



Рекрутер и нанимающий менеджер: игра в одни ворота

Единство и борьба противоположностей



Как это часто бывает:

- Менеджер все делает сам; рекрутер только ищет и пересылает резюме
 - Плюсы: вовлеченность менеджера в процесс найма
 - Минусы: перегруженность менеджеров
- Рекрутер берет основную часть процесса найма на себя
 - Плюсы: активная позиция рекрутера
 - Минусы: сотрудник встречается со своим непосредственным руководителем на 5 минут на интервью, а затем уже при выходе на работу

IT-рекрутинг с человеческим лицом: нормальный процесс найма на примере EPAM Systems

Команда «Менеджер и рекрутер»



Зона ответственности рекрутера:

- Отбор кандидатов
- Привлечение кандидатов на собеседование
- Организация собеседования
- Переговоры с кандидатом на стадии Job Offer

Зона ответственности команды:

- Собеседование в три этапа:
 - Техническое собеседование
 - Менеджерское интервью
 - Рассказ о компании и проектах
- Принятие решения о приглашении кандидата на работу
- Формирование предложения на работу
- Сопровождение сотрудника в первые дни работы

«Продажа» позиции совместными усилиями



На что обращают внимание кандидаты прежде всего?

- Проекты
- Люди
- Бренд компании
- И, только в четвертую очередь, политики и условия работы

Процесс проведения интервью контролирует рекрутер.

В процессе интервью «продажу» осуществляют все участники команды:

- Технические вкусы – описывают технические лиды
- Проектные challenges – описывают менеджеры, при участии рекрутера
- Бренд компании – описывает рекрутер, при участии менеджеров

Как убедиться, что «продажа» идет в нужном направлении?

- Предварительное общее понимание того, какой человек в команду нам нужен
- Предварительные договоренности о вопросах, которые мы задаем
- Сначала узнать, чего, собственно, хочет кандидат

Как добиться командной игры? Hints



Постоянные коммуникации между рекрутером и нанимающим менеджером:

- Обсуждение позиции и проекта
- Обратная связь по кандидатам, при участии технических интервьюеров
- Обратная связь по проведению интервью

Максимальная информированность всех участников процесса:

- Какой проект
- Портрет идеального кандидата в команду
- Портрет «нашего» сотрудника

Воспитание команды:

- Обучение технических лидов «продаже позиции»
- Все мнения учитываются
- Статус митинги по кандидатам
- Митинги по проведению интервью
- Тренировка мгновенной оценки кандидата

Дополнительно: Good Practices



- Бонусы для технических лидов, проводящих собеседование
- Стандарт написания Follow-up по результатам собеседования
- Согласование подходов к оценке кандидатов техническими лидами
- Учет персональных качеств кандидата при оценке «наш»\«не наш», а не только технологического профиля

Вопросы?

**Елизавета Штофф,
Заместитель директора по персоналу,
EPAM Systems
8(812)611-10-94**

Elizaveta_shtoff@epam.com