

Držitelky titulu Recruiter roku radí, jak být nejlepší v oboru

Rozhovory s vítěžkami kategorie
Recruiter roku Recruitment Academy
Awards z let 2018 – 2022





Zdeňka Krejčíková

Zdeňka Krejčíková je první nositelkou titulu Recruiterka roku Recruitment Academy Awards z roku 2018. V rámci oblasti náboru přešla na "volnou nohu" a působí jako **headhunterka**, **konzultantka** a **mentorka**. I nadále udržuje spolupráci s Recruitment Academy, kde má v současné době i vlastní kurz na téma - **Komunikace s IT profesionály**. Dále v mnoha rozhovorech a podcastech předává své zkušenosti s náborem IT specialistů.



Petra Nulíčková

Petra Nulíčková je v pořadí druhou nositelkou titulu Recruiterka roku Recruitment Academy Awards z roku 2019. Dále získala také ocenění **HR Osobnost roku** udělenou Klubem zaměstnavatelů. Kromě toho, že je HR manažerkou ve společnosti **Pale Fire Capital**, se věnuje také aktivitám jako jsou **přednášky** pro studenty, **psaní článků** s HR tématikou nebo **pomoc s prvním životopisem**. Známa je také pro své aktivity / moderování skupiny **#holkyzmarketingu**.



Renáta Balíková

Renata Balíková vyhrála kategorii - Recruiterka roku - Recruitment Academy Awards v roce 2021. **V oblasti HR** se pohybuje **více než 10 let**. Prošla si státní správou i různými oblastmi v komerční sféře. Přes 3 roky působí na pozici HR manažerka ve společnosti **IRESOFT s.r.o.** Příležitostně **přednáší** a **lekturuje**, v letošním roce mj. i **pro pracovníky v sociálních službách**.



Tamara Ksandrová

Tamara Ksandrová, **zkušená IT recruiterka** z Ostravy, je nejčerstvější držitelkou titulu Recruiterka roku Recruitment Academy Awards 2022. Má zkušenost s náborem celého spektra pracovního trhu, **nabírala na dělnické profese, bílé límečky, manažery** i **IT experty**. Zároveň se zapojuje do **společensky prospěšných projektů**.



Úspěšný recruiter Zdeňka Krejčíková

1. Jste vítězkou Recruitment Academy Awards v kategorii Recruiter roku 2018. Díky čemu, myslíte, že jste tento titul získala?

Porotě jsem poslala **statistiky z LinkedIn**, jaká je moje response rate, jakou formou kandidáty oslovuji. Taky jsem přidala odkaz na můj blog: www.krejcikova.blogspot.com, kde sdílím své **recruiterské zkušenosti**, **instagram**, kde se dělím o své **know how** + na mém **LinkedIn** profilu mohla porota vidět, jak často a jakými příspěvky **obohacují mé followers**. Pokud chcete titul získat, musíte porotě dodat fakta o tom, že jste v recruitmentu dobří. Ideálně, že se vám daří. Mně třeba hodně pomohla **statistika z LI**. Moje **response rate** byla kolem **40 %**, což už tenkrát byl super výsledek.

2. Změnily se podmínky v recruitmentu od získání tohoto cenného titulu?

Nezměnily. Jen je větší konkurence. Stále poznávám **velmi inspirativní recruitery**, kteří by mohli titul získat.

3. Co vy a technologie v recruitmentu? Jaké softwary nebo programy vám ulehčují a zefektivňují práci?

Určitě je to **kvalitní ATS**, **placené služby LinkedIn**, mám ráda i www.recruitin.net, díky kterému najdu jiné kandidáty než ve výsledcích na LI, ráda nahrávám krátké video **zprávy přes Loom** a taky ráda tvořím **grafiku v Canva**.



4. Kde se ve své praxi vzděláváte? Dáte nám nějaké tipy na knihy, podcasty nebo školení?

Hodně se **učím z praxe**. Neustále hledám **nové cesty**. Recruitment je obchod, proto je fajn si přečíst **knihy** od **Dale Carnegie**. Jinak čtu **newsletter** od **Jana Tegze**, poslouchám **Nelidské Zdroje**, **ProgramHRování** a někdy i **SuHR podcast**.

5. Jaké jsou pro vás top kanály, kde získávat kvalitní kandidáty?

Nejllepší je **doporučení od kolegů**, když vám kolegové **poradí**, koho oslovit a **dají i tipy**, jak oslovovaného zaujmout nebo rovnou **pošlou CV** s tím, že kandidát čeká, až ho oslovíte. Poslední dobou hodně **zapouji** do oslovování **hiring manažera**, doplním mu profil o důležité informace o jeho týmu, pozici a firmě a oslovuji kandidáty **pod jeho profilem**. Taky mám dobré zkušenosti s **ověřováním referencí** na nastupující nováčky, velmi často se tak seznámím se skvělými vedoucími, které si přidám na LinkedIn a oni se potom na mě sami obrací, když chtějí změnit práci.

6. Vnímáte v "pocovidové situaci" nějaké změny v požadavcích kandidátů na benefity, technické vybavení a zázemí?

Všichni chtějí mít **home office**. Někteří se do práce už vracet nechtějí a **firmy si s tím musí umět poradit**.

7. Můžete pro nás odhalit tajemství úspěšného recruitera?

Musíte umět zaujmout. A jak to uděláte, je na vás!





Úspěšný recruiter Petra Nulíčková

1. Jste vítězkou Recruitment Academy Awards v kategorii Recruiter roku 2019. Díky čemu, myslíte, že jste tento titul získala?

Byla to za mě souhra několika faktorů - **edukace HR** (psaní článků, příspěvky na LinkedIn, přednášky), **dobrovolnická činnost** (přednášky na školách, pomoc s životopisy), **úspěchy v práci** (počet obsazených rolí, typy rolí), ale i **osobní vzdělávání** se v rámci oboru a **chuť být lepší**. Věřím, že jsem tehdy (a snad stále) byla pro lidi z HR zdrojem kvalitních informací a inspirací.

2. Změnily se podmínky v recruitmentu od získání tohoto cenného titulu?

Velmi. Měli jsme tu **COVID**, který měl vliv na propouštění, ale i extrémní nábor v mnoha oborech a odvětvích. Aktuálně je **válka na Ukrajině**, velmi **nízká nezaměstnanost** a navíc se teď zcela nedaří e-commerce. Je zde dost vlivů, které ztížily nábor, protože lidé jdou **méně ochotní měnit práci** (pocit nejistoty, zlepšení podmínek ve firmách, měnící se růst/poklesy zisku firem, ...) a zároveň jsou obory, kde je **po odbornících extrémní hlad** a je jich nedostatek (typicky IT, online marketing). Z mého osobního pohledu se navíc hlásí méně lidí přes klasickou inzerci, a tak se jako recruiteři musíme více snažit - ať už **kvalitou oslovení, pečlivějším hledáním, nadstandardním přístupem** nebo daleko větším **zapojením manažerů**.

3. Co vy a technologie v recruitmentu? Jaké softwary nebo programy vám ulehčují a zefektivňují práci?

Nedám dopustit na **ATS**, na **kommunikaci s kandidáty**. Poté využívám **LinkedIn** a jeho různé pluginy. Poté **Loom** na nahrávání, **Buffer** na plánování příspěvků na sociální sítě, **DeepL** a **Grammarly** na jazykovou korekturu, **Canvu** na přípravu grafických materiálů a můj milovaný nástroj je **Asana**, **URL opener** a **Google Disk**. V rámci náboru pak používáme i řadu externích nástrojů pro testování kandidátů, na měření stránek pak **Google Analytics** a **HotJar**.

4. Kde se ve své praxi vzděláváte? Dáte nám nějaké tipy na knihy, podcasty nebo školení?

Velkým zdrojem informací je mi aktuální práce – **po skoro 6 letech** jsem změnila firmu a s tím samozřejmě přišla nová vlna učení se, poznávání a růstu. Vidím aktuálně do několika firem, s 5 spolupracuji velmi úzce a každá využívá jiné systémy, nástroje a mají jinou firemní kulturu, tj. **člověk se musí neustále učit a adaptovat se na nové prostředí**. Ráda poslouchám podcasty a nejen ty z HR, čtu knihy, **dívám se na tutoriály na YouTube**, sleduji na sociálních sítích zajímavé lidi z byznysu a HR, **chodím na konference a meetupy**, sama poměrně často školím HR i nonHR skupiny na hledání práce či osobní brand na LinkedIn. Vídám se často s konkrétními lidmi z HR **a sdílíme si opravdu konkrétní a detailní věci, to mě posouvá a dává mi rozhled**. Kdybych měla doporučit konkrétně, tak **kniha Radikální upřímnost a Extrémní ownership**, z podcastů U Kulatého stolu, Buduj značku a Nelidské zdroje, z webů LinkedIn blog a WorkwithGoogle.

5. Jaké jsou pro vás top kanály, kde získávat kvalitní kandidáty?

Největší počet kvalitních a relevantních kandidátů máme **skrze osobní doporučení** a mou **síť kontaktů**. Toho si moc vážím a děkuji za to. Dalším dobrým zdrojem jsou pro nás a naše firmy **LinkedIn, Facebook** skupiny, **StartupJobs** a **jenpráce**. Osobně mi dobře fungují **příspěvky** i na **osobním Instagramu**, nábor na **konferencích** a **networking** akcích.

6. Vnímáte v "pocovidové situaci" nějaké změny v požadavcích kandidátů na benefity, technické vybavení a zázemí?

Budu to zde brát i mou osobní optikou – když jsem měnila, bylo pro mě **extrémně důležité mít volnost** a možnost **pracovat z domova** (nebo chalupy, od moře, z kavárny, ...) a **poznat dobře tým**, do kterého jdu. **Benefity** jsou pořád velké téma, které asi nikdy nezmizí, ale když se s lidmi budete více bavit, často vám vyjde, že si přejí **dny volna, odměnu za úspěch** a **výkon** a **zájem** ze strany firmy. Zájem nejsou vždy benefity, jde často o **přístup**. Když bych se podívala do průzkumů, tak poslední rok vedou **benefity spojené s osobním využitím** – sportovní karty, dny volna, budget lna vzdělávání se, sabbatical, zdravotní benefity, psychologická či právní poradna – prostě ty benefity, které jsou užitečné a jsou přímo pro vás.

7. Můžete pro nás odhalit tajemství úspěšného recruitera?

Hodně záleží na tom, co si představíte pod pojmem "úspěšný". Ať to budeme brát **počtem placementů, vydělanými penězi** pro firmu nebo **pozitivní zpětnou vazbou** na recruitera od managerů, tak se dá říct, že základem úspěchu je **otevřenost recruitera, schopnost sebereflexe, učení se z chyb, schopnost naslouchání** a **empatie**, schopnost **prioritizace** a **chápání byznysu** pro který pracuji, ale také chuť **zkoušet nové věci** a schopnost **adaptace** na změny. A někdy je potřeba i trošku toho štěstí, protože i o tom je nábor.



Úspěšný recruiter Renáta Balíková

1. Jste vítězkou Recruitment Academy Awards v kategorii Recruiter roku 2021. Díky čemu, myslíte, že jste tento titul získala?

Domnívám se, že jsem titul získala hlavně díky svému **přístupu ke kandidátům**. Dlouhodobě se snažím, aby byl celý náborový proces **pro kandidáta příjemný**, dobře **zorganizovaný**, měl všechny **potřebné informace** a byl **zážitkem** pro obě strany. A dle zpětné vazby od kandidátů si troufám tvrdit, že se mi (nám) to daří.

2. Změnily se podmínky v recruitmentu od získání tohoto cenného titulu?

Od získání titulu uběhl více než rok. **Můj přístup ke kandidátům se určitě nezměnil**, ale podmínky na trhu práce ano. Řekla bych, že je dnes **daleko těžší získat** na pozice dostatečný počet **kvalitních a relevantních kandidátů** a výběrová řízení trvají o něco déle.

3. Co vy a technologie v recruitmentu? Jaké softwary nebo programy vám ulehčují a zefektivňují práci?

Technologie jsou dnes již **nutnou součástí práce v HR**, takže i já se stále v této oblasti učím, dokonaluji a co lze, zavádím do praxe. Poslední měsíce se zaměřuji především na **automatizaci procesů** v HR – v oblasti náboru, kde velkou roli hraje **Datacruit** a různé **pluginy pro LinkedIn**, průběžně také pracujeme na **zefektivnění procesů v administrativě a řízení HR týmu** a zavádíme i zpracování různých HR statistik pomocí **Power BI**.



4. Kde se ve své praxi vzděláváte? Dáte nám nějaké tipy na knihy, podcasty nebo školení?

Ráda čtu **knihy** a poslední dobou kombinuji literaturu podle toho, co mě aktuálně zajímá, nebo řešíme v IRESOFTu. Protože mě baví **onboarding**, pořídila jsem si **několik knih v angličtině**, tak je postupně pročítám. Občas sáhnu také po nějaké knize z oblasti **agilního řízení** v kombinaci s HR, ty mi vyhovují zase spíše v němčině, skvělé jsou od **nakladatelství Haufe**. V současné době čtu knihu **Budoucnost organizací**. Kromě toho jsem právě dokončila **kurz od Red Button** na téma **Učíci se organizace** a letos jsem začala studovat **MBA na Essential College**, takže přísun nových informací mám opravdu dostatečný. I proto teď **podcasty** poslouchám už jen namátkově (Nelidské zdroje, PÍÁRKO, Jak na síti, Proti proudu nebo jen čistě lifestyle), vybírám si podle témat, hosta a klidně i staršího data.

5. Jaké jsou pro vás top kanály, kde získávat kvalitní kandidáty?

Stálým zdrojem jsou vybrané **pracovní portály**, ale využívám opravdu jen omezené množství (1-2). Dále mám v oblíbě **Cocumu**, kde má IRESOFT svůj profil. A potom standardně **LinkedIn, Facebook, Github** a další. Fungují i různá **doporučení** nebo se nám vrací naše dlouhodobá práce v oblasti **employer brandu a budování vztahu s kandidáty**.

6. Vnímáte v "pocovidové situaci" nějaké změny v požadavcích kandidátů na benefity, technické vybavení a zázemí?

Poptávka po **home office** a **flexibilitě** je stále vysoká a už dlouhodoběji zaznívají dotazy na možnosti **vzdělávání a růstu**. Další požadavky kandidátů záleží hodně na pozici, kterou obsazujeme.

7. Můžete pro nás odhalit tajemství úspěšného recruitera?

Řekla bych, že základem všeho je **mít rád svoji práci**. Když vás práce baví, máte **chuť se rozvíjet, budovat vztahy**, chcete dosahovat dobrých výsledků a zároveň vám nevadí dělat i spoustu neviditelné, ale často velmi důležité práce.





Úspěšný recruiter Tamara Ksandrová

1. Jste vítězkou Recruitment Academy Awards v kategorii Recruiter roku 2022. Díky čemu, myslíte, že jste tento titul získala?

V první řadě bych ráda řekla, že to pro mne je pořád **splněný sen** a **velká čest**. Je samozřejmě těžké soudit, proč jsem zaujala porotu nejvíce. Osobně si myslím, že je to **kombinace mého stylu práce** k náboru jako takovému, hodně **směrem ke kandidátovi, pojetí strategické role recruitera směrem k managementu**. A asi to zní jako klišé - ale já v náboru mám kus srdce :) Bez toho to nejde. A věřím, že i **kreativnější styl**, kterým jsem pojala "domácí úkol" (ano, kdo se ptá - bylo tam Star Wars).

2. Změnily se podmínky v recruitmentu od získání tohoto cenného titulu?

Vzhledem k tomu, že od titulu uběhly necelé 2 měsíce, to asi ještě nejsem schopna analyzovat. Celkově se nábor stává stále **více kompetitivní** a **ne vždy už rozhoduje jen kvalita nabídky**, nebo **celého recruitment procesu**.

3. Co vy a technologie v recruitmentu? Jaké softwary nebo programy vám ulehčují a zefektivňují práci?

Osobně si teď nejvíce hraji s **VRkem**. :)



4. Kde se ve své praxi vzděláváte? Dáte nám nějaké tipy na knihy, podcasty nebo školení?

O vzdělávání jsem nedávno psala příspěvek na LinkedIn. Osobně za nejdůležitější považuji **účast recruitera na technických pohovorech**. Protože nikde jinde nezískáte v podstatě “bez práce” **informace** o novinkách, **terminologii**, ale i **slangu** k dané technologii. Navíc to **pomáhá i s vylepšováním vztahů s hiring managerem, developery a teamem** jako takovým.

5. Jaké jsou pro vás top kanály, kde získávat kvalitní kandidáty?

To je otázka za milión :) Nejlepší kandidáti byli, jsou a budou v rámci **doporučení**, a to je něco, na co nemá kvalitní recruiter zapomínat, a je jedno, jestli je **interní nebo externí**. Práce s **komunitami, znalost regionu**. A já jsem LinkedInová, to není tajemství. I když jen **LinkedIn už dlouho nestačí**.

6. Vnímáte v "pocovidové situaci" nějaké změny v požadavcích kandidátů na benefity, technické vybavení a zázemí?

Osobně vnímám, alespoň co se Ostravy a okolí týče, **přesun lidí v rámci remote work**. Ostrava byla více “staromódnější”, dneska je to naopak. **Ostrava objevila remote** a začala ho hodně využívat.

7. Můžete pro nás odhalit tajemství úspěšného recruitera?

Srdcař. Řemeslník.

Recruiter, který **vnímá člověka jako člověka** a ne jako cenovku. Nehledá jen číslo do KPI, nebo aktuální spárování pozice s kandidátem, ale opravdu se **snaží pomoci lidem** k lepší práci. Možná to zní v dnešní době moc složitě, utopisticky, zdlouhavě. Ale věřím, že pokud to tak děláte vážně, **kandidáti to z vaší spolupráce vycítí**. A v dnešní době bych ještě dodala jednu věc – **hlavně se z toho nezbláznit**. Jako recruiter jste v neustálé negaci – team si všímá, co jsme nesplnili a ne, co jsme splnili. Dlouhodobý stres, který to přináší a vlny v náboru jsou úplně normální. Mně osobně pomáhá mít **pár přátel v oboru a u pár piv probrat, co zrovna týden/měsíc přinesl**.





O Datacruit

Datacruit ATS je komplexní a náborová vzdělávací platforma pro recruity a hiring manažery vytvořená odborníky s desítkami let zkušeností v náboru, kteří své znalosti zabudovali přímo do systému. Skrze recruitment technologie a vzdělávání pomáháme s produktivitou celé společnosti.

