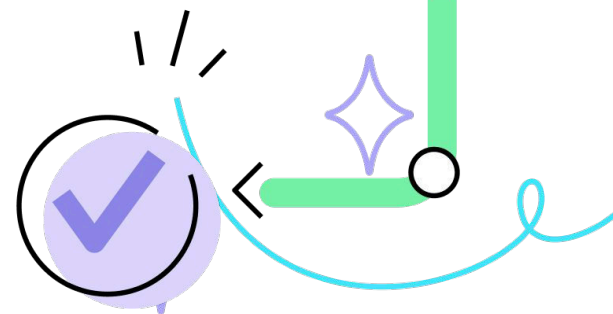
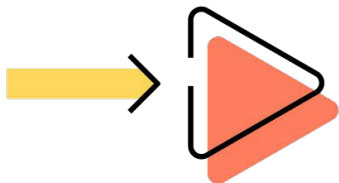
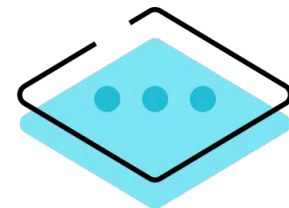
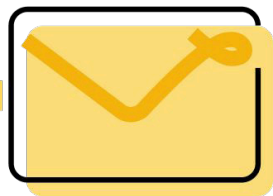


X Хантфлоу



10 факапов из практики.

Как понять, почему вакансия долго не закрывается



X Хантфлоу

Знакомство **Вера Лазник**



Опыт работы в HR более 18 лет в отраслях:

- ◆ Страхование
- ◆ Розничная торговля и услуги
- ◆ Производство

Соорганизатор ассоциации HR-специалистов #hr_среда

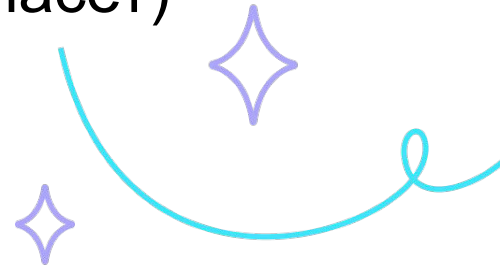
Любимые задачи:

Адаптация ключевых руководителей, комплексная работа с HR-брендом



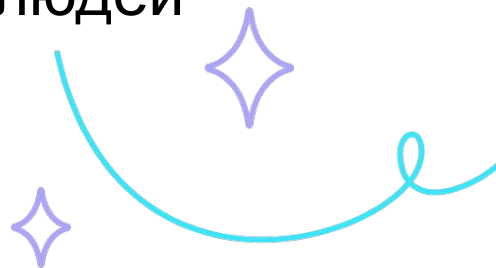
1. Давайте возьмем хоть кого-то нормального.

Руководить Иван Иванович не умеет, давайте возьмем ему человека, который может работать и сам все наладит. Собственник хочет «закамуфлировать» управленческие проблемы дополнительным человеком (он нас всех спасет)



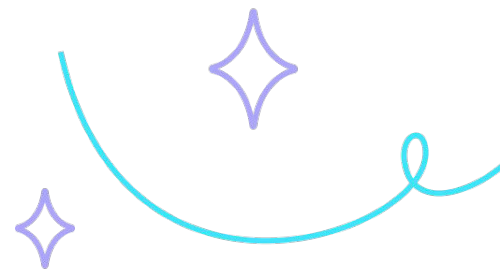
2. Собственник сказал, что мне нужно повышать продажи и якобы новый человек это сможет. Ищите

Я в это не верю, но отказаться от вакансии не могу. Руководителю не нужно решение задачи - ему нужно доказать, что задача не решается (ну нельзя на нашей территории поднять продажи, нет у людей денег)



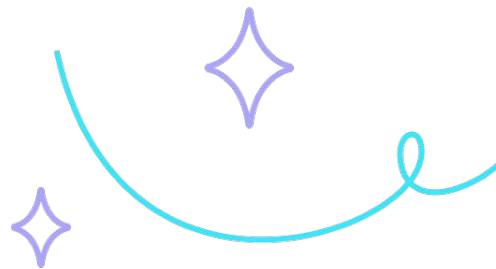
3. Работать могу только я. Люди, которых мне приводят ни на что не способны.

В коллективе есть человек, которому не нужен приемник/помощник/квалифицированный коллега



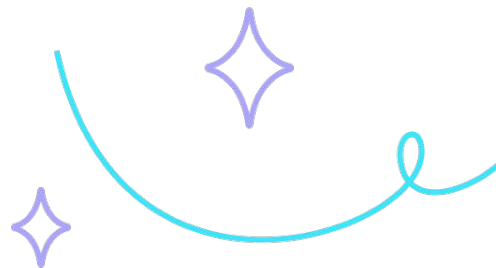
4. У нас отличные условия, никто миллионы не платит, ищите.

Вон сколько людей к нам приехало. Условия по вакансии из прошлого века (ну кто будет много платить работнику цеха/офиса/... , там нет особой работы и т.д.)



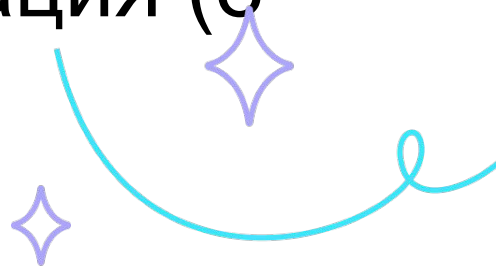
5. Я еще посмотрю, пусть докажет, что подходит нам. В резюме что угодно можно написать.

Уверенность, что продавать вакансию не нужно, пусть кандидаты еще докажут, что подходят нам



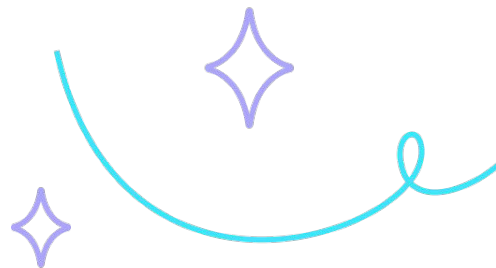
6. Да, я сказал, что у нас переработки. И вообще, зарплату мы платим не всем. А вы им там, что, санаторий обещаете?

На разных уровнях отбора транслируется разная информация (о зп, условиях и др.)



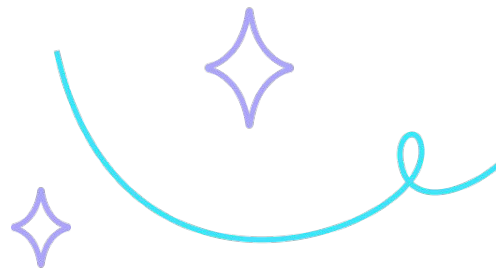
7. Меня никто не учил и я учить никого не собираюсь.

Стажировку проводит
нелояльный компании
сотрудник



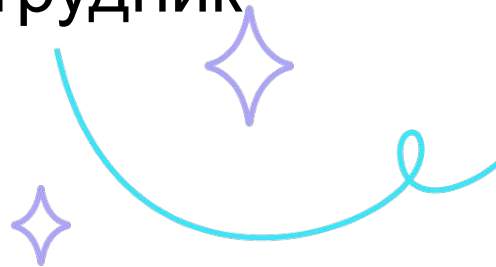
8. Нам нужен эксперт в кадровом деле. Мы ведем учет «на коленке» и менять это не собираемся.

Формальная заявка и фактические потребности заказчика не совпадают



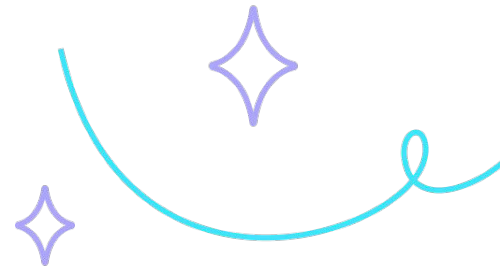
9. Нам нужен потенциальный руководитель/ мне нужен человек, который просто молча будет делать, как я говорю.

Заказчик и непосредственный руководитель нового сотрудника - разные люди и имеют разные представления о том, какой сотрудник нужен и нужен ли он вообще.



10. Я дико занят, потому что у меня мало людей и некому делегировать.

Долгий ответ кандидатам,
невозможность оперативно назначить
встречу с нанимающим менеджером

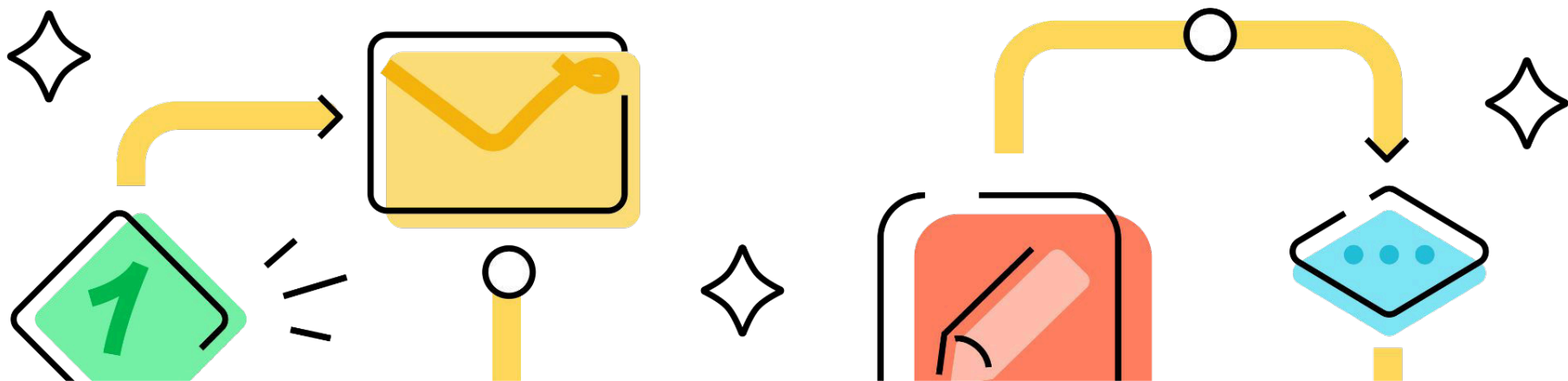


Вера Лазник

8-918-43-107-13



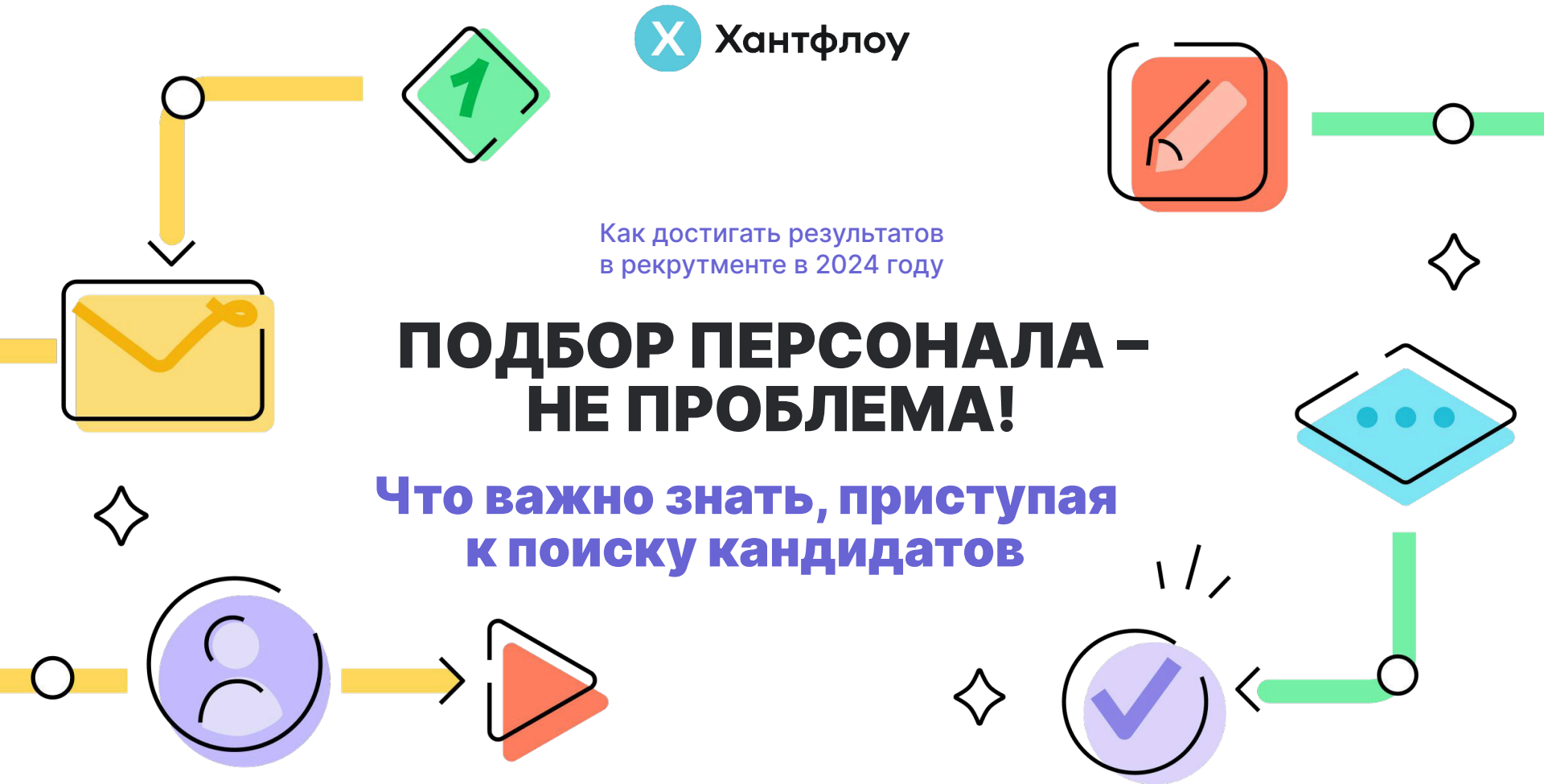
Вопросы



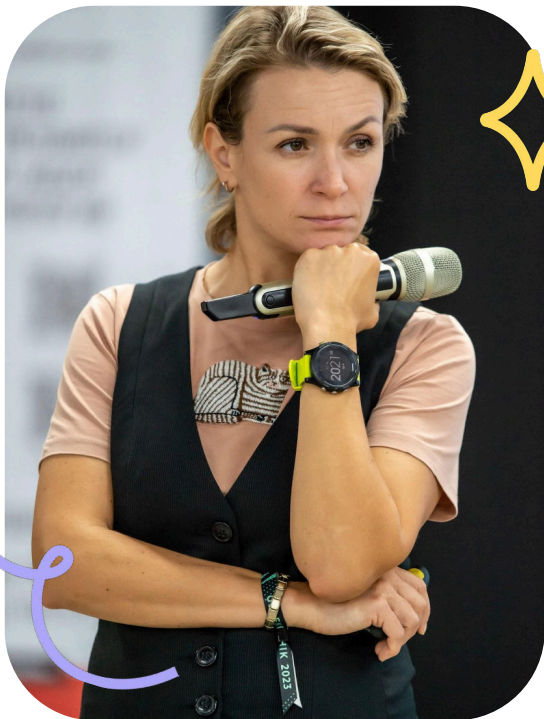
Как достигать результатов
в рекрутменте в 2024 году

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА – НЕ ПРОБЛЕМА!

Что важно знать, приступая
к поиску кандидатов



Знакомство



Опыт работы в качестве HR более 17 лет в отраслях:

- ◆ Производство
- ◆ Розничная торговля
- ◆ Медицина

Президент ассоциации HR-специалистов
#hr_среда

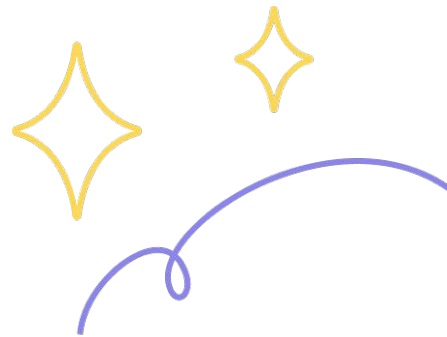
Любимые задачи:

Построение HR-процессов с нуля



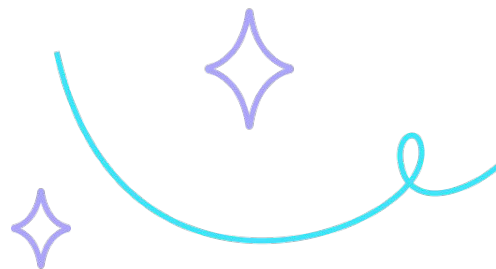
Типичные проблемы, которые возникают в процессе поиска и подбора персонала

1. Вакансия размещена **не там**, где бывают целевые кандидаты
2. Вакансия **не понятна / не привлекательна** для целевого кандидата
3. Нет понимания **кто** нужен
4. Нет понимания **что** сотрудник должен делать
5. А **нужен ли** вообще кандидат???
6. Не ведется работа с откликами...



ПОДБИРАЕМ НЕ ТЕХ, НЕ ТУДА,...

**И ЧТО С НИМИ ДЕЛАТЬ – НЕ
ПОНЯТНО...**



ЗАЯВКА НА ПОДБОР

ЧТОБЫ РЕЗУЛЬТАТ БЫЛ!

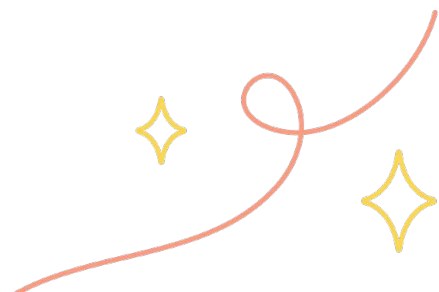
- ◆ ПОРТРЕТ КАНДИДАТА
- ◆ ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ
- ◆ ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ
- ◆ ИСТОЧНИКИ / КАНАЛЫ ПОИСКА



ПОРТРЕТ КАНДИДАТА

ОБРАЗ РЕАЛЬНОГО ЖЕЛАЕМОГО СОТРУДНИКА – ЧЕЛОВЕКА!!!

- ◆ ПОЛ
- ◆ ВОЗРАСТ
- ◆ СЕМЕЙНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
- ◆ ИНТЕРЕСЫ / УВЛЕЧЕНИЯ
- ◆ ОБРАЗОВАНИЕ
- ◆ ВНЕШНИЕ ДАННЫЕ
- ◆ РЕЛИГИЯ
- ◆ ГЕОГРАФИЯ ПРОЖИВАНИЯ
- ◆ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА
- ◆ И Т.П.



ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

ХОРОШИЙ ЧЕЛОВЕК – ЭТО ПРОФЕССИЯ!

- ◆ МЕСТО ДОЛЖНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ
- ◆ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
- ◆ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ
- ◆ КОМПЕТЕНЦИИ
- ◆ УСЛОВИЯ РАБОТЫ



ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

1. Место должности в организационной структуре

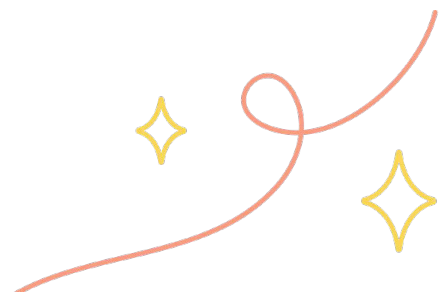
- ◆ Наименование должности
- ◆ Структурное подразделение
- ◆ Непосредственный руководитель
- ◆ Подчиненные
- ◆ Взаимодействие



ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

2. Функциональные обязанности

- ◆ Цель должности
- ◆ Основные функции
- ◆ Должностные обязанности
- ◆ Полномочия/ Зона ответственности
- ◆ Показатели эффективности



ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

3. Профессиональные требования

- ◆ Требования к квалификации
- ◆ Требования к опыту работы
- ◆ Профессиональные знания / навыки
- ◆ Дополнительные умения / навыки

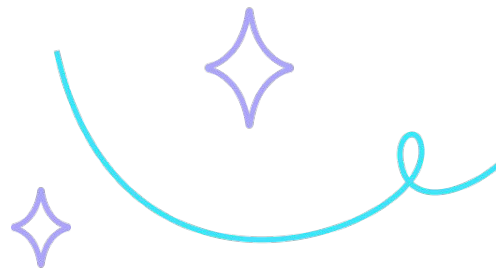


ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

4. Компетенции, необходимые для эффективного выполнения задач

- ◆ Личностные качества*
- ◆ Профессиональные компетенции*

* не более 5



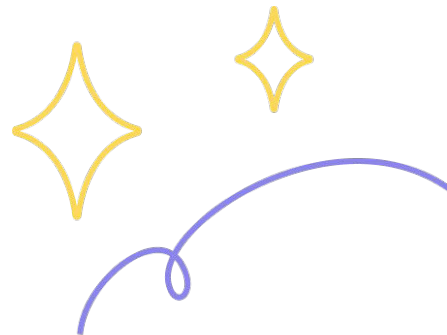
ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

5. Условия работы!!!

- ◆ Место работы
- ◆ График работы
- ◆ Формат работы!
- ◆ Режим рабочего времени
- ◆ Условия оплаты (в т.ч. На ИС)
- ◆ Продолжительность ИС
- ◆ Мотивация
- ◆ Социальный пакет и бенефиты
- ◆ Конкурентное преимущество!



Хантфлоу



ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ

ЧЕМ И КАК ОЦЕНИТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

- ◆ Тест
- ◆ Опрос
- ◆ Кейс
- ◆ Деловая игра
- ◆ Практическое задание
- ◆ И т.д. и т.п.



КАНАЛЫ ПОИСКА

ГДЕ ЕЩЕ ИСКАТЬ, КРОМЕ HH.RU И АВИТО

- ◆ Реклама в ТЦ
- ◆ Радио
- ◆ Газеты / Журналы
- ◆ ТВ-реклама
- ◆ Наружная реклама
- ◆ Объявления в транспорте
- ◆ Промоутеры / Листовки
- ◆ «Домовые» чаты
- ◆ Информационные стенды
- ◆ Сайты знакомств
Хантфлоу
- ◆ Социальные сети
- ◆ Sms-рассылки
- ◆ Работы с ВУЗами, СУЗами
- ◆ Конференции, Форумы
- ◆ Ярмарки вакансий
- ◆ Профессиональные сообщества
- ◆ «Клубы по интересам»
- ◆ Реферальная программа
- ◆ Благотворительность
- ◆ И что-то еще...

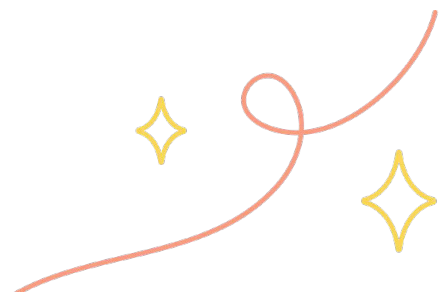


МОЙ #РЕКОМЕНДАСЬЁН

КОГДА ВСЁ «БОЛИТ» И НИЧЕГО НЕ ПОМОГАЕТ...

Проанализируйте запрос:

- ◆ аналогичные вакансии
- ◆ резюме релевантных кандидатов



МОЙ #РЕКОМЕНДАСЬЁН

КОГДА ВСЁ «БОЛИТ» И НИЧЕГО НЕ ПОМОГАЕТ...

Если откликов мало....

- ◆ Разделить требования на «обязательные» и «желательные»
- ◆ Анализ резюме «недо...» на предмет готовности обучать и развивать
- ◆ Рассмотрение кандидатов смежных/других должностей и профессий
- ◆ Снижение возрастного и гендерного ценза!!!





**ДА ПРЕБУДЕТ С
ВАМИ HR-СИЛА!!!**

Екатерина Ларченко

- ◆ +7 918 079 53 86
- ◆ hrsreda@bk.ru
- ◆ <https://t.me/+TIIBIEbIZcs4YDuP>
- ◆ https://t.me/hr_sreda_1



Вопросы

