

## Формула эффективного рекрутинга

Кто и как должен  
проводить собеседования

$$x = \frac{(CV + CV) * 2 \text{ tasks} + 168 \text{ hours} + z}{1 \text{ manager} + 2 * HR}$$



**Валерий Богдашов**

Исполнительный  
директор R-Vision

[vbogdashov@rvision.ru](mailto:vbogdashov@rvision.ru)

# Исходные данные нашей отрасли



Перманентная повсеместная ситуация с нехваткой людей (причем на всех уровнях)



Высокие профессиональные требования VS «неадекватные» зарплатные ожидания»



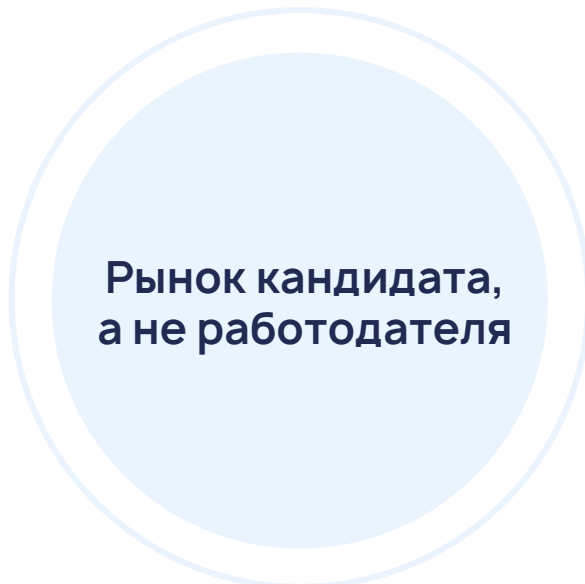
Достаточно узкая отрасль (все всех знают)



Конкуренция за специалистов с иностранными компаниями



Низкий уровень профессиональной подготовки у выпускников университетов



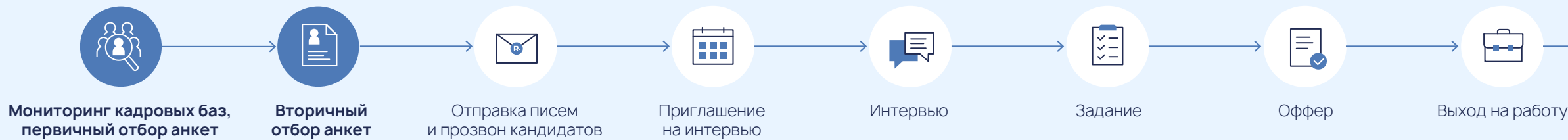
**Рынок кандидата,  
а не работодателя**

**В такой ситуации к рекрутингу следует уделить особое внимание**

# Рекрутинг как процесс



Кто этим должен заниматься? Как распределить роли?



- ✓ Человека нанимает не HR, а **руководитель**, к которому он выходит!
- ✓ **Вакансия:** задачи, ожидания, условия
- ✓ **Резюме само себя не найдет:** пока вы ждете – другие действуют (если толковый специалист в нашей отрасли выложил резюме, через неделю у него уже будет несколько офферов)
- ✓ Руководитель должен иметь возможность и **быть вовлеченным** в процесс отбора резюме (нельзя просто взять и отдать вакансию HR)
- ✓ Мониторинг кадровых баз **каждый день**
- ✓ Апрув анкет с реакцией, не превышающей **24 часа** (в некоторых случаях допустимо 48)





Мониторинг кадровых баз,  
первичный отбор анкет



Вторичный  
отбор анкет



**Отправка писем  
и прозвон кандидатов**



**Приглашение  
на интервью**



Интервью



Задание



Оффер



Выход на работу

- ✓ **Письмо + звонок**, это обязательно
- ✓ HR должен понимать **специфику вакансии и людей**, которые релевантны для нее (институт HRBP)
- ✓ HR не обязан отвечать на все вопросы кандидата на первом звонке, **на некоторые вопросы вообще лучше не отвечать** (как правило большее количество вопросов кандидата свидетельствует либо о качестве самой вакансии, либо об адекватности кандидата, либо об адекватности выбора кандидата на вакансию)
- ✓ **Руководитель** должен знать и быть полностью уверен в том, как осуществляется данный этап рекрутинга
- ✓ **Короткий интервал** между приглашением на собеседование и самим собеседованием – залог успешно закрытых вакансий



**Руководитель**



**HR**



Мониторинг кадровых баз,  
первичный отбор анкет



Вторичный  
отбор анкет



Отправка писем  
и прозвон кандидатов



Приглашение  
на интервью



**Интервью**



Задание



Оффер



Выход на работу

## 0. Вводная часть

🕒 5 минут

- ✓ Как будет проходить интервью
- ✓ Почему в поиске?
- ✓ Чем хотелось бы заниматься?

## 1. Часть кандидата

🕒 20-30 минут

- ✓ Опыт работы, вехи карьеры, основные достижения и пр. классическая часть

## 2. Часть компании

🕒 10-15 минут

- ✓ Рассказ про компанию и подразделение
- ✓ Рассказ про позицию и задачи
- ✓ Подтверждение интереса кандидата
- ✓ Рассказ про дальнейшие этапы прохождения в компанию

## 3. Вопросы и ответы

🕒 0-10 минут

- ✓ ! Вопрос про зарплатные ожидания
- ✓ Прочие вопросы/ответы



**Руководитель**



**HR**  
(может присутствовать)



Мониторинг кадровых баз,  
первичный отбор анкет



Вторичный  
отбор анкет



Отправка писем  
и прозвон кандидатов



Приглашение  
на интервью



**Интервью**



**Задание**



Оффер



Выход на работу

- ✓ Задание должно быть **интересным, показательным и адекватным**
- ✓ **Основная цель задания** – посмотреть как работает человек, как он рассуждает, результативен ли он, обсудить с ним конкретные моменты



**Руководитель**



**Коллеги**



**HR**



Мониторинг кадровых баз,  
первичный отбор анкет



Вторичный  
отбор анкет



Отправка писем  
и прозвон кандидатов



Приглашение  
на интервью



Интервью



Задание



**Оффер  
(1 день)**



**Выход на работу  
(>10 дней)**

Min



**7 дней**

Min + 



**8 дней**

Max + 



**15 дней**

Количество дней с первого контакта до выставления оффера



# Что можно посоветовать?



## Руководителям

Постройте систему  
собеседований

Не теряйте время  
(«протухший» этап –  
вся предыдущая  
работа в корзину)

Постоянно  
совершенствуйтесь



## HR

Работайте  
на руководителей,  
нанимающих  
сотрудников

Изучите, чем будут  
заниматься кандидаты

Не говорите о том,  
чего не знаете



## Соискателям

У вас реально есть выбор!

Отнеситесь внимательно  
**\*Деньги не главное** 😊  
к тому, к кому идете  
и на какие задачи

Соотносится ли это с тем,  
чего вы хотите и с вашим  
карьерным планом

Чаще улыбайтесь 😊

# Спасибо за внимание!

## Ваши вопросы?



 + 7 (499) 322 80 40

 [sales@rvision.ru](mailto:sales@rvision.ru)

 [www.rvision.ru](http://www.rvision.ru)

Подписывайтесь на наш  
бесплатный дайджест ИБ:  
[rvision.ru /blog](http://rvision.ru/blog)