

КАК РЕКРУТИРОВАТЬСЯ?

ДМИТРИЙ ТКАЧУК

РЕКРУТЕР

ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА (С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ КОМПАНИИ)



КАК НАЙТИ КАНДИДАТА?



ГДЕ НАЙТИ КАНДИДАТА?

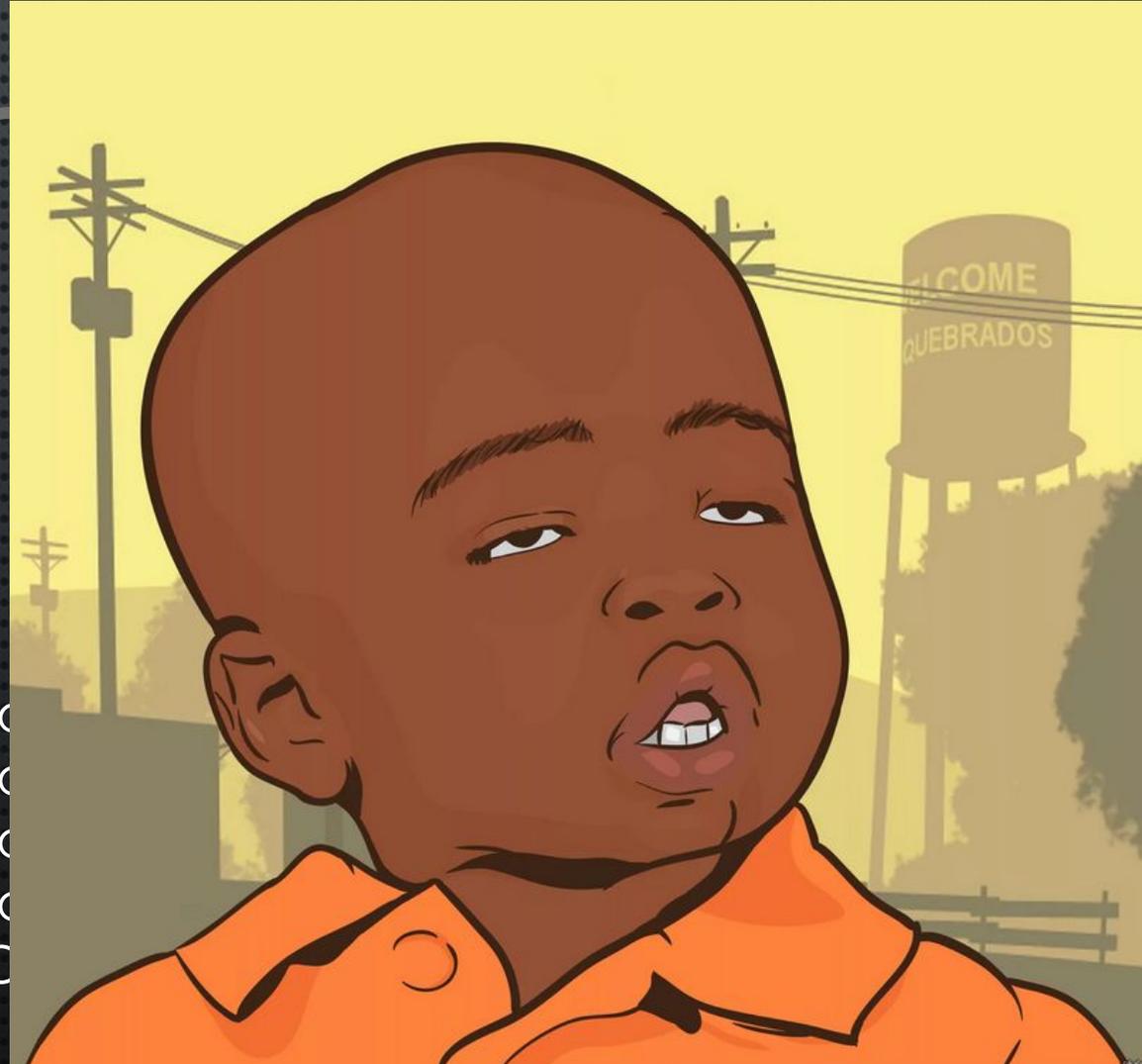
- Джоб борды (hh итд)
- Социальные сети (linkedin итд)
- Комьюнити (github итд)
- Карьерный портал компании
- Знакомые кандидата

КАКОЕ РЕЗЮМЕ?

ТИПОВОЕ ←

- hh.ru
- LinkedIn
- ...

- Что
- Что
- Что
- Что
- КО



→ КАСТОМНОЕ

WTF???

→ делать?

ПЕРВИЧНЫЙ ОТБОР

Хард скилы

Софт скилы



ы)
ПАННЯ

О НЕТ, МЕНЯ ПРОСЯТ ЧТО-ТО СДЕЛАТЬ

Зачем нужен кейс?

- Проверить технические навыки, которые сложно проверить на словах
- Очень много кандидатов – снизить воронку
- Посмотреть на навыки презентации
- Увидеть реакцию на потенциальные рабочие ситуации
- Просто помучить кандидата (huehuehue)

А можно мне не
делать?



ПЕРЕГОВОРЫ ПО ОФФЕРУ

Несколько фактов:

- Процесс отбора хорошо дает понять, какие будут процессы в компании во время работы
- У компании есть вилка. Точно есть. Но вам её не скажут. А даже если скажут – ничего не изменится
- Выше вилки не дадут. И верх вилки тоже дают не всегда, если вилка – до 100 рублей, вас могли оценить и на 50
- Если вы персонально понравились – могут закрыть глаза на то, что чуть-чуть недотягиваете по хардам
- Потом можно будет передоговориться. Наверное
- Главное – помните: это не навсегда

УДАЧИ!