

◆ ДЕМОНСТРАЦІЙНИЙ ЗРАЗОК • ДАНІ ЗНЕОСОБЛЕНІ

ЗВІТ • EXECUTIVE SOURCING • ХАНТИНГ КАНДИДАТІВ

Потрібної людини не було серед відгуків на вакансію.

Вакансія керівника напрямку висіла два місяці й давала або надто юних, або надто дорогих. Ми не публікували ще одне оголошення — шукали за публічними профілями серед тих, хто вакансій не читає. З воронки у 40 імен зібрали короткий список із шести, а трьох фіналістів прогнали через первинну перевірку. Один із них мав відкриту судову справу, про яку в резюме не було ні слова.

РІВЕНЬ ПОСЛУГИ Executive Sourcing • повний цикл	ВАРТІСТЬ За запитом, фіксується після брифу
ПОЗИЦІЯ Керівник напрямку (демо-кейс)	ОБСЯГ ВОРОНКИ 40 профілів → short-list 6 → фіналістів 3
ДЖЕРЕЛА Тільки відкриті й законні	ВЕРДИКТ 2 кандидати до офера, 1 знято на перевірці

Головне одним рядком. Людина під вашу вакансію на ринку є — просто вона не шукає роботу і ваше оголошення не читає. Шість імен зі списку відповідають брифу, двоє з трьох фіналістів чисті за відкритими даними, третього знімаємо: відкритий судовий спір, який прямо стосується посади.

1 Бриф: за якими критеріями шукали

Бриф узгоджується до старту й далі не змінюється — саме за ним потім рахується скоринг. Обов'язкові критерії відсіюють, бажані додають бали.

КРИТЕРІЙ	ТИП	ЯК ПЕРЕВІРЯЛИ
Досвід керівництва напрямком 3+ роки	● Обов'язковий	Публічний професійний профіль, тривалість ролей
Галузь або суміжна	● Обов'язковий	Історія компаній у профілі, галузеві згадки
Команда від 5 осіб у підпорядкуванні	● Бажаний	Опис ролі, публічні виступи, згадки в медіа
Досвід виходу на новий ринок	● Бажаний	Публічні кейси, галузеві публікації
Локація або готовність до релокації	● Бажаний	Вказана локація в профілі

2 Воронка пошуку

Ширше за джоб-дошку: шукаємо серед тих, хто не відгукується на вакансії. Кожен крок звужує список за брифом, а не за випадковістю.

1 · ОХОПЛЕННЯ 40 профілів під критерії ролі	2 · ВІДСІВ 18 пройшли обов'язкові критерії	3 · SHORT-LIST 6 зі скорингом і поясненням	4 · ПЕРЕВІРКА 3 фіналісти перед офером
---	--	--	--

Двадцять два імені відпали на обов'язкових критеріях — переважно через недостатній стаж керівництва. Це нормальна пропорція для вузької ролі: широка воронка потрібна саме тому, що придатних мало, а серед відгуків на вакансію їх не було зовсім.

4 Первинна перевірка фіналістів

Перед офером трьох фіналістів проганяємо по відкритих публічних red flags. Це не глибока перевірка особи, а первинний фільтр: чи немає в публічному полі того, що прямо стосується посади.

КАНДИДАТ	СУДОВІ СПРАВИ	САНКЦІЇ	РЕПУТАЦІЙНІ ЗГАДКИ	ВИСНОВОК
А	● Чисто	● Збігів немає	Нейтральні галузеві згадки	● До офера
Б	● Чисто	● Збігів немає	Публічних скарг не виявлено	● До офера
В	● Відкритий спір	● Збігів немає	Спір згадується у профільному медіа	● Знято зі списку

Чому саме кандидата В знято. Відкритий господарський спір із колишнім роботодавцем, і предмет спору прямо стосується обов'язків посади, на яку ви наймаєте. Це не звинувачення й не оцінка людини: справа не завершена, і суд рішення не ухвалив. Але ризик конфлікту інтересів на цій конкретній ролі реальний, тож ми показуємо факт і залишаємо рішення вам.

5 Що дали

1 Контакт із кандидатами А і Б

Обидва чисті за відкритими даними. Підхід до пасивного кандидата — не «вакансія», а розмова про задачу.

2 Уточнити релокацію в кандидата Б

Єдине питання, яке відділяє його від А. Варто закрити до першої зустрічі.

3 Глибока перевірка перед офером

Первинний фільтр показує лише публічні red flags. Перед підписанням фіналіста краще прогнати через повну перевірку фізособи — це окрема послуга.

6 Звідки дані

- Публічні професійні профілі й галузеві спільноти
 - Відкриті профільні майданчики та репозиторії
 - Галузеві медіа й публічні виступи
- Єдиний реєстр судових рішень
 - Санкційні списки (РНБО, OFAC, EU, UN)
 - Держреєстр юросіб і ФОП — підтвердження ролей

Це демонстраційний зразок. Кандидати, цифри й кейс знеособлені та композитні; збіги з реальними людьми випадкові. Формат і глибина справжні — так виглядає реальний звіт після узгодження брифу.

Тільки відкриті й законні джерела. Ми не зламаємо, не стежимо і не платимо за «пробив». Дивимось на професійний слід, який людина відкрила публічно сама; приватне життя не збираємо й не описуємо.

Скоринг — не оцінка особистості. Це зіставлення публічного професійного сліду з вашим брифом. Рішення про запрошення, офер і відмову ухвалюєте ви.

Це не юридична консультація. Незавершена судова справа не є доведеною провиною. Рішення щодо кандидата й дотримання вимог до найму лишаються за вами та вашими юристами.