

Уважаемая [Имя рекрутера]!

Спасибо за возможность проанализировать проведенное тобой собеседование. Видно, что ты вкладываешь много усилий в свою работу и стремишься к профессиональному росту. Давай рассмотрим сильные стороны и возможные точки роста в твоём интервью.

1. Приветствие, первое впечатление

Сильные стороны:

- Ты создаешь дружелюбную атмосферу, что помогает кандидату чувствовать себя комфортно.
- Проявляешь эмпатию, когда кандидат упоминает о личных событиях (например, поздравляешь с предстоящей свадьбой).
- Умеешь поддержать неформальную беседу, что снижает напряжение.

Точки роста:

- В начале разговора отсутствует четкое представление себя и компании, что может создавать некоторую неопределенность для кандидата.
- Можно добавить более структурированное вступление с объяснением формата собеседования и его целей.
- Стоит начинать с краткого рассказа о себе и своей роли в компании, чтобы установить более четкий контекст.

2. Презентация компании

Сильные стороны:

- Упоминаешь о росте компании ("Компания сильно растёт").
- Даешь информацию о размере компании ("больше двухсот человек, ну, сейчас это, наверное, человек двести пятьдесят").

Точки роста:

- Презентация компании практически отсутствует, что не дает кандидату полного представления о потенциальном работодателе.
- Стоит подготовить краткий, но информативный рассказ о компании: чем занимается, какие ценности, какая корпоративная культура, какие проекты ведутся.
- Важно связать ценности компании с тем, что может быть важно для кандидата (судя по разговору, для нее важны интересные проекты и работа с людьми).

3. Ведение диалога с кандидатом

Сильные стороны:

- Проявляешь искренний интерес к опыту кандидата, задаешь уточняющие вопросы.
- Внимательно слушаешь и реагируешь на ответы кандидата.

- Поддерживаешь непринужденную беседу, что создает комфортную атмосферу.
- Проявляешь гибкость в диалоге, подстраиваясь под ответы кандидата.

Точки роста:

- Некоторые вопросы звучат неуверенно, что может снижать твой авторитет как рекрутера.
- Иногда признаешься, что не понимаешь технические аспекты ("Нет, мне кажется, я не понимаю, о чем вы говорите. Честно."). Хотя честность - это хорошо, но можно сформулировать это иначе, например: "Это интересно, не могли бы вы объяснить это немного проще для нетехнического специалиста?"
- Стоит более четко структурировать вопросы, особенно технические, чтобы избежать путаницы.

4. Итоги и обратная связь

Сильные стороны:

- Четко объясняешь следующие шаги процесса найма.
- Даешь конкретные сроки обратной связи.
- Обещаешь связаться даже в случае отсутствия новостей к определенному сроку.

Точки роста:

- Можно было бы подвести краткий итог собеседования, выделив ключевые моменты, которые тебя впечатлили в кандидате.
- Стоит спросить у кандидата, остались ли у него вопросы перед завершением разговора.

5. Вовлечение кандидата в компанию

Сильные стороны:

- Проявляешь интерес к личным предпочтениям кандидата относительно будущей работы.
- Задаешь вопросы о критериях выбора компании.

Точки роста:

- Недостаточно информации о том, как компания может удовлетворить запросы кандидата (интересные проекты, работа с людьми).
- Можно было бы больше рассказать о команде, с которой предстоит работать кандидату.
- Стоит подчеркнуть, как опыт кандидата может быть ценен для компании и проекта.

6. Профессиональные качества

Сильные стороны:

- Задаешь разнообразные вопросы, охватывающие различные аспекты профессионального опыта.

- Стараешься получить конкретные примеры из опыта кандидата.
- Проявляешь стрессоустойчивость, когда сталкиваешься с техническими вопросами, в которых не очень разбираешься.

Точки роста:

- Некоторые технические вопросы звучат механически, без понимания их сути, что может снижать качество оценки кандидата.
- Стоит заранее подготовиться к техническим вопросам, чтобы лучше понимать, что именно ты спрашиваешь и какой ответ ожидаешь.
- Можно было бы задать больше поведенческих вопросов, чтобы оценить soft skills кандидата (например, как она решала конфликты в команде, как справлялась с трудными ситуациями).

[Имя рекрутера], у тебя отличные коммуникативные навыки и способность создавать комфортную атмосферу на собеседовании. Твоя эмпатия и внимательность к кандидату - это большие плюсы. Для дальнейшего профессионального роста рекомендую больше внимания уделить структуре собеседования и подготовке к техническим вопросам, даже если ты не являешься техническим специалистом. Это поможет тебе чувствовать себя увереннее и проводить более эффективную оценку кандидатов.

Уверена, что с твоим подходом и стремлением к развитию ты станешь еще более профессиональным рекрутером. Желаю успехов!