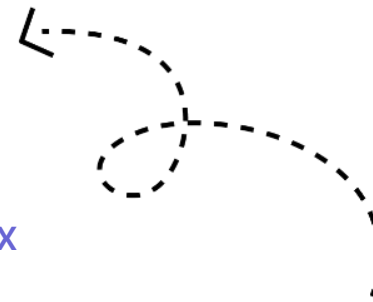


Путь к сердцу заказчика. Как вовлечь нанимающих менеджеров в подбор и стать одной командой

Как построить процессы в рекрутменте

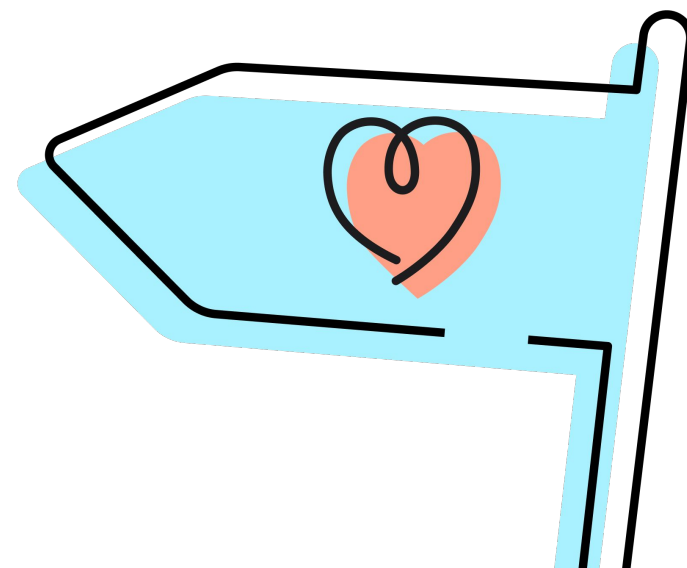
И упростить себе жизнь





Серафима Шумеева,
Talent Acquisition Director,
Emerging Travel Group


- В ETG отвечаю за весь найм в РФ и глобальный (40+ стран);
- Ex-Head of Recruitment @Yandex.Ridetechnology;
- Ex-Head of Talent @Skyeng



Рекрутмент: каким он должен быть?

1. Эффективным
2. Понятным и прозрачным
3. Работать на вас, а не против
4. Современным
5. Беспроblemным и неконфликтным

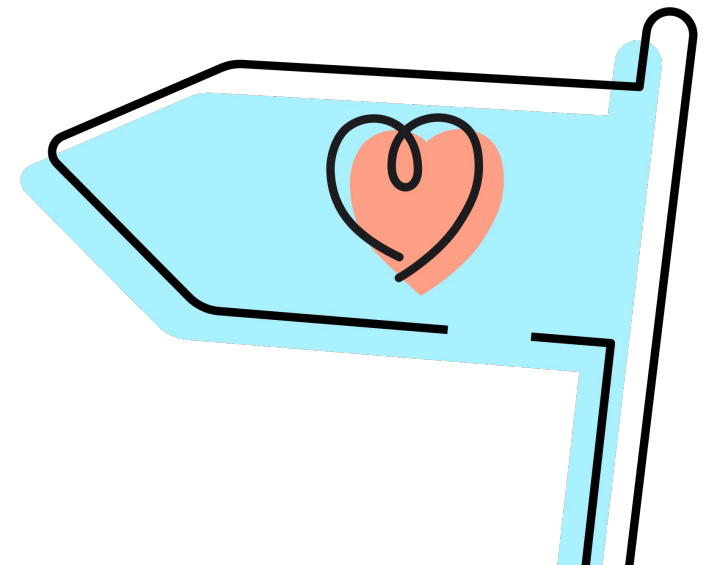


The image features five purple speech bubbles with black outlines and a drop shadow, each containing a large blue question mark. They are arranged around the central text: one at the top left, one at the top right, one on the left side, one on the right side, and one at the bottom center.

**СКОЛЬКО
баллов вы
набрали?**

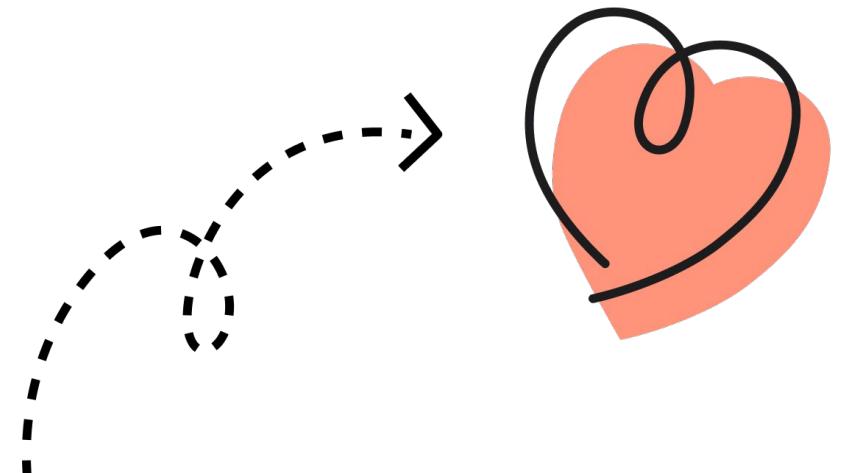
Как сделать их такими?

- Посмотреть на них со всех сторон – как нанимающий, как кандидат и как рекрутер
- Провести командное ретро процессов
- Внедрить понятные инструменты трекинга и управления процессом



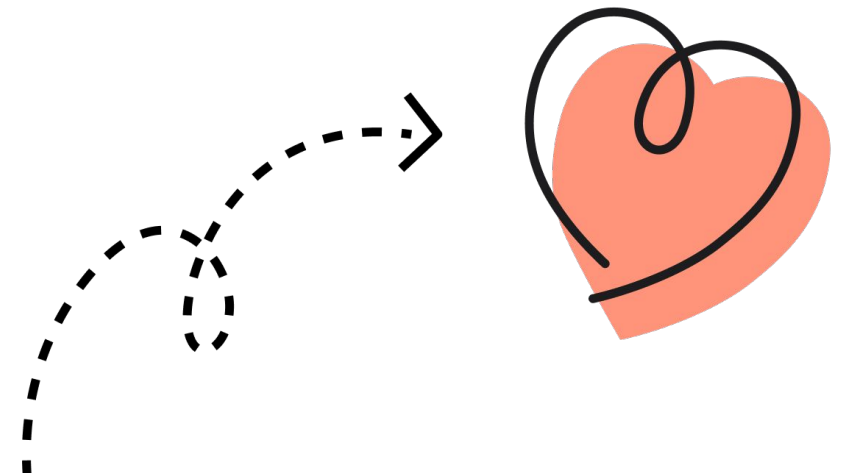
Подумать с 3-х сторон

- Пройдитесь по своим процессам как нанимающий и кандидат – найдите зоны роста
- Убедитесь, что все процессы описаны понятным языком – любой нанимающий может объяснить, как это работает
- Если нет SLA – добавьте, если есть – убедитесь, что о них знают все (и они выполняются)



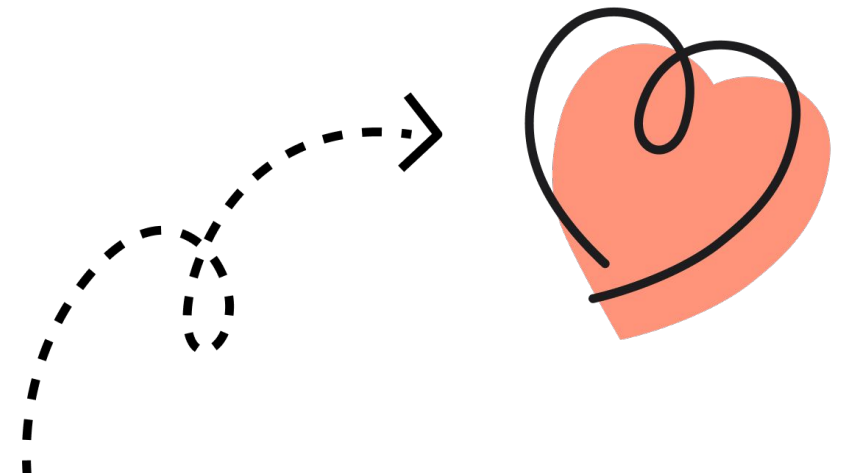
Сделать ретро

- Запустить обратную связь от нанимающих и кандидатов
- Вместе с командой выгрузить все точки процесса и порефлексировать чем довольны, чем нет, что хочется изменить, чего не хватает
- Miro в помощь



Инструменты трекинга

1. Есть ATS (база) и правила работы с ней
2. Рекрутеры знают, что от них ожидают (количественные и качественные показатели и как они считаются)
3. Команда знает, на что влияет результат их работы

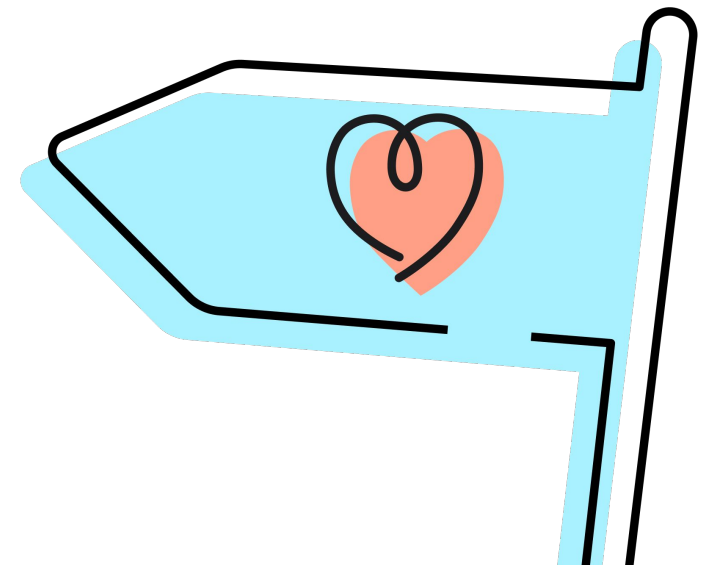


**Прозрачность – главный путь
к сердцу нанимающего**

И действительно управляемым процессам

Убираем негатив

1. Еженедельные апдейты с воронками и экшн-планом
2. Говорим об узких местах и сложностях
3. Ищем решения вместе, разделяя зоны ответственности
4. Получаем коммиты друг от друга



Пример



[@agolovesova](#) привет! Отправляю **апдейт** и воронку за эту неделю (20.02-22.01) по нашей вакансии:

- пообщалась с 2 кандидатами
- очень впечатлила [Екатерина](#), направила ей тестовое задание
- подгрузила 2 новых кандидатов на этап cv check
- написала [@alina.semenova](#) с просьбой поделиться рекомендациями, если есть на нашу вакансию

Action plan:

- спасибо за фидбек по кандидатам, на cv check осталось 4 кандидата, буду рада получить по ним также ОС
- связалась с 2 одобренными кандидатами, планирую общение на следующую неделю
- продолжаю искать активнее кандидатов, подключаю поиск на LinkedIn

Всем хороших выходных!

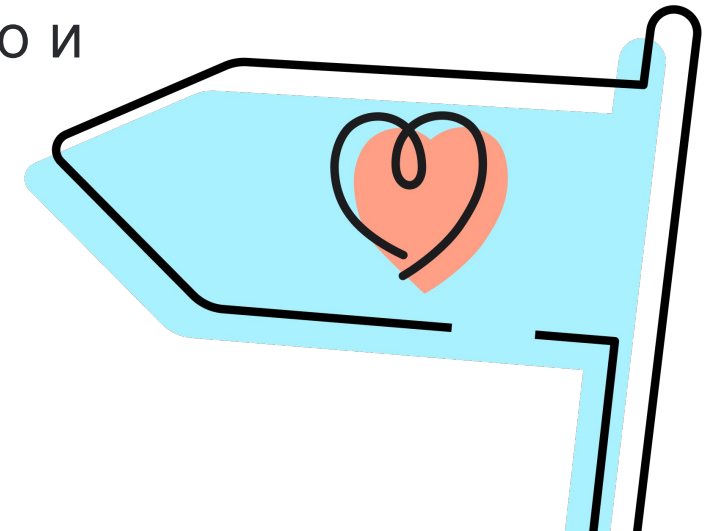
image.png ▾

Weeks	New	Applied	Total	CV Check	Telephone/1st Interview	Conversion (1st interview/Total)	Test sent	Test passed	Conversion (Test passed/test sent)	Manager's Interview	Conversion (Manager's interview/1st-Manager)	3D sent	3D accept	Отказы
8.2.2023	0	4	4	3	0	0.00%	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	0
13.02.2023	7	5	12	10	3	30.00%	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	2
20.2.2023	2	3	5	3	4	80.00%	1	0	0.00%	0	0.00%	0	0	10
			0			#DIV/0!			#DIV/0!		#DIV/0!		0	0
			0			#DIV/0!			#DIV/0!		#DIV/0!		0	0
Total	9	12	21	7	7	#REF!				0		0	0	12

**Всё под контролем – вы
становитесь бизнес-
единицей**

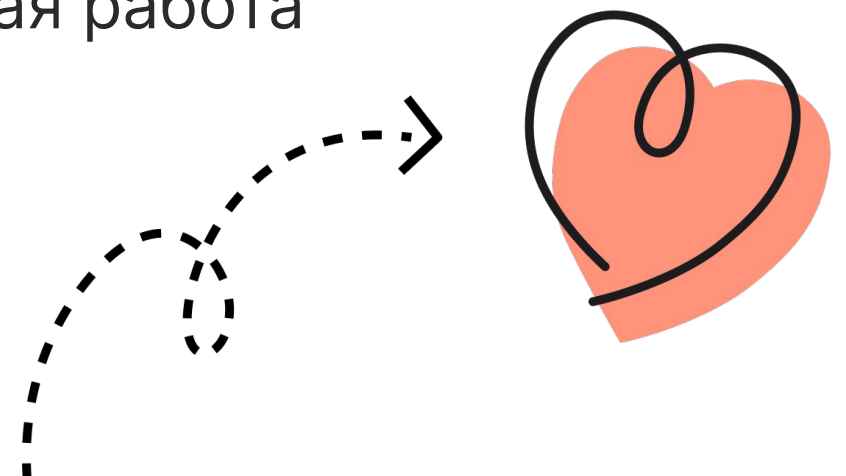
А именно

1. Используете аналитику в своих процессах и решениях
2. Рефлексируете почему получился тот или иной результат – можете объяснить и знаете, как его использовать
3. Вы являетесь держателем информации, процесса и можете обеспечить внутренний консалтинг
4. У вас вовлеченные нанимающие менеджеры
5. Получаете обратную связь, которая дает энергию и вдохновляет



Как помочь нанимающему?

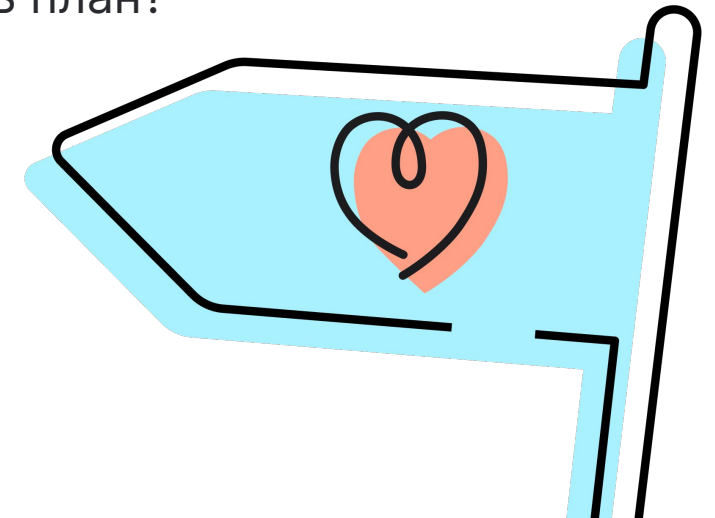
1. Проактивная позиция
2. Качественный бриф
3. Синхронизация между нанимающим и рекрутером
4. Компетентный рекрутер, который ищет подход
5. Разделение ответственности и совместная работа
6. Привлекать помощь



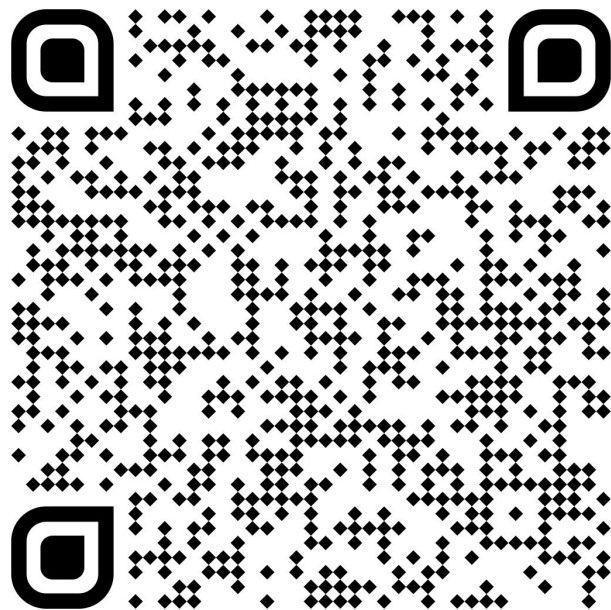
Самая большая добавленная стоимость – коммитмент

Чтобы это произошло

1. Собрать планы найма
2. Оценить свою емкость и ресурсы
3. Соединить между собой пункт 1 и 2 – всего ли достаточно?
4. Понять критичность получившегося
5. Первое время – сложно, план/факт друг друга не встретят, но появится цель и понимание, что от вас хотят и как вы на это влияете
6. Где фокус, так и энергия – что нужно сделать, чтобы закрыть план?



Бонус: чек-лист снятия вакансии





Вопросы

