

Кейс: «HR Global Partners»

Фабула

Рекрутингове агентство “HR Global Partners” працює з великим європейським клієнтом, який забезпечує понад 80% доходу компанії. Для цього клієнта агентство відбирає кандидатів на міжнародні проекти, дотримуючись суворих формальних вимог і внутрішніх критеріїв.

На вакансію менеджера проєктів подався **Андрій**, 23 роки, ветеран, мотивований і щиро зацікавлений у роботі. Він має непоганий досвід, але **не відповідає двом формальним вимогам** клієнта — немає ступеня магістра і має менше п’яти років релевантного досвіду.

Дар’я, досвідчена рекрутерка агентства, побачила потенціал Андрія і запросила його на співбесіду, сподіваючись, що під час розмови відкриються додаткові компетенції.

На співбесіді Дар’я згадала один із **внутрішніх критеріїв клієнта** — 6-місячна пауза після державної служби перед переходом у міжнародні проекти.

Андрій сприйняв цю фразу як **пряму дискримінацію ветеранів і військових**, і, після отримання відмови, почав активно висловлювати невдоволення у соцмережах, звинувачуючи агентство у "формалізмі та упередженості".

Дар’я ж переконана, що вона діяла професійно й чесно, і що відмова була **багатофакторною** — освіта, досвід, стандарти клієнта.

Однак репутація агентства під загрозою, і HR-директор ініціював **внутрішню медіацію**, щоб уникнути публічного конфлікту й допомогти сторонам почути одна одну.