

Как вы теряете деньги на рекрутинге и как перестать их терять

HR API 2020

Коротко обо мне



- А ты специалист в какой области?
- Управление персоналом.
- Госпожа, короче.



ОБО МНЕ

Вика Придатко, создатель VP Team
(vpteam.com.ua)

- 20 лет в рекрутинге
- Мы создали и укрепили Core Teams для Grammarly, Smartling, Ring, Vimeo.
- Наши клиенты — продуктовые IT компании и стартапы, ценящие людей.
- Любим айтишников. Помогаем талантливым людям найти компании, где им будет хорошо, а хорошим компаниям — найти талантливых людей.
- Путешественница (91 страна на сегодня)



Когда ты рекрутер уже 20 лет

Когда на аттракционах все кричат,
а тебе все равно, потому что
тебя уже ничем не испугаешь
после такой жизни



Когда я слышу «кандидаты должны хотеть
работать у нас»



Завышенные ожидания

Сразу объективно оцените, что вы можете предложить кандидатам.

В каждом проекте можно найти свои преимущества. У крупных компаний это узнаваемость и вес на рынке, у молодых стартапов — динамика разработки продукта и разнообразие задач

Нам нужен человек с горящими глазами

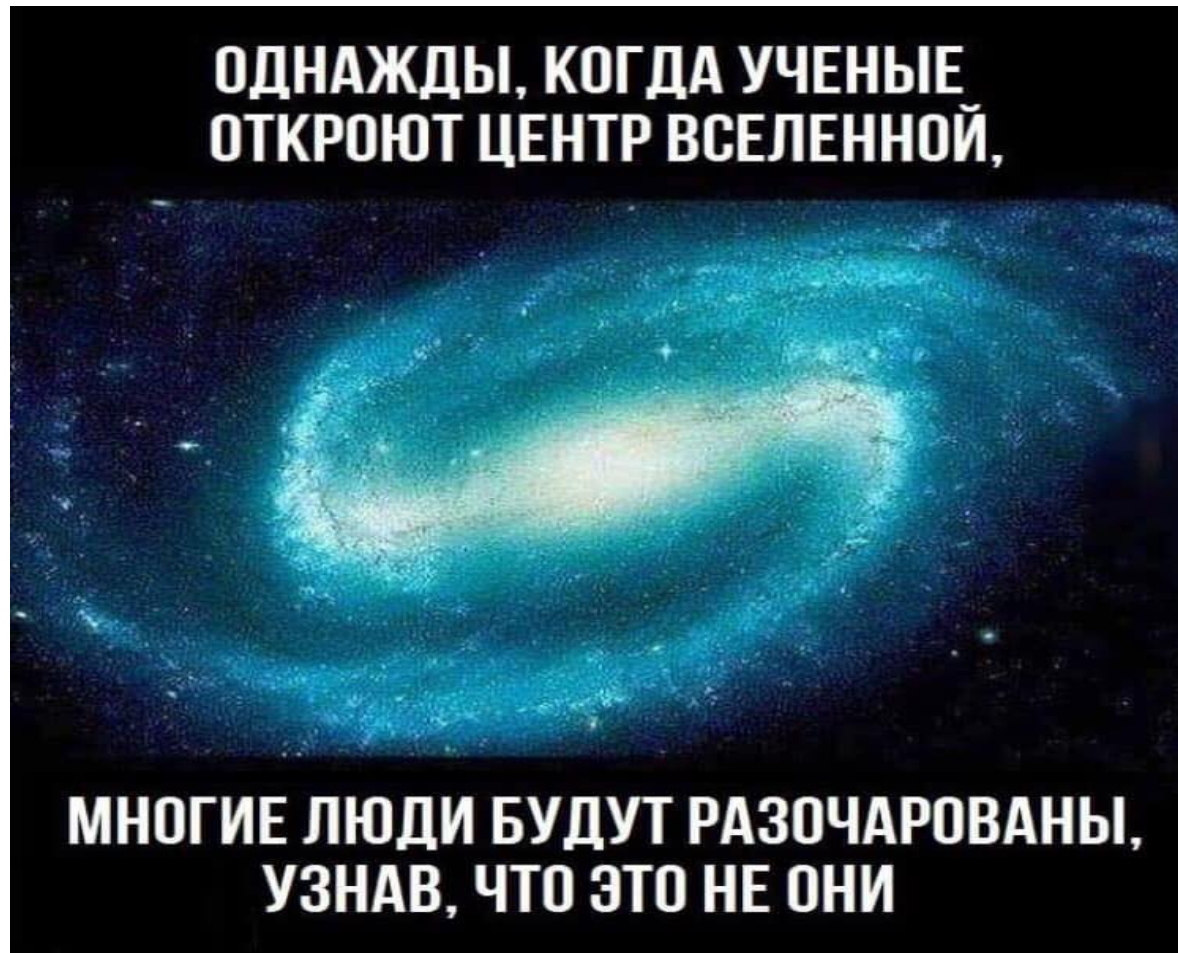
Хочется выйти в поле и
просто:



Горящие глаза-признак лихорадки

- Нам просто нужны люди которые хорошо делают свою работу. Остальное поиск перламутровых пуговиц.
- А-плеер это просто человек который хорошо делает свою работу просто потому что по другому не может, то есть ему не нужно какое-то специальное стимулирование для этого. Еще раз, просто хорошо делает свою работу, а не является потомком Микеланджело.

Вы не центр вселенной



Реальность

Средние зарплаты, а не те на которые можно реально нанять

Неактуальные технологии

Ждут самых топовых кандидатов в компанию о которой никто не слышал

Уровень людей проводящих интервью

Дополнительные этапы интервью (внезапно добавляются в процессе)

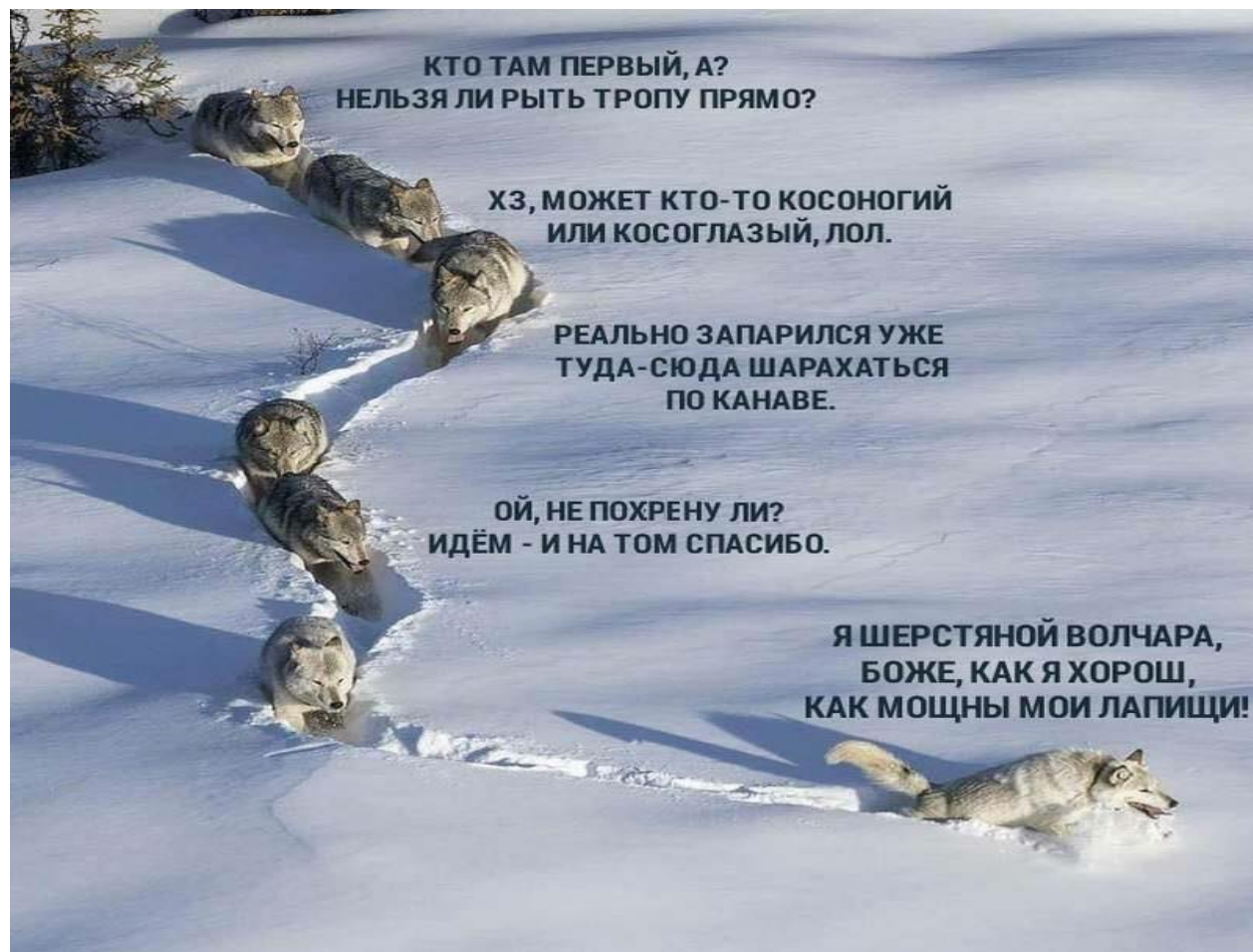
Долгое принятие решения по оферам

Смена требований в процессе

Неудобная локация

Возрастные рамки

Чтобы люди верили



Психологическая зрелость это когда мы понимаем что:

- Люди работают за деньги
- Люди работают с нами пока их личные цели совпадают с нашими
- Люди работают с нами если мы адекватные
- В идеале каждому сотруднику должно быть интересно, выгодно и радостно работать с нами
- Когда люди уходят это нормально, если вы воспринимаете это как личное оскорбление – рекомендую психотерапию

Как вы видите свою компанию vs как ее видят кандидаты



Конечно для каждого собственника его компания самая лучшая. Но для сотрудника это просто компания которая на данный момент помогает ему реализоваться. И это нормально

Берите максимум от взаимно полезного сотрудничества
учитесь у ваших людей тому что не умели до них

Цените существующих сотрудников, иначе их оценят ваши конкуренты

Мискоммуникация



Вам не надо как у Гугла, потому что вы не Гугл

- Зачем спрашивать, кем человек видит себя через 5 лет, если для вас это не имеет значения? **Формулируя вопросы, важно понимать, зачем вам знать эту информацию.** Они должны напрямую относиться к вакансии и тому, насколько соискатель на нее подходит — иначе зачем их вообще задавать?
- Можно заимствовать методы подбора сотрудников успешных компаний. Но вот именно, что заимствовать и подстраивать под себя, а не бездумно копировать.

Дублирование вопросов на собеседовании и много этапов собеседований



Правила диктуют кандидаты

- Будьте готовы бороться за сильных специалистов. Заинтересовать и доказать, что вам будет здорово вместе — ваша задача.
- Даже если после собеседования вы понимаете, что вам не по пути, — не заставляйте человека чувствовать себя недостойным вашей компании. Общайтесь на равных и не скатывайтесь в пафос. Так вы разойдетесь на хорошей ноте и через какое-то время сможете обратиться к нему с другой вакансией или он порекомендует вам релевантного кандидата.

Пассивная агрессия вашего HR



ЧСВ вашего эйчара/рекрутера. Когда они разговаривают с кандидатом через губу. Вы знаете, сколько кандидатов вы теряете из-за коммуникации ваших рекрутеров? Десятки.

Бездарные и безграмотные письма, пафос, понты и полное незнание сути проекта, на который они приглашают кандидатов.

Думайте что измеряете



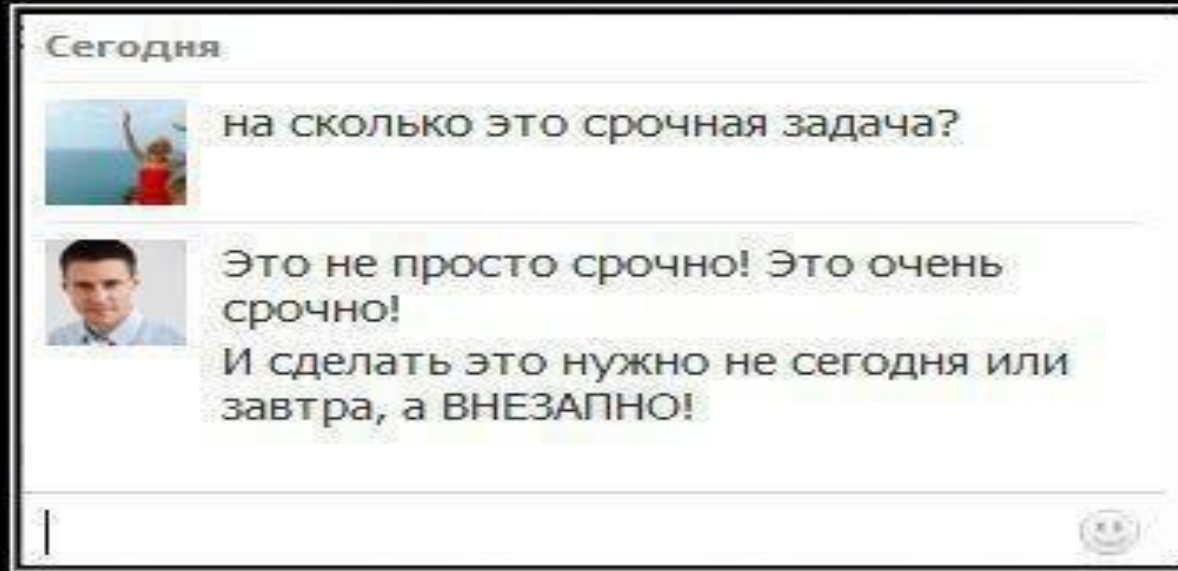
DILBERT.COM @SCOTTADAMSSAYS



3-6-19 2019 Scott Adams, Inc./Dist. by Andrews McMeel



Отсутствие планирования



"ВНЕЗАПНО" -
новое слово в постановке дедлайна

Если долго смотреть на хорошего кандидата, то можно увидеть, как он уходит в другую компанию

- Делайте план найма на 3 месяца/полгода, корректируйте в зависимости от ситуации
- Внезапно может быть только понос, а не найм новых сотрудников
- Давайте вакансию в работу только если есть детальное описание чем человек будет заниматься, и план его действий на испытательный срок + критерии оценки

Все ищут на вчера, всем срочно

My dick is so hard

Read 11:06 PM

to find

Delivered

Правило сегодняшнего рынка - есть хороший кандидат, берем его.

Перебирая хорошими, вы теряете всех хороших, которые были вначале и хотели к вам.

Получив больше предложений, они имеют больше выбора и вы уже не в приоритете.

Находим срочно, ответ клиента - мы посмотрим через неделю. WHAT?

Тестовое

Привет! Ну как там наш кандидат? Что думаешь?

18:06 ✓✓

Давай тестовое. Парень выглядит, как повидавший некоторое дерьмо *edited 18:07*

Это именно то, что нужно. Можно сказать — основное требование. 18:07

Рынок кандидата

Каждый день у них 5-6 предложений без технического задания. Проверяйте на собеседовании.

Хотите кандидата – заинтересовывайте, а не высылайте ТЗ в ответ на резюме.

Вы уговариваете кандидата, а потом ему в лицо летит ТЗ без всякого объяснения.

Так не работает



Зачем мне что-то описывать ?
Просто найди мне нормального
сотрудника.

Работайте в паре с вашим рекрутером

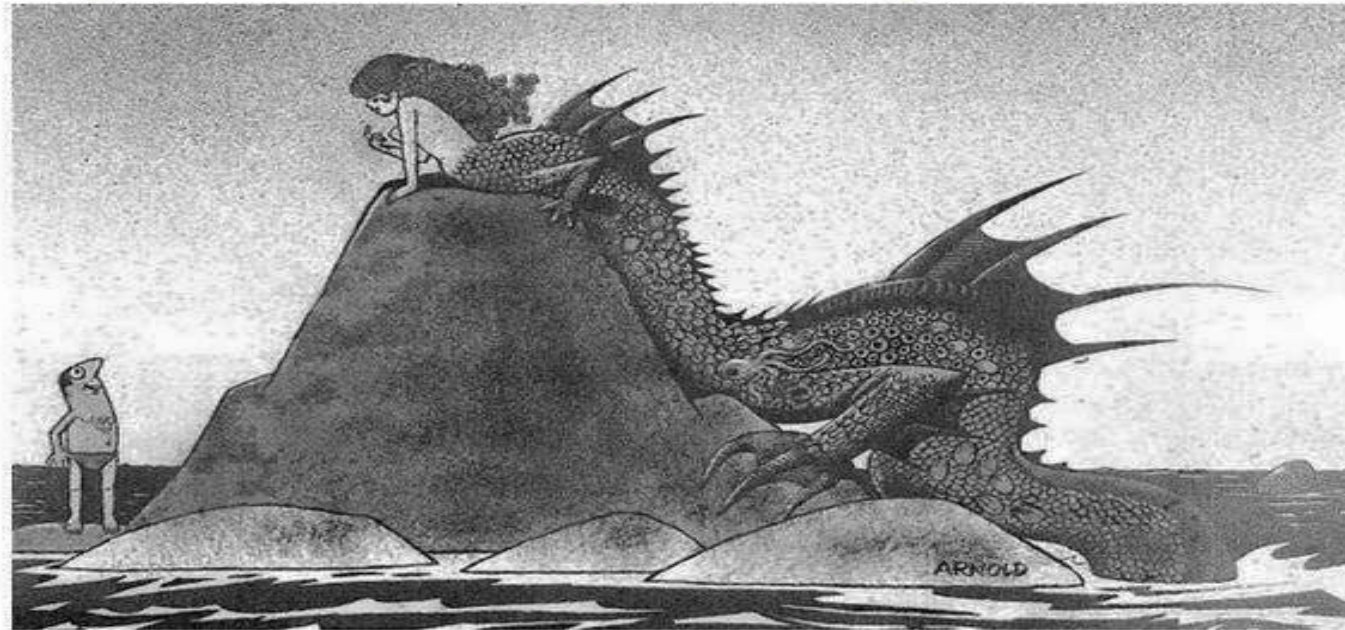
- Чем больше деталей вы расскажете рекрутеру, тем более релевантного кандидата он вам покажет
- Уважайте работу рекрутера – он делает самое важное, находит вам адекватных людей с которыми вам работать каждый день
- Детали важны. Чем больше деталей о проекте, продукте и людям которые у вас работают, тем больше доверия у кандидатов к проекту и желания с вами сотрудничать

Говорите как есть



Sergey
@xufocoder

То чувство, когда приглашают
поработать в интересном проекте



Реалии отношений



Как на самом деле чувствуют себя ваши сотрудники



Почитайте Петти Маккорд

- Создавайте плоские структуры, иерархия индустриальной экономики не работает в экономике идей
- Говорите со своими сотрудниками человеческим языком, а не онлайн опросами
- Заботьтесь о них
- Будьте честными и приветствуйте честность в других
- Лояльность – это не когда вас целуют в попу. Это когда люди видят, что происходит какая-то засада и честно говорят вам об этом

Social Recruiting (Telegram, Facebook, Blogs)



HR-бренд в соц.сетях

- Рекламные кампании по продвижению HR-бренда бессмысленны, если опыт взаимодействия человека с компанией был неудачным.
- **Важно, чтобы пиар-стратегия компании или продукта совпадала с впечатлением, которое вы производите, общаясь с кандидатом.**
- Будьте деликатны и уважительны со всеми, а не только с теми, кого вы в итоге взяли на работу. Самая высокая оценка бренда работодателя — это когда компанию рекомендуют сами кандидаты, даже если они не прошли отбор

Фидбек



Вы можете сколько угодно пиарить вашу компанию, проплачивать борды в метро, делать красочные презентации о ваших ценностях, давать айпад за визитку, делать дни открытых дверей и постить видео с корпоративов. Но все это разбивается об отсутствие фидбека после интервью.

Человек выходит с вашего интервью, и все, его фидбек для его коллег значит намного больше, чем весь ваш пиар компании.

Не надо так 😊



Ulyanov Alex

25 сент. в 10:08 • 🌐



Dick and Tom went to get their salary. But department confused everything. As a result Dick got Tom's salary and Tom got dicks



Деньги — одна из основных причин, почему люди в принципе работают.

Считать, что человек должен работать за идею — не взрослый подход. Такие ситуации бывают в стартапах, когда проект только встает на ноги. Но если компания уже получает прибыль — не давите только на идейность, платите рыночную зарплату.

Будьте крутым и скромным как PandaDoc

Me chilling far far away from
everybody's bullshit



Баланс 😊

Терпение и труд -
инфаркт и инсульт.

Серьезное лицо — не признак ума. Все глупости на Земле делаются именно с этим выражением

Кто-то: пора уже повзраслеть
Я:



vpteam.com.ua

<http://ua.linkedin.com/in/viktoriyaprydatko>

Telegram: [nikatraveller](https://t.me/nikatraveller)

vikaprydatko@gmail.com

facebook.com/vika.prydatko