

НАЁМ

**Как рекрутеру управлять
имиджем компании
через коммуникации
с кандидатами**

Владислав Могильников

Владислав Могильников

Фаундер Time t0 IT, бизнес-консультант, Head of transformation



Миссия компании

Помогаем малому и среднему бизнесу не оказаться за бортом, так как скорость изменений таких компаний растет по экспоненте

Фокус

Большое внимание уделяю культурному коду компании, разработке ее миссии и ценностей

Небольшие советы для правильного и эффективного понимания моего выступления

①

Аргумент — не то же самое, что и мнение

②

То, что сработало в одной компании, не обязательно окажется эффективным в другом бизнесе. И наоборот

③

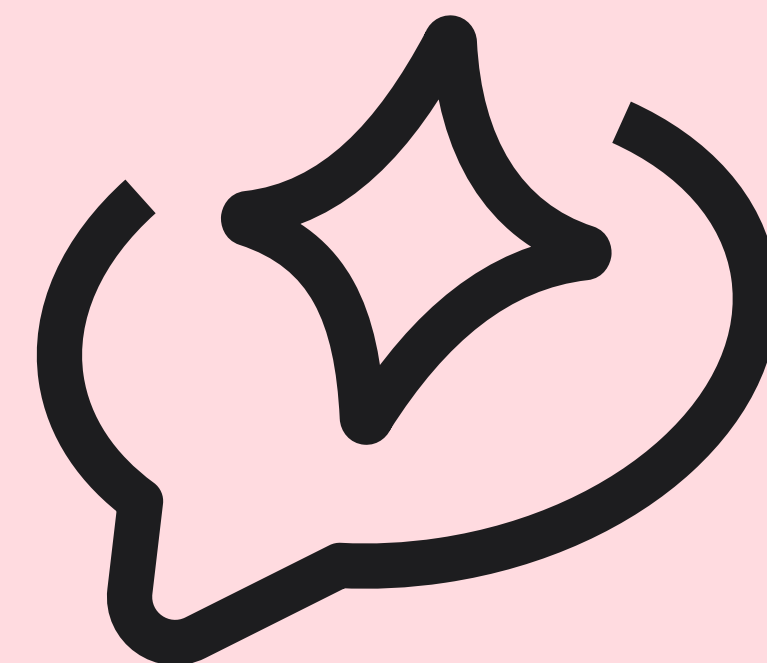
Чтобы узнать что-то новое, зачастую необходимо забыть что-то старое

**Рекрутер
= секретарь**



Почему?

- ① Ошибки в вакансии
- ② Девиз «Пусть кандидат мне понравится»
- ③ Отсутствие обратной связи кандидату
- ④ Молчание на собеседовании
- ⑤ Желание быстро закрыть вакансию
- ⑥ Отсутствие знаний о культуре компании



HRG

HRM

HRPP

Рекрутер = HR

HRBP

HRD

Кадровик

**Рекрутер
= HRPP**

The background features a light pink color with several large, overlapping, curved shapes in a bright lime green color. The shapes are organic and fluid, creating a modern, abstract design.

HR People Partner

①

Управление талантами
и подбор персонала

②

Обучение и развитие
сотрудников

③

Сохранение и улучшение
корпоративной культуры

④

Разрешение конфликтов
и поддержание
позитивного рабочего
климата

**Рекрутер =
агент изменений**



Почему?

- ① Процесс performance review
- ② Процесс онбординга
- ③ Процесс запуска команды
- ④ Процесс роспуска команды
- ⑤ Процесс организации митапов
- ⑥ Процессы обучения
- ⑦ Процесс Scrum
- ⑧ Процесс рекрутинга

Формула хорошего рекрутера

**Наем + 2 процесса в год +
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**Спасибо
за внимание!**



 Time_to_it



 Наш сайт

Вопросы

