такое воронка рекрутмента и почему важно не бояться просить рекомендовать вас в компанию
- Этапы отбора кандидатов на позиции и кто в этом участвует
- Сложности во время поиска работы или почему не просматривают резюме
- В какой момент лучше начать поиск работы, если это новая для вас сфера
- Тренды современного рекрутмента, в какую сторону смотрят HR



# Виктория Оганесян

Карьерный консультант, GeekBrains

Работала в международной компании Mars, Inc в отделе Внутренних коммуникаций и Talent Acquisition.

- Отбирала кандидатов на позиции в международной компании;
- Проводила ассесмент-центры;
- Участвовала в разработке программы компетенций для сотрудников;
- Занимаюсь карьерным консалтингом в GeekBrains.

# Классификация рекрутеров

Рекрутер – специалист, занимающийся подбором персонала.

- **Рекрутеры в агентстве:**

- Получают бонус за каждого кандидата
- Есть оклад и KPI
- Компания может привлекать несколько агентств для закрытия вакансий
- Не сильно влияют на процесс в компании

- **Рекрутеры внутри компании:**

- Зарплата, годовой или квартальный бонус
- Есть определенные стандарты найма
- Оптимальное количество вакансий - 15-20
- Находятся ближе к бизнесу (понимают корпоративную культуру)

# Воронка рекрутмента

Воронка рекрутмента - инструмент для определения эффективности привлечения и подбора персонала.

Первый этап воронки:

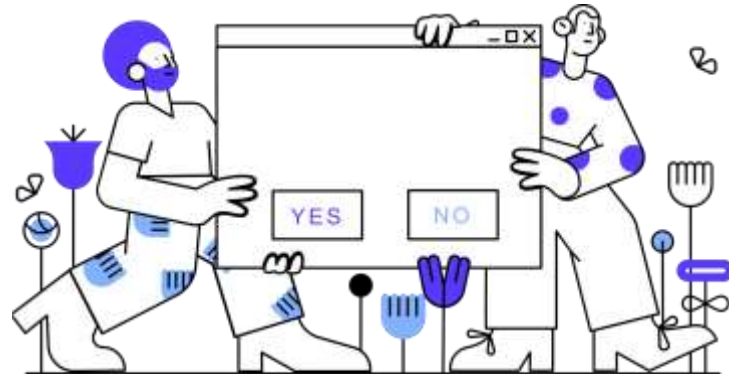
- Рекомендации
- Личные контакты, поиск (сорсинг)
- Реферальная программа
- Откликнувшиеся кандидаты
- Digital привлечение – карьерные сайты, социальные медиа



# Этапы отбора

Обычно, чем больше компания – тем больше этапов собеседования

1. Первичный скрининг резюме
2. Краткое телефонное собеседование
3. Собеседование с рекрутером
4. Собеседование с нанимающим менеджером
5. Собеседование с руководителем нанимающего менеджера
6. Центр оценки, решение кейса, презентация
7. Сбор рекомендаций
8. Служба безопасности



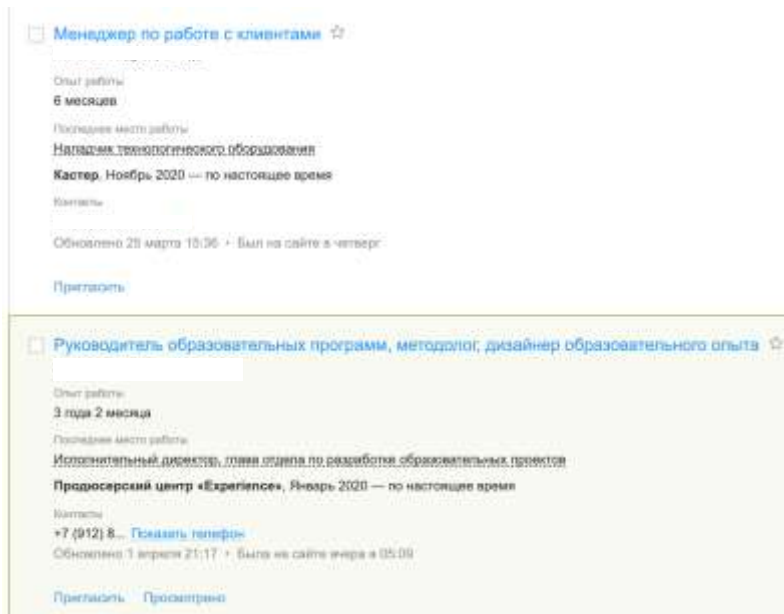


## Когда начинать откликаться на вакансии

- Позиция в новой сфере – с середины обучения
- Стажировка – можно с начала обучения, но зависит от компании




# Сложности во время откликов на вакансии

- Плохо сделанное резюме
- Недостаточное количество откликов
- Не просматривают мои отклики на hh





# Основные тренды современного рекрутмента

-  Learning agility – способность человека к обучению
-  Diversity – набор различных профессиональных и личных качеств сотрудников, которые отличают их между собой
-  Развитие технологий для помощи HR в поиске и анализе кандидатов – искусственный интеллект, автоматизация сорсинга, аналитика

## Заключение

- Рекрутер- ваш друг и у него есть желание найти поскорее кандидата на позицию
- Грамотно составляйте свою стратегию поиска
- На рынке труда намного больше начинают ценить компетенции, нежели экспертный опыт
- Не бойтесь просить своих друзей, знакомых или бывших коллег рекомендовать вас в компанию, в которую вы хотите попасть

