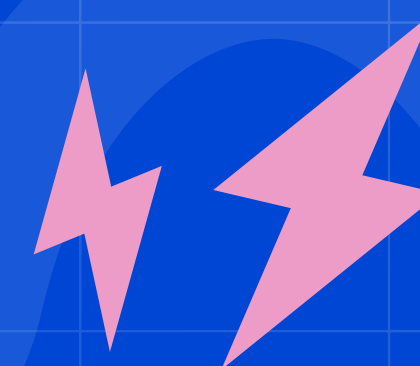




РЕКРУТМЕНТ

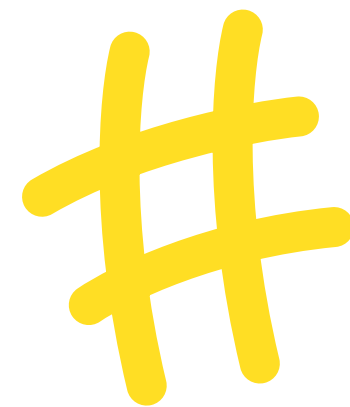
ПРОЦЕС ЯК ПРОДУКТ

**ВАЛЕНТИНА
МИРОНЕНКО**



ДАВАЙТЕ ЗНАЙОМИТИСЬ

- ★ **10** років в рекрутменті, **6** років в ролі Head of TA
- ★ **Будую сильні та успішні команди**
- ★ **Гіпер-зростання** з підвищенням talent density
- ★ Будую рекрутмент процесс **як продукт**
- ★ **Лідерка**, збудувала і розвивала команду з **15+ рекрутерів**, виростила **3 тім-лідів**
- ★ **Head of TA Joyteractive** (game dev)
- ★ Рекрутмент Бізнес консультантка
- ★ Кар'єрна консультантка
- ★ Менторка Projector Mentorship Platform
- ★ **Допомагаю ЗСУ, ВПО та** 🐕🐕

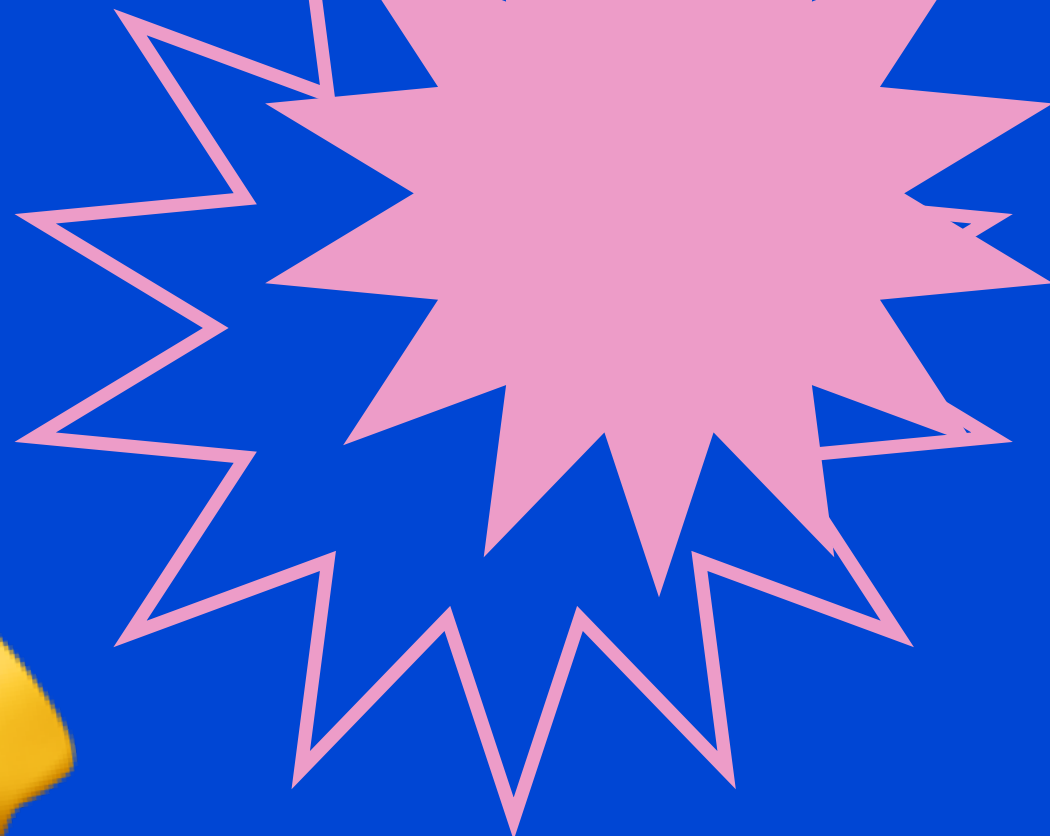




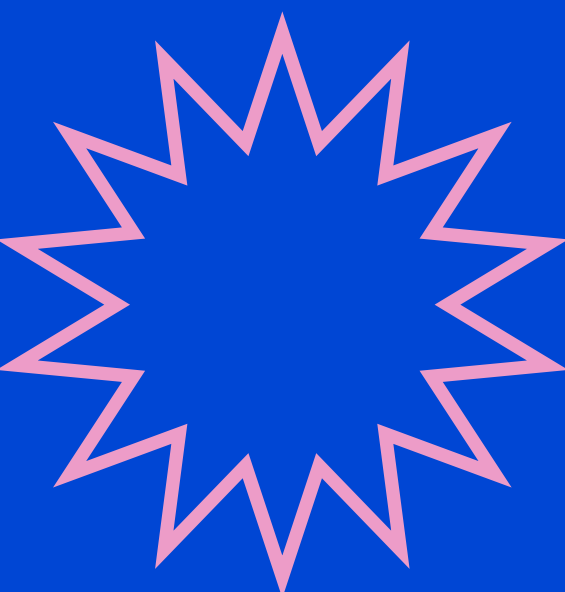
10+

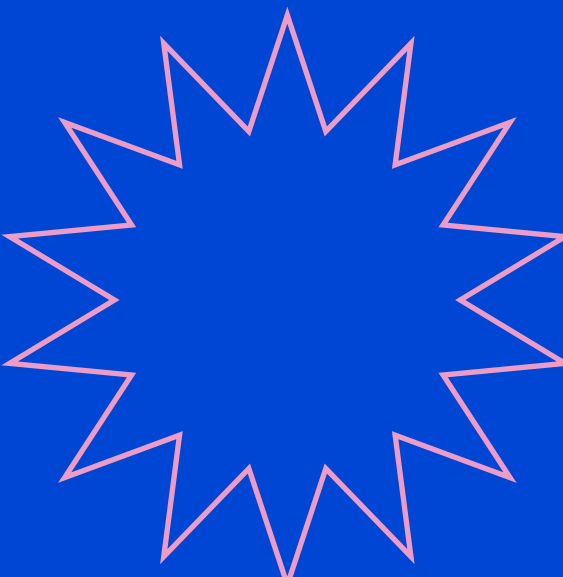
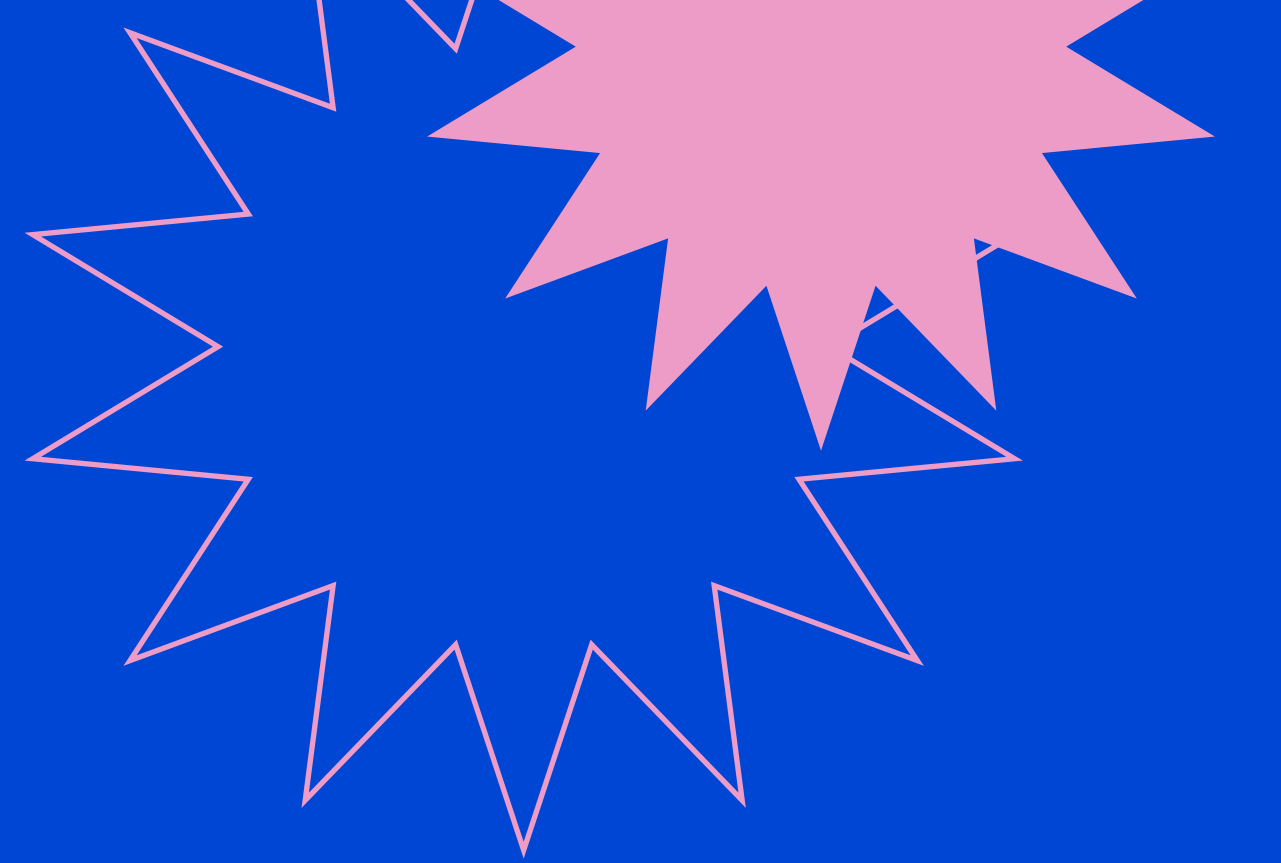
ПРИНЦИПІВ ЯКІСНОГО РЕКРУТМЕНТ ПРОЦЕСУ





ПАРТНЕРСТВО





ЯКІСТЬ І ШВИДКІСТЬ





ПРОЗОРИСТЬ



#

ОВЕРКОМУНІКАЦІЯ



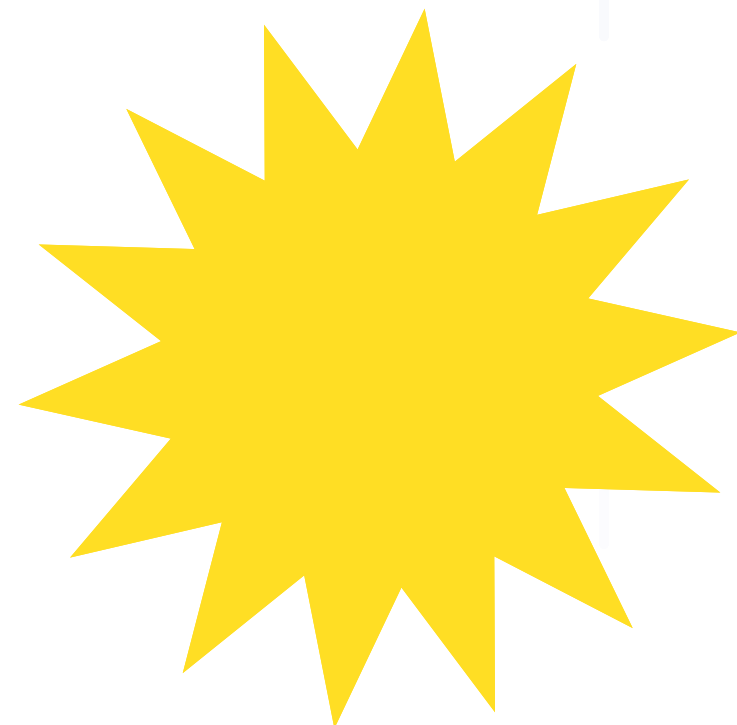


ТЗ ВАЖЛИВО

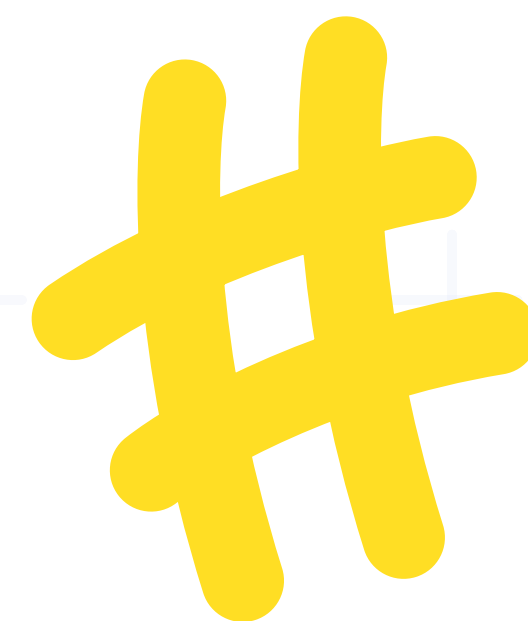


**PDCA ЦИКЛ -
PLAN DO CHECK
ACT**





**ЕФЕКТИВНА
ВЗАЄМОДІЯ**





ПРЕДИКТИВНІСТЬ

ОБЕРЕЖНО!

**Пастки, в які можуть
потрапляти інтерв'юери**

Робити вибір на **ранній
стадії інтерв'ю**

Приймати рішення
інтуїтивно

Порушувати
сценарій інтерв'ю

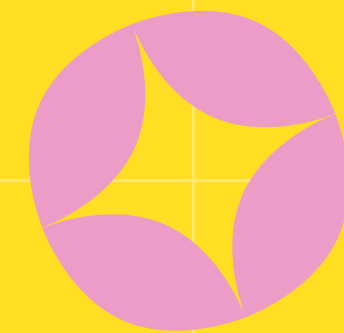
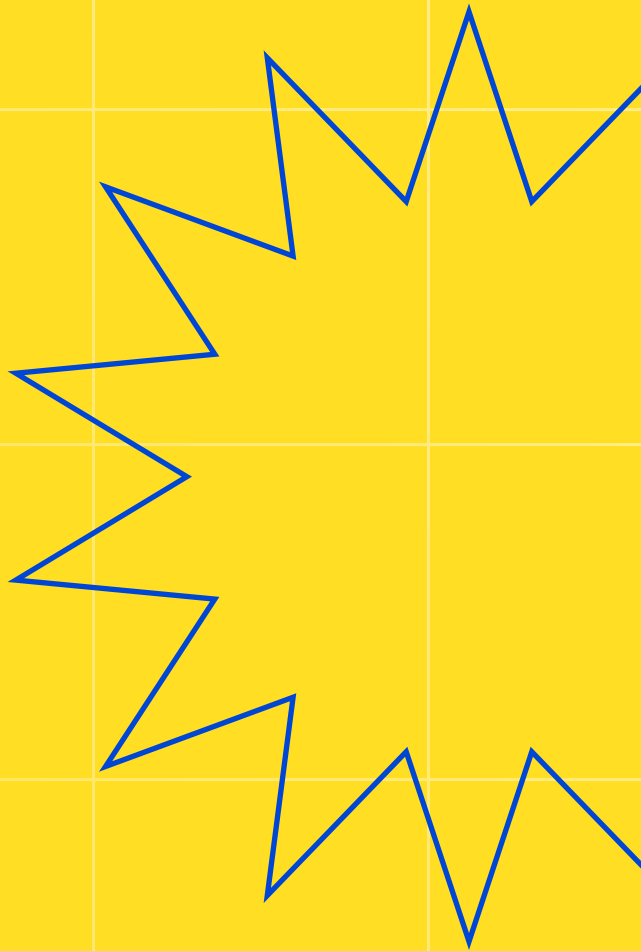
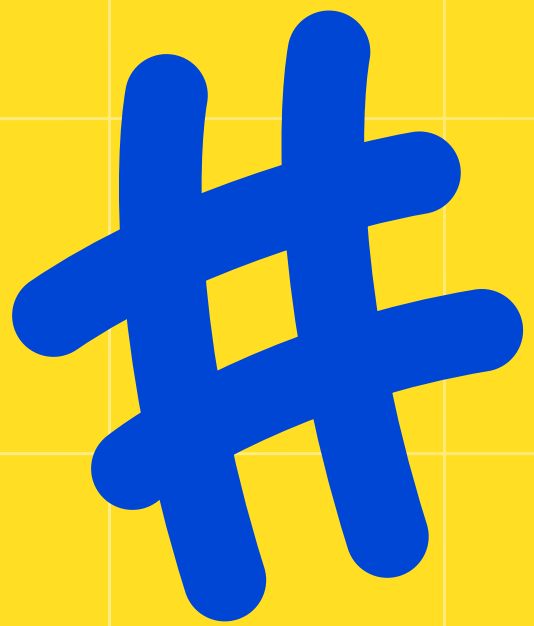
Оцінювати одну й ту
саму інформацію **по-
різному**

Впливати на поведінку
кандидата

Порівнювати
кандидатів один з
одним

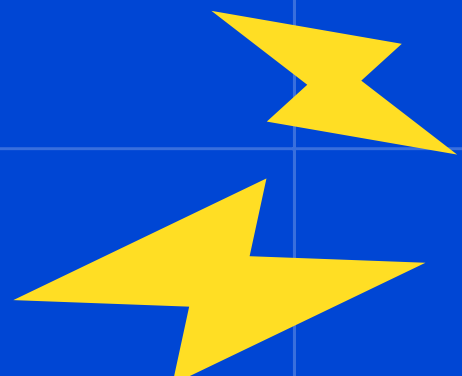
Переоцінювати
значення негативної
інформації

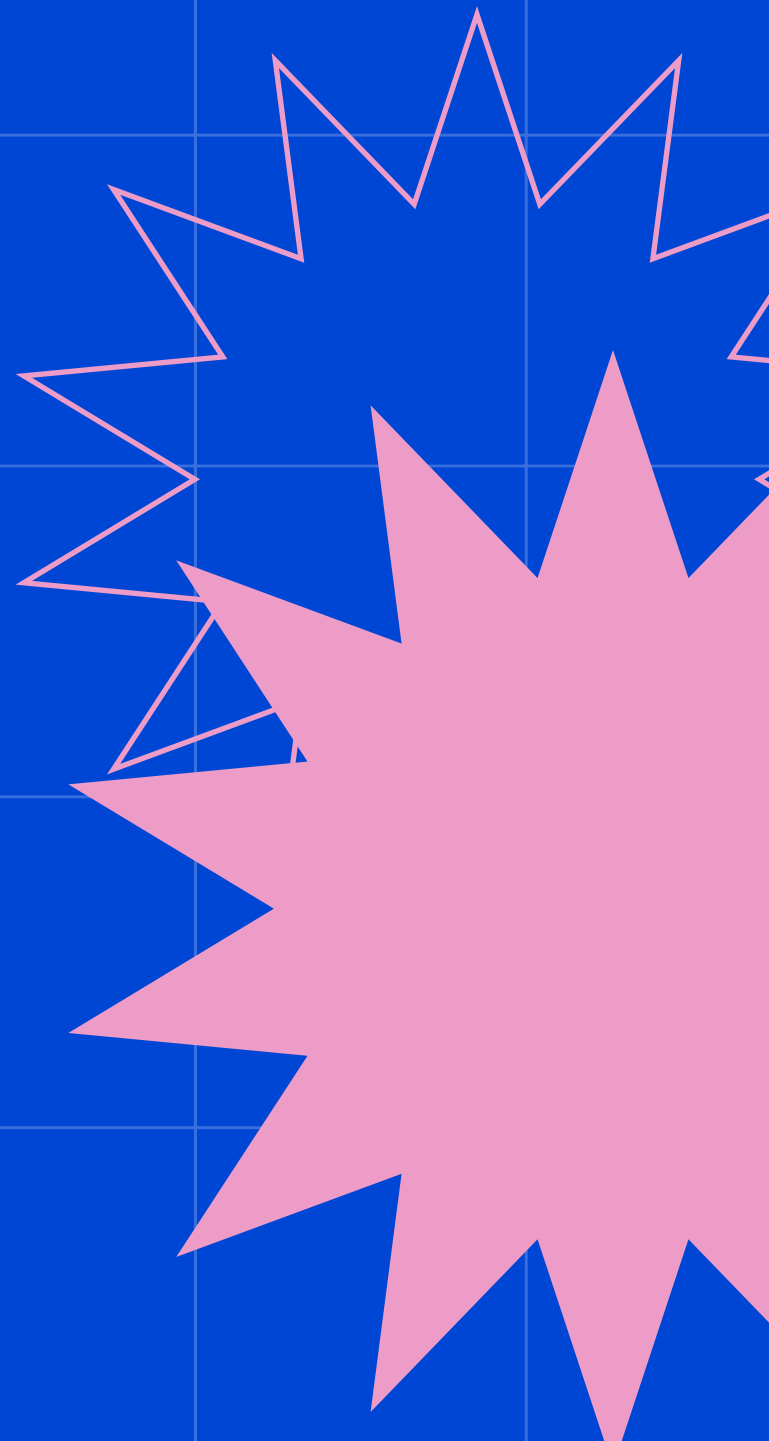
Мати різне уявлення про
те, які чинники
визначають успіх на
позиції





ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю ДЛЯ ЯКІСНОЇ ОЦІНКИ

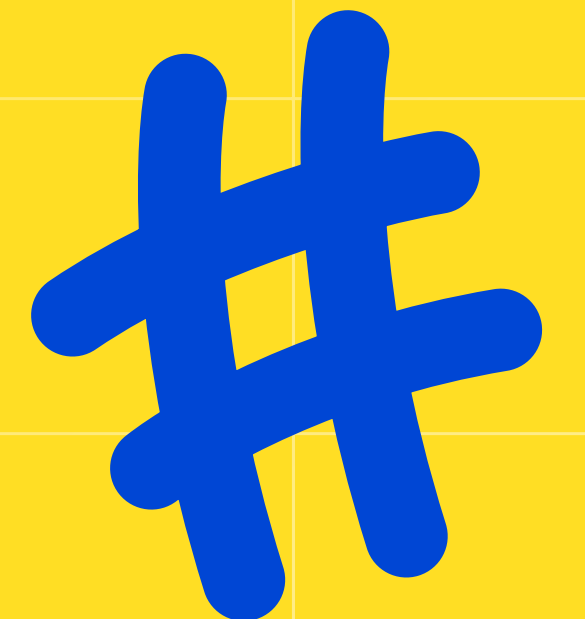
1. Задаємо відкриті запитання
 2. Проявляємо **активне слухання**
 3. **Говоримо** тільки **про минулий досвід кандидата** (саме приклади), а не гіпотетичні ситуації. Запитання в майбутнє – не задаємо.
 4. Уточнюємо необхідні деталі, не переживаючи про те, що кандидат про нас подумає. **Не даємо кандидату вистрибнути із запитання**
 5. **Шукаємо червоні прапорці** та не закриваємо на них очі, а проясняємо, де потрібно
 6. **Збираємо інформацію** під час інтерв'ю, проводити оцінку на відповідність ролі будемо після
 7. **Не боїмося зупиняти**, тактовно перебивати та повертати до канви бесіди
 8. **Не задаємо одні й ті самі запитання** на різних етапах різними учасниками
 9. **Ознайомлюємося з усією інформацією**, яку зібрали на попередніх етапах
- 



ЧЕРВОНІ ПРАПОРИ

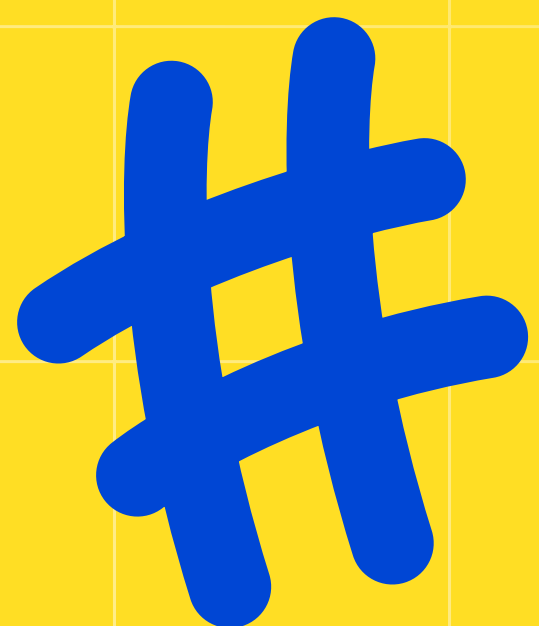


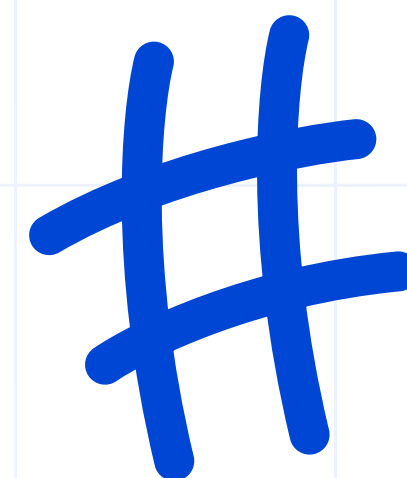
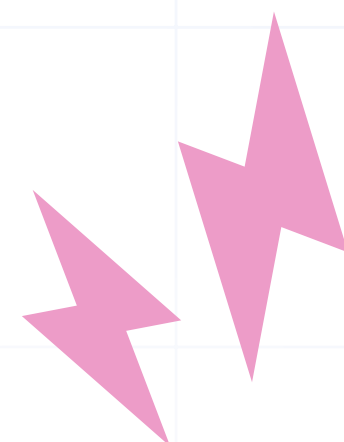
- ★ **не було** або **дуже повільне** просування на попередніх місцях роботи
- ★ кандидат намагається **уникнути згадки про свої помилки**
- ★ відповідає **занадто розлого** і багатослівно
- ★ приписує собі **чужі заслуги**
- ★ **не може чітко пояснити**, чому змінив місце роботи
- ★ **для менеджерів:** кандидату раніше ніколи не доводилося ані наймати, ані звільняти співробітників



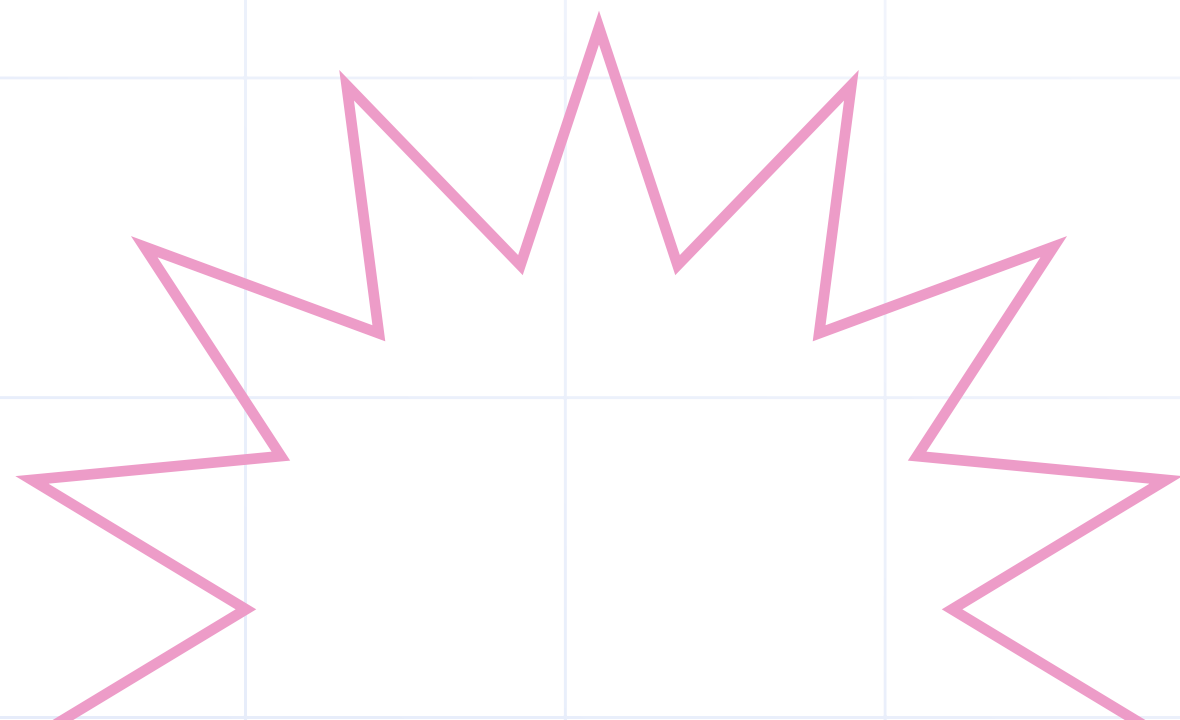
ЧЕРВОНІ ПРАПОРИ

- ★ кандидата більше цікавлять компенсації та вигоди на новому місці роботи, ніж сама робота
- ★ кандидат надмірно старається продемонструвати, який він експерт
- ★ кандидат зосереджений на собі
- ★ негативно відгукується про колег, колишніх керівників, клієнтів чи компанію
- ★ не задає запитань про компанію, команду, роль, задачі, перспективи





СИСТЕМНІСТЬ



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!





**Контакти для
зв'язку**

Доеднуйтеся!



LINKEDIN



FACEBOOK

PRJCTR
MENTORSHIP
PLATFORM

**PROJECTOR
MENTORSHIP**

