



**Compass**

# Как искать людей в команду?

Собеседовать и проводить  
онбордить



## С чего начинается компания?

Компания начинается с реализации идеи одного человека или группы людей. Но не будем забывать про HR-менеджера.



Выберите все изображения, где есть HR-менеджер

ПОДТВЕРДИТЬ

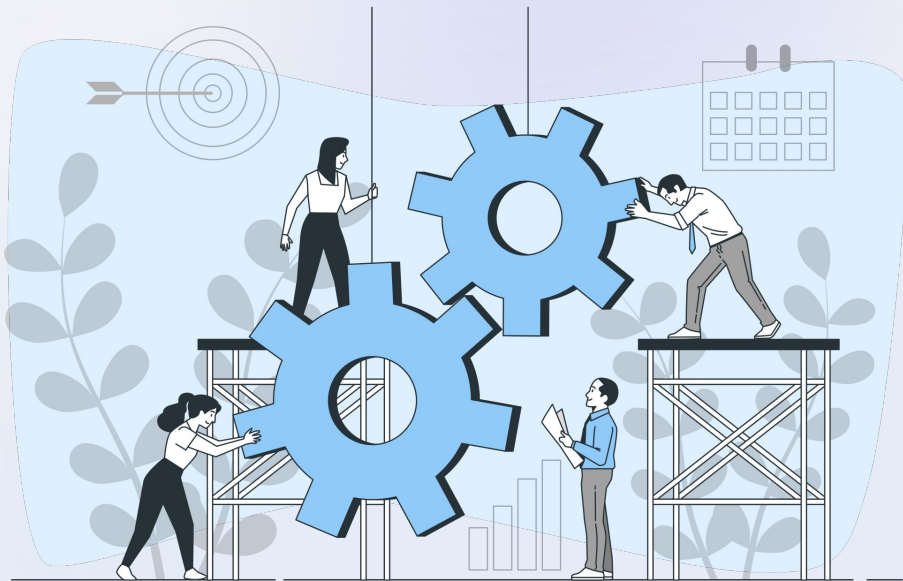
# Поиск людей в компанию

Сервисы:

- HH, Работа.ру, Super.job, Авито, Юла и другие.
- Агентства по подбору персонала.
- Через знакомых — есть свои риски.
- Публикация вакансий на своем сайте и в социальных сетях.



**Какие процессы  
должны работать  
до собеседования?**



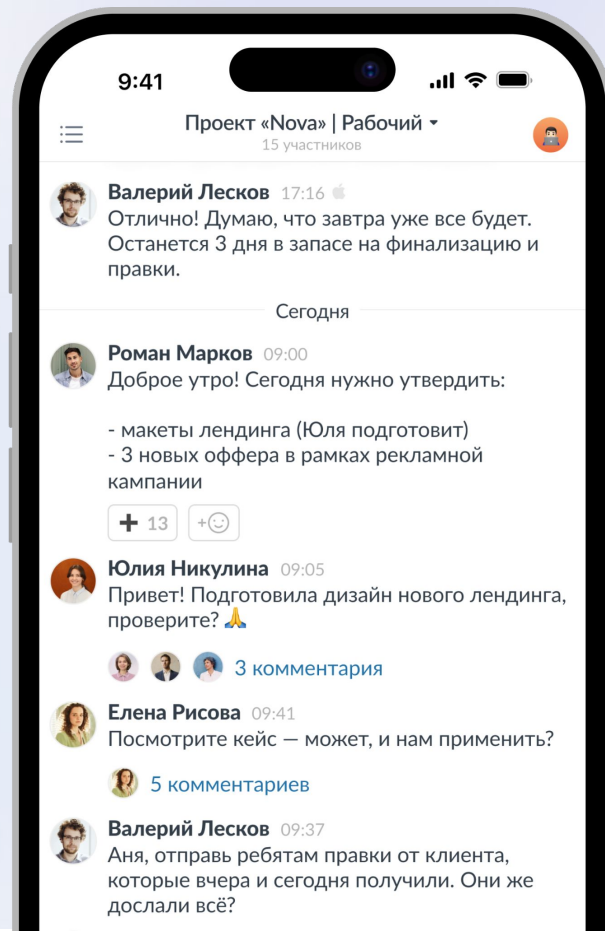
# Быстрый корпоративный мессенджер Compass



Или перейдите по [ссылке](#)



*Подробнее на  
нашем сайте*



# HR – поиск и договоренности, подтверждение кандидата →

1. **Руководитель отдела** максимально подробно описывает портрет кандидата: какой сотрудник ему нужен, какими навыками должен обладать, какое у него образование, опыт и т.д.
2. **HR** должен уметь найти нужного человека и договориться о собеседовании.



# HR – поиск и договоренности, подтверждение кандидата

3. HR связывается с кандидатом несколько раз — он напоминает о собеседовании, убеждается, что кандидат придет в оговоренное время. Планируется три контакта: первый — за день до собеседования, второй — за 2-4 часа до собеседования и третий — за час до него. Это поможет гарантировать, что кандидат не забудет о важной встрече и будет к ней готов.
4. Когда кандидат приедет в офис, важно убедиться, что он добрался без проблем.
5. Представить кандидата специалисту, который будет проводить встречу, если это не HR.



# Тестирование на проверку Soft Skills

- MBTI
- Тест Белбина

## **Тестирование проводится ДО собеседования!**

Каждый человек встраивается в компанию так, чтобы был win-win — то есть, чтобы это соответствовало и его ожиданиям, и ожиданиям компании. Так он сможет полностью реализовать свой потенциал.

Если этот человек подходит по hard скиллам, а soft (тест) — нет, то отказать как такому кандидату? Как это преподнести?

Из опыта: умный, но эгоист — не изменится, а хороший, но неопытный — научится.



# Тестирование на проверку Hard Skills

- Тесты, созданные руководителями направлений в компании.
- Для кандидатов, как правило, тестовое сопровождается премией — небольшой, но приятной. Они потратили свое время — это время оплатили. Это показывает серьезные намерения компании.
- Обязательно нужно дать feedback кандидату по тестовому — если нужно отказать, то сделать это мягко.



# Как правильно собеседовать людей в компанию?



# Подготовка

- Ручка.
- Листки бумаги А4, чтобы вести ход собеседования и отмечать важные моменты.
- Проводить можно лично или через zoom/skype/jazz.
- Внешний вид HR должен соответствовать лицу компании, ведь кандидат принимает решение не только исходя из условий — он дает оценку внешнему виду компании в лице hr.

Внешний вид представителей компании должен быть опрятным, т.к. это также влияет на принятие решения кандидата при выборе компании.



# Ход собеседования: До начала диалога — про опыт

- Приветствие/раппорт — спросить, все ли окей. Если личная встреча, узнать, как добрался. Если zoom — как погода в его городе сейчас, как настроение.
- Если это zoom, можно сделать запись беседы. Но сперва нужно получить согласие от кандидата.
- Озвучить план встречи ДО начала самого процесса.



# Первичное собеседование рекрутера с кандидатом

- Рекрутер делает первичный скрининг резюме, где созванивается с кандидатом и выясняет первоначальные навыки, которые требуются на данную позицию. Он узнает боли и ожидания кандидата от работы, и на основе этих болей продает ему вакансию и рассказывает о компании. Тут выясняется, совпали ли ожидания и реальность у кандидата и у работодателя по отношению друг к другу. Этот созвон длится не более 10-15 минут!
- Ожидания совпали — передаем информацию руководителю. Он решает, кого приглашать на собеседование с ним, а кому даем отказ. Это не отнимает времени руководителя на бесполезные встречи.
- Ожидания не совпали — расходимся 😊

Остались люди на земле кому  
нужна работа  
30 000 — 60 000 ₽

📞 Позвонить

💬 Откликнуться



# Знакомимся с опытом

- Узнать причины, по которым человек решил сменить место работы. Если в его рассказе прошлое руководство 🤡, есть много критики — кандидат, скорее всего, сам накосячил. Если нет карьерного роста, стоит поинтересоваться, проговаривал ли он этот момент с руководством, предлагал взять на себя больше ответственности. Поинтересоваться, будет ли он передавать дела — это даст понимание, насколько человек этичен.
- Обязательно нужно фиксировать ход собеседования на бумаге, чтобы потом можно было составить портрет человека на собеседовании — что он рассказал о себе, как отвечал на ваши вопросы и т.д.



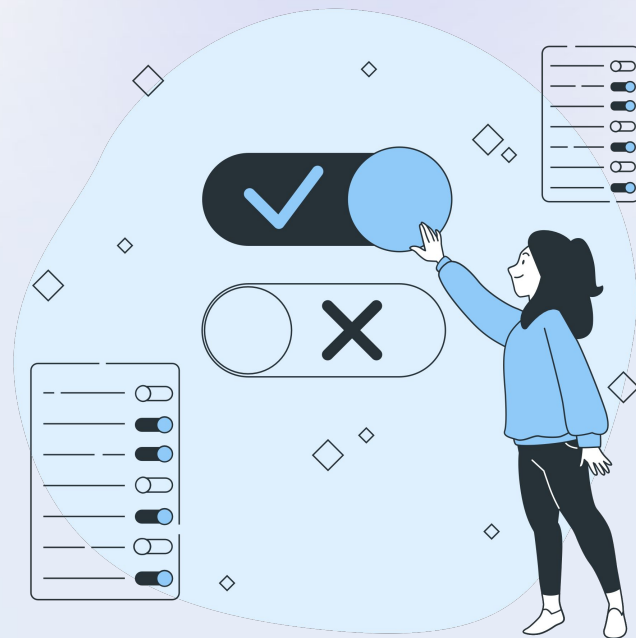
# Знакомимся с опытом

- Узнать причины, по которым человек решил сменить место работы. Если в его рассказе прошлое руководство 🤡, есть много критики — кандидат, скорее всего, сам накосячил. Если нет карьерного роста, стоит поинтересоваться, проговаривал ли он этот момент с руководством, предлагал взять на себя больше ответственности. Поинтересоваться, будет ли он передавать дела — это даст понимание, насколько человек этичен.
- Обязательно нужно фиксировать ход собеседования на бумаге, чтобы потом можно было составить портрет человека на собеседовании — что он рассказал о себе, как отвечал на ваши вопросы и т.д.
- Не мешает завести анкету и записать в ней, о чем вы обязательно хотите спросить, чтобы ничего не упустить.



# Что запрещено делать на собеседовании?

1. Договаривать или додумывать за кандидата.
2. Перебивать, не давать закончить, продолжая задавать вопросы.
3. Насмехаться над кандидатом, если вдруг опыт был несерьезный.
4. Отвлекаться на свои дела (но если все же нужно, то попросить прощения).
5. Задавать вопросы формата «какую марку пельменей любите?»



# Как узнать истину? Сложно, но возможно!

Записать интересующие вопросы — одинаковые по смыслу, но с измененной формулировкой. Затем задать их сперва в начале встречи, а потом — в самом разгаре собеседования.

Ответ кандидата на повторный вопрос и будет истиной, так как ему сложно будет вспомнить, что он говорил ранее.

Такой метод непросто применить неподготовленному интервьюеру, но ответы не дадут обмануть HR.



# Чего не нужно стесняться делать?

👍 Не нужно стесняться задавать неудобные вопросы

## Вопросы о профессиональном опыте и компетенциях:

— *Расскажите о вашем опыте работы, связанном с данной должностью?*

— *Какие навыки и знания вы считаете наиболее значимыми для этой должности?*



# Чего не нужно стесняться делать?

## Вопросы о мотивации и интересах:

- *Что вас привлекает в работе на этой должности в нашей компании?*
- *Какие принципы или ценности особенно важны для вас в рабочей среде?*

## Вопросы о решении проблем и принятии решений:

- *Можете ли вы рассказать о ситуации, где вам пришлось решать сложную проблему или принимать важное решение?*
- *Как вы обычно подходите к анализу и разрешению проблем?*



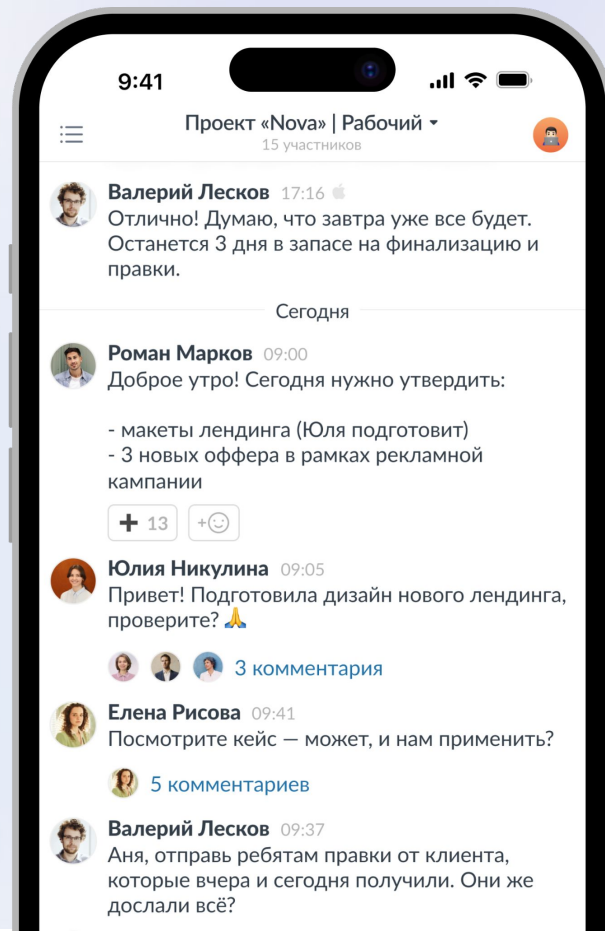
# Быстрый корпоративный мессенджер Compass



Или перейдите по [ссылке](#)



*Подробнее на  
нашем сайте*



# Чего не нужно стесняться делать?

## Вопросы о личностных качествах и коммуникации:

- *Каким образом вы обычно устанавливаете контакт и взаимодействуете с коллегами или клиентами?*
- *Какие личностные качества помогают вам быть успешным в работе?*

## Вопросы о самоорганизации и выполнении задач:

- *Как планируете свою работу и организуете время для достижения целей?*
- *Как вы управляете приоритетами и справляетесь с большим объемом работы?*



# Вопросы от кандидата — он прощупывает

1. **Можно я закурю?** Как у вас относятся к курящим и способным иметь свою точку зрения — слабый ЭИ.
2. **Поделитесь, что вам лично не нравится?** Хочет накопать.
3. **Возможен ли карьерный рост в компании?** Это хороший вопрос про стратегию и стабильность.
4. **У вас есть финансовые штрафы?** Вопрос с подковыркой — либо заранее хочет снять с себя ответственность, либо у него был плохой опыт в прошлом.
5. **Скажите, а как в компании относятся к новичкам?** Хороший вопрос.
6. **Скажите, будет ли у меня наставник?** Надо уточнить, для чего спросил. Возможно, человек приходит не побеждать, а чтобы с ним нянчились.



# Как правильно завершить собеседование?

Первым дайте обратную связь — положительную.

Запросить у него обратную связь — как прошло в целом?

Люди мыслят выводами. Чтобы вывод остался положительный, важно, чтобы именно вы первым проговорили положительное и сказали, что вы ему понравились.

Не важно, понравился вам кандидат или нет.

Важно, чтобы он не пошел в соцсети писать о вас негатив.

Важно сохранить лицо.



# Как правильно настроить онбординг людей в компании?



# Процессы

1. Накануне – связаться с кандидатом, проговорить все нюансы (время прихода, документы, дресс-код).
2. Первый день – познакомить с правилами компании.
3. Второй день – познакомить с руководителем и командой.
4. Третий день – дать изучить инструкции отдела, получить ОС.
5. Первая неделя – получить ОС от руководителя, как вливается.
6. Вторая неделя – получить ОС от руководителя, как вливается.
7. Первый месяц – получить ОС от руководителя, как вливается.
8. Второй месяц – получить ОС от руководителя, как вливается.
9. Третий месяц – получить ОС от руководителя, как вливается.



# ОС от руководителя!

## Это ответы на вопросы:

Что идет хорошо?

Что можно улучшить?

Что является проблемой?

Общее видение по сотруднику: что думаешь о нем как о коллеге и бойце, который бок о бок будет работать с тобой каждый день?



# Как правильно договариваться на этапе собеседования

- Проблема прошлых знаний: люди хотят получать за них деньги, но из этих знаний полезные — 30-40% в сухом остатке.
- Есть формула, как мы принимаем людей: энергия + знания + ценности.
- Есть схема, как договариваться с людьми на следующие 2-3 месяца работа их.



# Процессы для HR, чтобы заботится о CEO (для индивидуального трекинга)

- Процесс отбора резюме.
- Процесс согласования собеседования (HRD или CEO).
- Отчет после собеседования и вопросник с вариантами.
- Этап 2 + отчет после этапа 2 (hard skills).
- Этап 3 + принятие решения.
- Ясность для CEO о кандидате на период испытательного срока.



# Списки сильных и открывающих вопросов 🖋️



## Проверка на адекватность →

- **За что вы могли бы быть благодарны своему предыдущему работодателю?** Поможет выяснить, благодарный ли сотрудник.
- **Расскажите про свои сильные стороны? Какие стороны хотелось бы усилить?** Поможет узнать, как в действительности человек думает о своих сильных и слабых сторонах. Это уже не строчка из бездушного резюме.



# Проверка на адекватность →

- **Чем вы гордитесь в своей жизни, каким достижением? Не обязательно рабочими.** Поможет узнать, что человек считает важным для себя. Из этого можно сделать выводы — то же самое будет важно для него и в компании.
- **Расскажите, была ли у вас какая-то ситуация, где вам пришлось проявить силу воли?** Что это была за ситуация? Если и правда сделал что-то волевое, значит, на высоких нагрузках (когда надо делать что-то много и долго) он не придет увольняться.



## Проверка на адекватность →

- **Бывало ли, что приходилось работать дольше, чем 8 часов? Если да, то с чем это было связано?** Узнаем, способен ли он дожимать большие задачи.
- **Скажите, а были ли сотрудники на прошлой работе, которые прям вас раздражали, и почему?** Узнаем, как с такими людьми работал.
- **Скажите, вы верующий? А в чем находите для себя поддержку в церкви?**  
Если скажет, что верит и что это ему помогает — это ок. Но если фанатизмом будет отдавать — НЕ ок.



# Проверка на адекватность

- **Скажите, ходите ли вы на выборы? Бывали ли вы на митингах? По какой причине посещали их?** Именно в этой последовательности. Если ходит на выборы — это ок, но если на митинги — это не ок. В 99% случаев это будущий саботажник.
- **Поделитесь, пожалуйста, как передаете/передавали дела в текущей/последней компании?** Тут станет понятно, как вообще он уволился, создает ли знания.



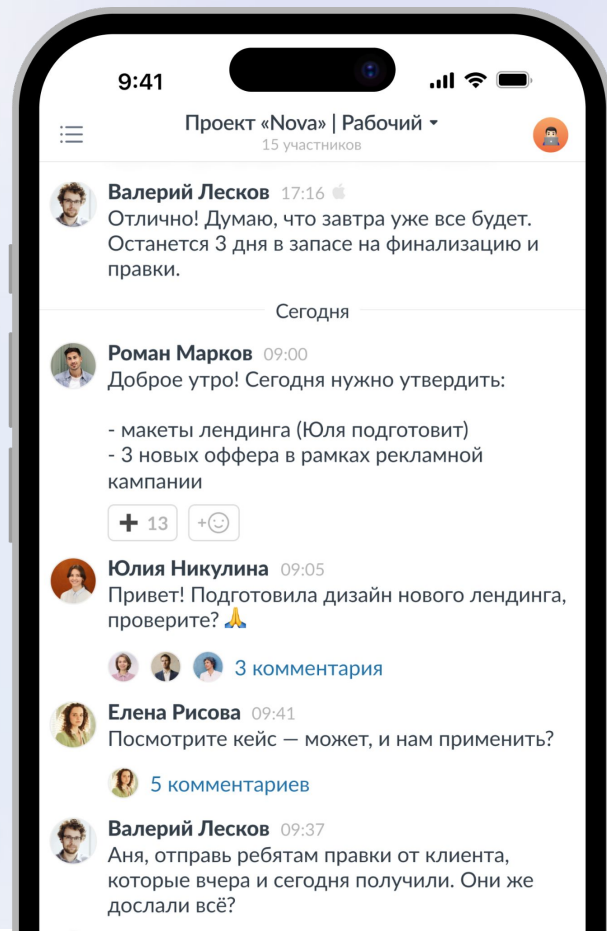
# Быстрый корпоративный мессенджер Compass



Или перейдите по [ссылке](#)



*Подробнее на  
нашем сайте*



# Для руководителей: Есть ли бизнес мышление?

- **Когда бизнес просит сделать «побыстрее», уменьшив дедлайн, или просит делать больше, но команда саботирует — как вы действуете?**
- **Скажите, если сотрудник пришел уволиться, какие ваши действия?**
- **Скажите, если вы сильно устали, как находите силы бороться с усталостью? Как возобновляете энергию?** Желательно, чтобы тут присутствовал спорт или что-то, что сможет вас убедить, что у него неплохой эмоциональный интеллект.
- **Скажите, как пополняете знания? Какую последнюю книгу читали и для чего? Как давно?** Именно какую, когда и для чего.



# Требовательный, самостоятельный, ответственный, лидер ли?

- Скажите, а было ли такое, что задачи давались на отдел, как вы себя проявляли? **Воспроизведите ситуацию.** Самостоятельный ли лидер.
- Скажите, если в отделе кто-то отставал по дедлайну — 2-3 человека — приходилось ли вам ставить людей в неудобное положение диалогом, чтобы дедлайн был соблюден? Ответ: да. **Могли бы воспроизвести?** Покажет, насколько требовательный.
- Скажите, были ли большие задачи с урезанным дедлайном? Как справлялись? Ответственный и дожимающий.



# Что сделать, прежде чем задавать сильные вопросы?

Нужно отключить критику мышления, чтобы защитные механизмы не сработали — чтобы человек говорил истину такой, какая она есть!



**Спасибо** 