

Что должен уметь рекрутер



А так же чего делать не стоит.
И эксклюзивные лайфхаки =D

Что должен уметь рекрутер.

-Первый и основной навык это умение слушать и слышать кандидата. Идеальный рекрутер умеет правильно вести беседу, чтобы установить доверительные отношения с людьми и получить нужную ему информацию.

В мире рекрутинга умение внимательно слушать - умирающее искусство. Когда дело доходит до выяснения потребностей кандидата, многие рекрутеры больше говорят, чем слушают. Полностью сосредотачиваясь на записях, «преодолении возражений» или привлечении внимания клиента или кандидата, многие рекрутеры пренебрегают этим важным умением. Интонация, правильно подобранные слова – все это поможет вам увидеть, какими ценными качествами обладает кандидат и в чем он в данный момент нуждается. Используя такие методы, рекрутер может получить подробную информацию от клиента или кандидата по этим вопросам.

-Во вторых идеальный рекрутер демонстрирует высокий уровень мотивации и настойчивости и способен постоянно работать с полной самоотдачей.

-На третье место поставлю больше не навык, а именно обращение внимания на завершение диалога. Не забывать о позитивном голосе в конце приглашения.





Что не стоит делать.

- игнорировать кандидата по его вопросам (например кандидат спрашивает одно, а мы, будто не замечая продолжаем говорить по скрипту);
 - выражать недовольство, даже во время отказа, несмотря на то что потратил время и ответил на все вопросы кандидата;
 - настраивать себя пессимистично, даже если кандидат из Москвы или Санкт-Петербурга :)
- (бывает что ЗП в резюме указана давно, а мы уже заранее готовы "слить" кандидата)



Наконец лайфхаки

(которые не совсем лайфхаки, а просто эксклюзивные фишки рабочего процесса)

=)

- продолжать работу с кандидатом в воронке (узнавать судьбу кандидата после попадания его в воронку, особенно когда стоит перенос);
- после недозвона отправлять письма кандидатам о том что они откликнулись на наши вакансии. И отвечают торопыгы и прочие кандидаты кому невтерпёж- им отвечаю первыми в почте, т.к. они проявляют повышенный интерес к работе - а значит это горячие кандидаты.
- делать от 10 приглашений в день на вебинар;
- держать на карандаше кандидатов, которым должны перезвонить. Оставляю таких кандидатов в браузере во вкладках сверху, чтобы были на виду всегда (примерно 20-30 вкладок всегда открыты у меня с учётом таблиц)



Успехов в дальнейшей работе и отличного настроения!

HAPPY END

Good luck and have a nice day =)

