

СЛОЖНЫЙ заказчик

Закрывать и выжить

Теленова Ольга

- ▶ 10 лет HR VP/HRD, в том числе в компаниях Развитие Бизнес Систем (топ-10 консалтинга), Энергобаланс (2+тыс. Человек), Nival.
- ▶ 12+ лет в ИТ. В роли заказчиков- владельцев компаний, СТО, руководители отделов
- ▶ Основатель ИТ кадрового агентства SmartyHR, 5 лет на рынке
- ▶ Спикер Recruiting On Top, NeuroTech2023, сообщества ИТ кадровых агентств, активный участник ИТ HR конференций, наставник.



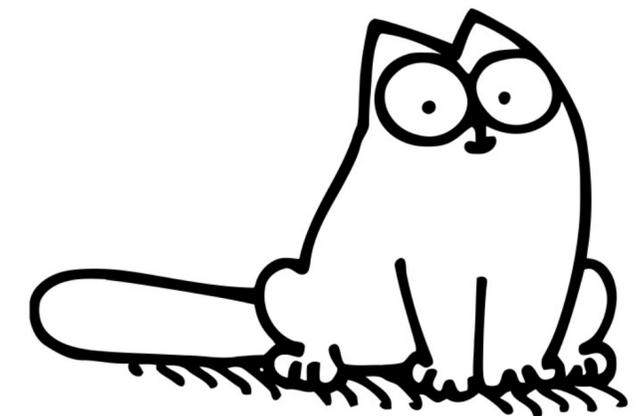
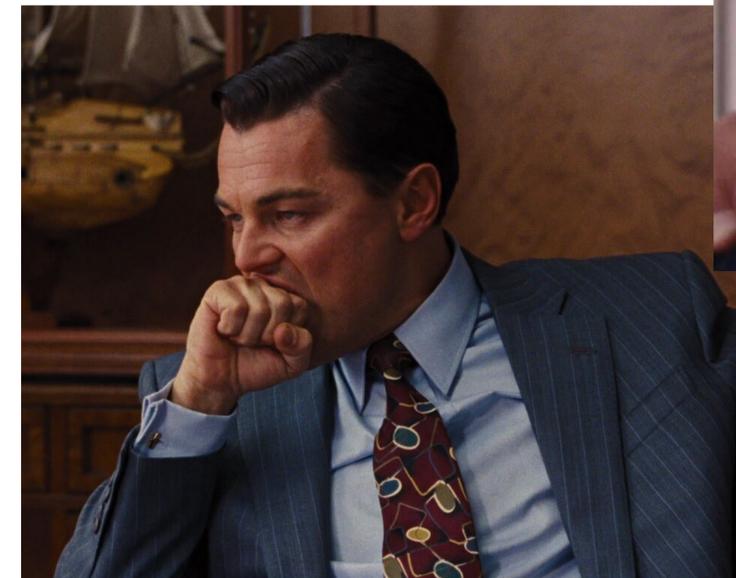
Сложный заказчик

Сложный в коммуникации

Низкая мотивация найма

Долгий и перегруженный процесс найма

Условия не в рынке



Что это нам даст?

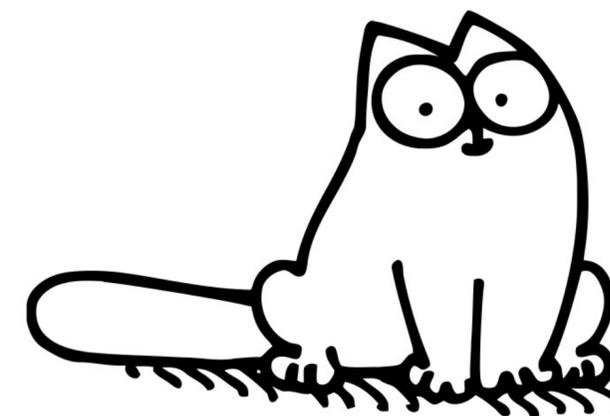
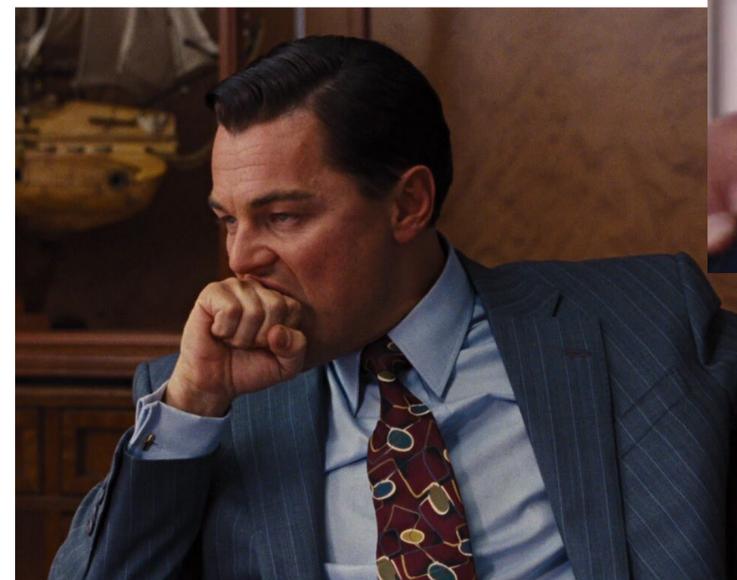
Определяем тип Заказчика



Пользуемся инструментами



Управляем скоростью, сроками закрытия и
удовлетворенностью Заказчика

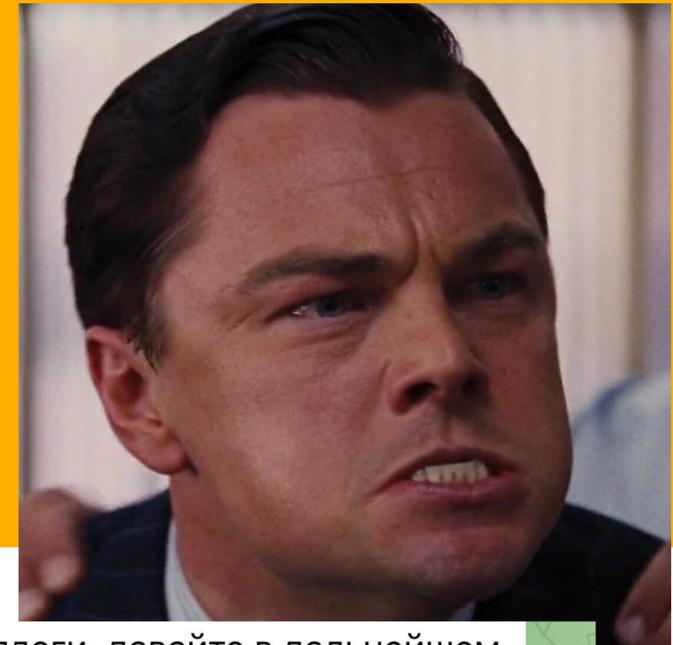


Сложный заказчик: коммуникация

- Проявляет пассивную агрессию или просто грубый
- Манипулирует чувствами
- Давит авторитетом
- Болит голова после общения

- Выяснить удобный канал коммуникации: почта, мессенджер или телефон
- Выяснить удобное время связи
- Выстроить контакт: прийти на первые собеседования с кандидатами, собрать обратную связь
- Поддерживать контакт голосом в течение времени поиска: созвон раз в неделю, уточнять нюансы- рабочую загрузку
- Следить за своим ресурсом и состоянием, при необходимости работать с коучем/ психологом

Во всем виноват подбор!



Коллеги, давайте в дальнейшем обмениваться резюме и простынями текста в почте. Читать с телефона мне не удобно. И печатать тоже. Спасибо.

12:22

Сложный заказчик: низкая мотивация

- Готов искать специалиста полгода и дольше
- Дает обратную связь по кандидатам дольше 3-х дней
- Необходимо пушить и отслеживать каждый этап

- Попытка выяснить боль Заказчика: Что если будем искать долго? Сколько времени потратим на собеседования? Можем оцифровать потери ресурсов?
- Найти заинтересованного ЛПР и включить его в процесс
- Работаем месяц, показываем воронку и аналитику по рынку. Рассматриваем вариант передачи вакансии в кадровое агентство (как стороннее мнение, поддерживающее позицию HR).

Я занят, у меня кроме собеседований своей работы полно!



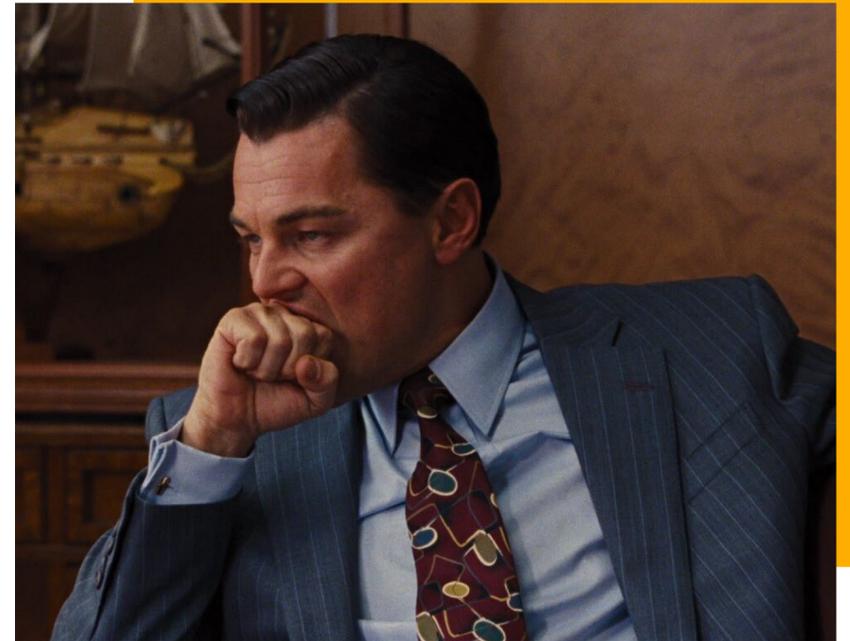
Кейс: найм во время отпуска ЛПР

Сложный заказчик: перегруженный процесс

- Много этапов согласований
- Есть тестовое
- Есть проверка СБ
- Уникальный канал связи с ЛПР

- Показываем воронку поиска: конверсия на каждом этапе
- Заменяем тестовое лайвкодингом или вопросами о реальной задаче проекта
- Держим кандидата на всех этапах- созвон раз в 2 дня, предадаптация
- Работаем в основном с холодными кандидатами, которые не ищут активно

Вот в Яндексе 6 этапов собеседований, и логические задачи, и тесты. Давайте тоже так сделаем!



Кейс: найм С программиста

Сложный заказчик: условия не в рынке

- Низкая конверсия в заинтересованных кандидатов
- «Серый» доход
- Минимальный оклад, остальное- премия

- Рассматриваем кандидатов из гос компаний
- Показываем воронку и аналитику рынка
- Снижаем требования
- Расширяем воронку на входе, в том числе с помощью КА



*Вы же умеете искать,
вот и найдите мне
Senior за 100К*

Сложный заказчик: другие варианты

- Нет партнерской позиции
- Изначально завышенные требования

- Сосредоточиться на выстраивании контакта с Заказчиком
- Передать вакансию другому рекрутеру
- Передать вакансию в кадровое агентство



*Мне уже 6 агенств никак не
могут вакансию закрыть. А
вы-то что можете?*

На что влияет

- Метрики: срок закрытия вакансии
- Метрики: конверсия в воронке подбора
- Удовлетворенность Заказчика
- KPI рекрутера/ HR

Meow



Спасибо за внимание!

Мои контакты:

 8-916-335-37-86

 @t_helga

 thelga@yandex.ru

