

Как разработать модель
компетенций
современного рекрутера и
Performance review

Знакомство

13 лет в IT рекрутинге

exHRD PRAVO.TECH, SOFT.PRO,
QRATOR.LABS

Собирала команды в Directum,
HH.RU



План

- Кто такой рекрутер
- Процесс рекрутинга
- Уровни рекрутеров
- Компетенции рекрутеров
- Performance review

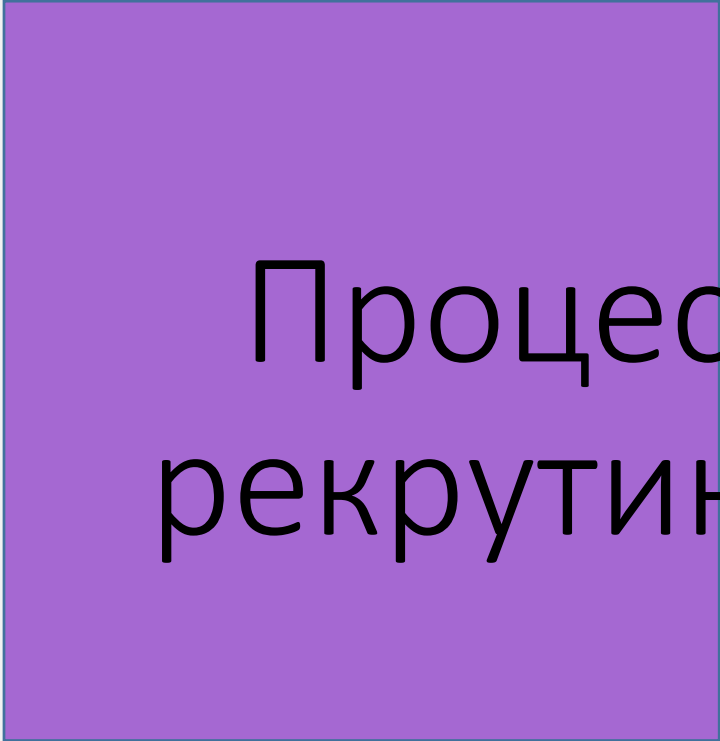


Кто такой
рекрутер?



- С него начинается компания
- A-game player для бизнеса
- Приводит A-player'ов в бизнес



A solid purple square with a thin black border, positioned on the left side of the slide.

Процесс рекрутинга



- Планирование
- Подготовка
- Маркетинг
- Сорсинг
- Отбор
- Закрытие



Уровни
рекрутеров



1. Junior
2. Middle
3. Senior



Компетенции рекрутера

1. Хантинг

- Умение формировать стратегию привлечения талантов на внешнем рынке
- Executive search, глубинный сбор информации и анализ потенциального кандидата
- Наличие базы внешнего резерва
- Количество закрытых вакансий
- Знание Target-List/Long-List/Short-List
- Составление легенды
- Холодные звонки
- Headhunting

2. Сорсинг

- Умение работать с платформами и инструментами поиска кандидатов

(Плагины для скрапинга и парсинга, e-mail рассылки, поисковые операторы Google, Facebook search, Boolean Search и X-ray, Meetup/Форумы и сообщества, Telegram/FB/Linkedin/Instagram, Github/Stack Overflow/ HackerRank/ Kaggle, Slack/Gitter)

3. Знание отрасли

- Знание конкурентов
- Знание основных профессий рынка
- Сеть контактов на рынке
- Владение заработными платами

4. Владение ситуацией в компании

- Знание целей компании
- Знание стратегии и миссии компании
- Знание корпоративной культуры

5. Эффективная коммуникация с бизнесом

- Выяснение вакансии у бизнес-заказчика
- Консультирование бизнес-заказчика по ориентировочным срокам найма, механике подбора
- Изменение требований
- Умение презентовать и аргументировать кандидата
- Подготовка кандидата и заказчика к собеседованию
- Участие в собеседовании с заказчиком
- Знание заказчика
- Умение выстраивать доверительные отношения
- Управление конфликтами

6. Эффективная коммуникация с кандидатом

- Умение выстраивать доверительные отношения
- Навык продажи компании (презентация, работа с возражениями)
- Знание структуры проведения собеседований
- Умение преподнести сложную вакансию (тяжелые условия труда, сложный руководитель и т.д.)
- Проверка рекомендаций
- Обратная связь по итогам собеседования

7. Владение техниками оценки

- Интервью по компетенциям
- Структурированное интервью
- Ассесмент-центр
- Тестирование с использованием тестов, разработанных заказчиком или совместно с ним
- Кейс-интервью
- Техника S.T.A.R.

8. Аналитика

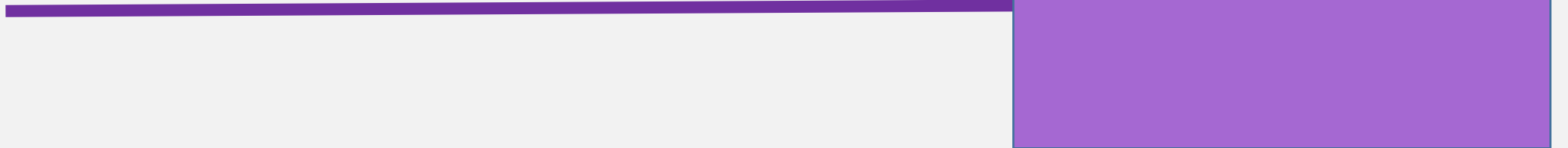
- Знание метрик рекрутинга и воронки подбора

9. Умение работать с корпоративными системами по автоматизации рекрутинга

10. Софт скиллы

- Переведите корпоративные ценности на язык софт компетенций

Performance review



Как оцениваем?



- Оценка 360
- Аналитика (из CRM, по закрытию вакансий и т.п.)

Quarterly

Результаты

Senior

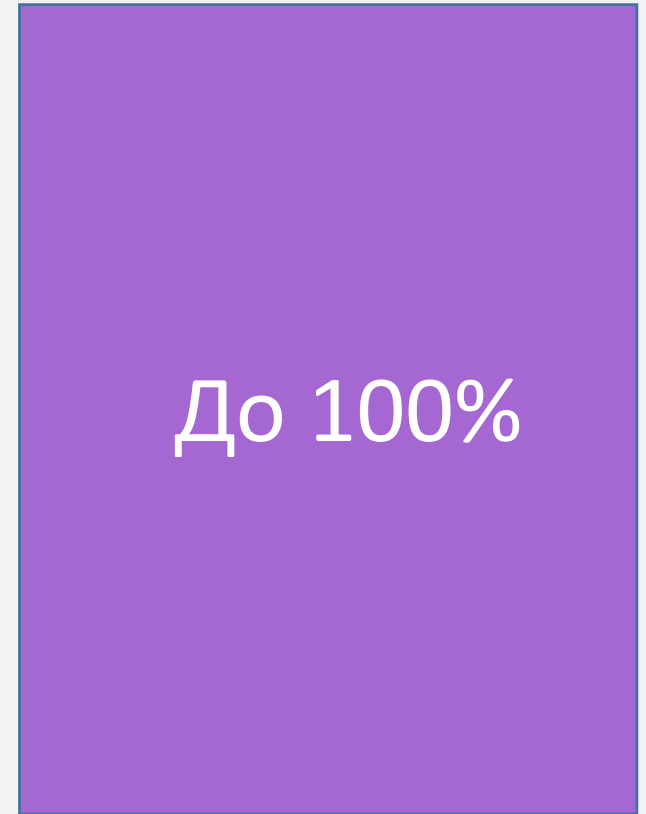
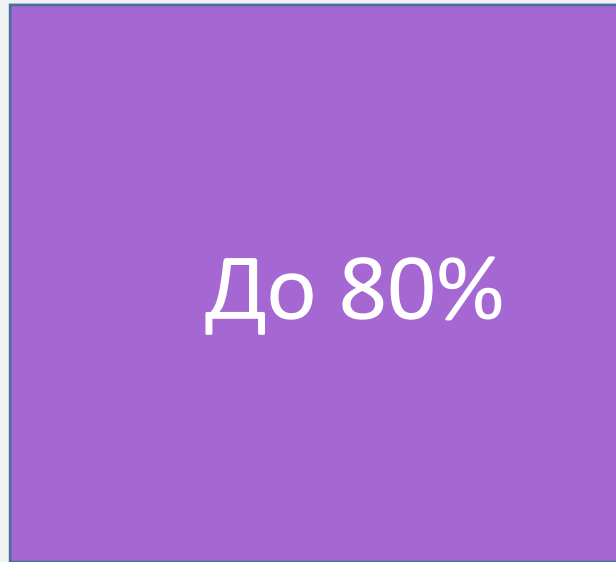
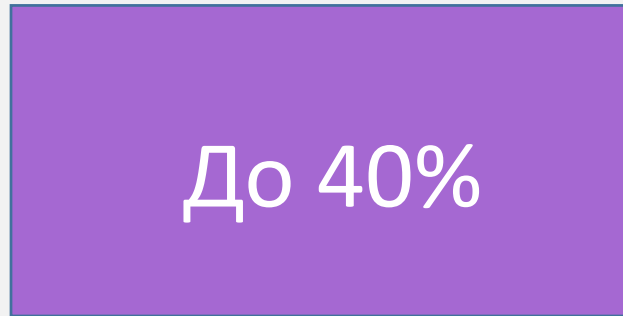
Middle

Junior

До 100%

До 80%

До 40%



Many
Many THANKS
Many



YKartashova



[Карташова Юлия](#)