

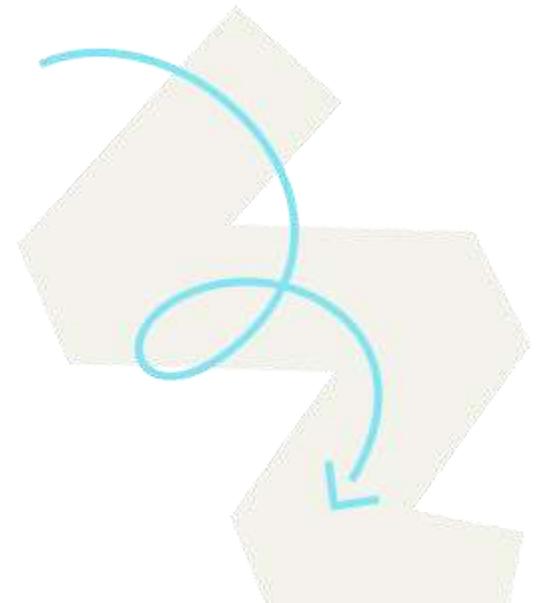
# Родовая травма HR

Или почему нам заказчикам  
с вами так сложно



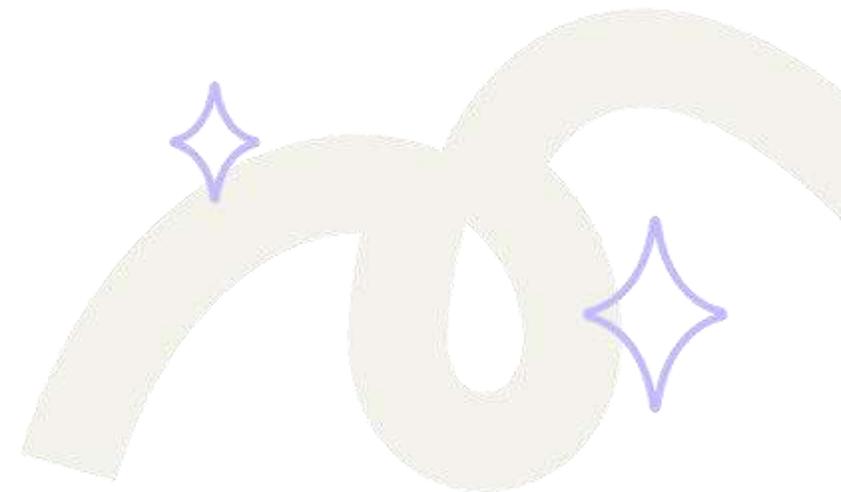
# Кто я и почему ничего не понимаю в подборе:

- ◆ **Директор консалтинговой компании. 12 лет организации отделов продаж**
- ◆ **Мой опыт — это в основном подбор продавцов.**
- ◆ **Но очень много продавцов. Примерно 10.000-12.000**
- ◆ **Но и не только продавцов. Директора по продажам, коммерческие директора, финансовые директора ну и так по мелочи**



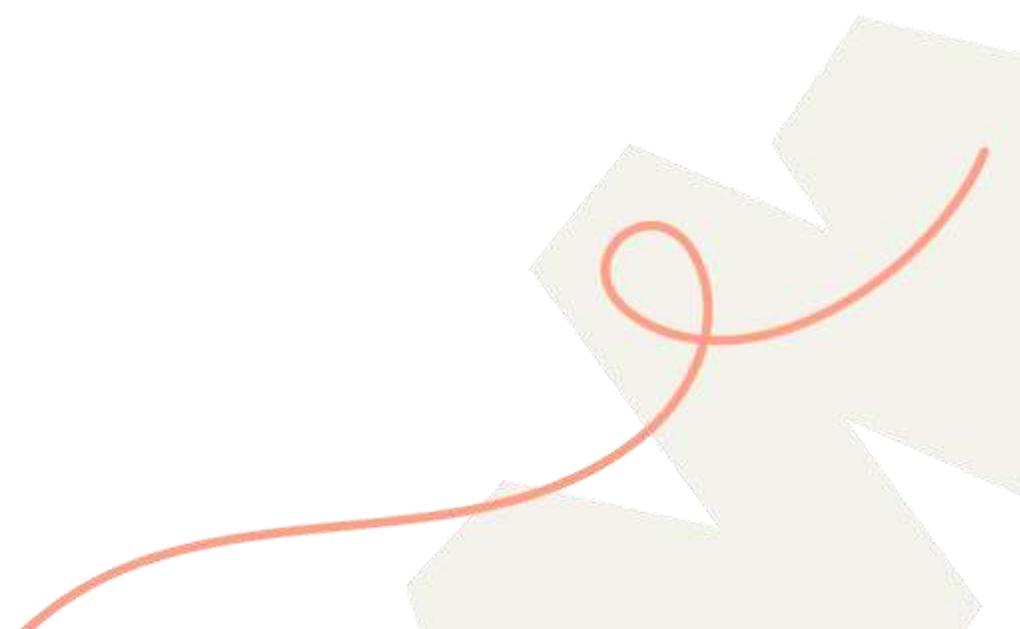
# Проблемы стандартизированных форм:

1. Бизнес-заказчик не профессионал в подборе
2. Образование, опыт и софт-скиллы — это еще не все
3. Форма одна, вакансий много



# Как решить эти проблемы:

1. Обсуждайте с заказчиком воронку
2. Приладка и анализ. Приладка и анализ
3. Вовлекайте в подбор. Ищите точечные проблемы



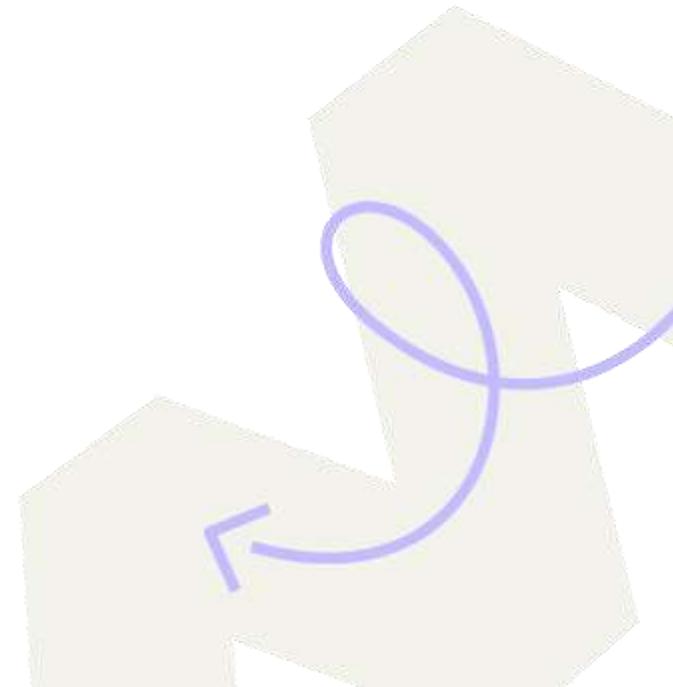
# Ориентация на закрытие вакансии и почему это плохо

1. Ориентируясь на закрытие вы продаете кандидата, а не мыслите добавленной стоимостью для бизнеса
2. Перефильтрация кандидатов. Мнимая экспертиза. Я знаю только то, что ничего не знаю



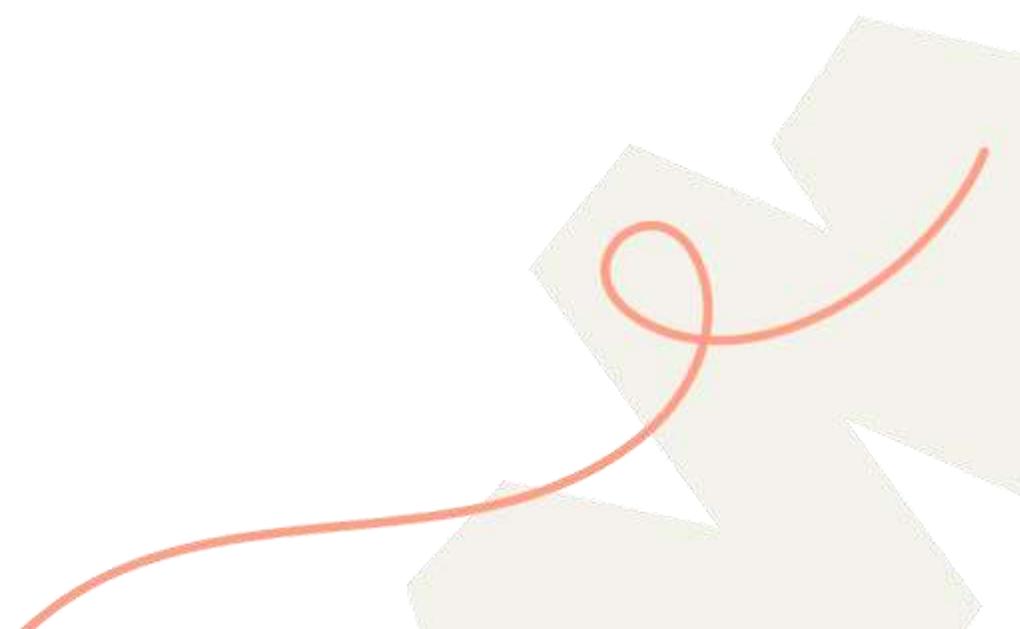
# Как перестать ориентироваться на закрытие вакансии и начать приносить пользу

1. Посмотрите на бенчмарк внутри отдела
2. Дайте заказчику поток. Быстро, много и плотно
3. Помните: ни вы, ни заказчик понятия не имеете кого ищите



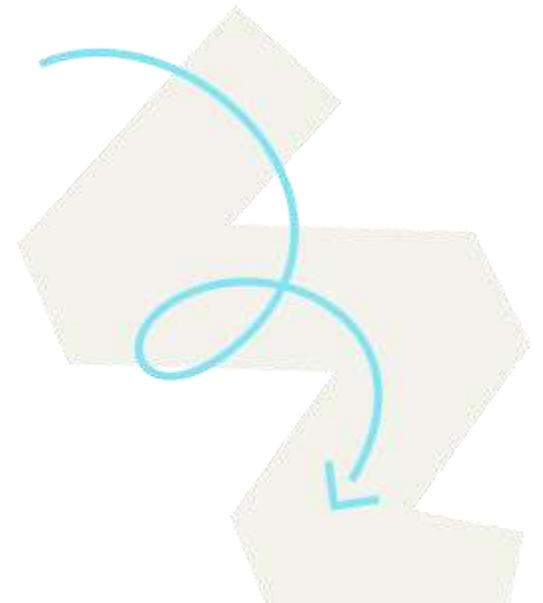
# Предложение о работе и почему это не конец

1. Мне не нужен человек на испытательном сроке, мне нужна рабочая единица
2. Знаете ли вы точно процент отвала с испытательного срока по каждой вашей вакансии?
3. Регулярно ли меняется ваш процесс адаптации?



# Конечный результат, как его видим мы — заказчики

1. **Финальный этап воронки — кандидат прошедший испытательный срок**
2. **Процессы рекрутмента и адаптации не делимы**
3. **Вы никогда нас не поймете, но попытаться стоит!**



Вопросы

