

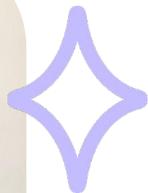
Онлайн-конференция



Обучение менеджеров как элемент системы управления подбором персонала



Знакомство



Катерина Егорова
Руководитель отдела подбора и
адаптации, ПРОГРЕСС

- ◆ Закончила психологический факультет
Московского Государственного Университета им.
М.В. Ломоносова
- ◆ Опыт работы в подборе персонала с 2005 года
- ◆ Работала в таких компаниях, как Ward Howell,
Ашан, LG Electronics



МЫ ПОМОГАЕМ ЗАБОТИТЬСЯ О ЗДОРОВОМ ПИТАНИИ ДЕТЕЙ

> 30

ЛЕТ ОПЫТА

> 2500

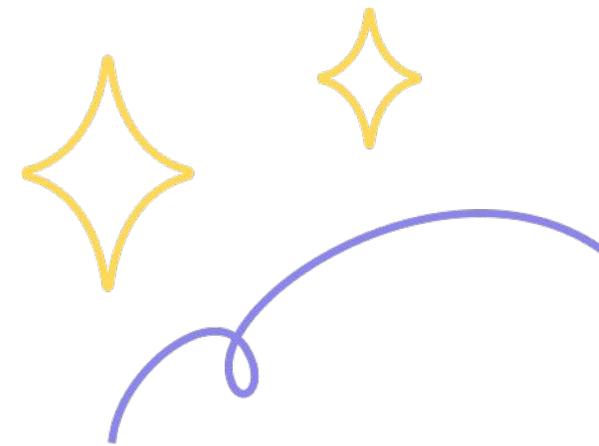
СОТРУДНИКОВ

> 20

ФИЛИАЛОВ В
РОССИИ И СНГ

Производитель детского питания №1 в России

- Одно из крупнейших производственных предприятий в г. Липецк
- Соблюдение международных стандартов качества
- Гендерное равенство
- Благотворительность и социальная ответственность
- Активная корпоративная жизнь



Подбор и адаптация персонала

* Более 600 вакансий в год

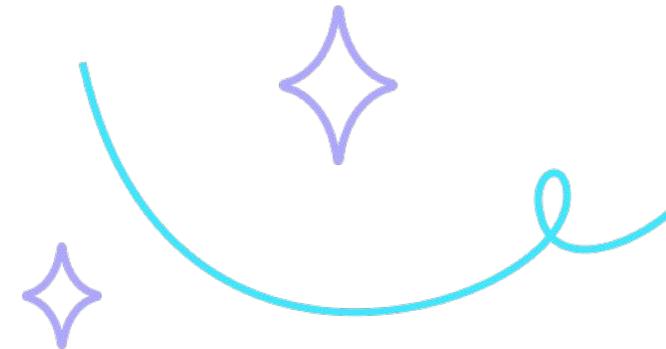
* 87% закрытых вакансий в году

* 10 человек в команде

* 2 года все потребности закрываются без КА

* Внедрение программы адаптации

* Проектная деятельность



Подбор на производственный комплекс



1

Анализ «пути кандидата»

2

Оценка текущих навыков нанимающих менеджеров

3

Оценка обратной связи от кандидатов по итогам интервью

4

Определение зон развития для нанимающих менеджеров

5

Простые и доступные для применения инструменты



Подготовительный этап



Оценка текущей ситуации:

- Информированность кандидатов о компании
- Понимание специфики вакансии
- Знание условий (график, компенсации и льготы и т.д.)
- Готовность продолжать общение

Оценка качества взаимодействия с HR



Оценка качества взаимодействия с НМ



* % кандидатов, готовых продолжать общение по вакансии

Анализ причин отказов

Не понравился руководитель

Грубость

Шумно /
Отвлекали

Задачи проекта

- Повысить информированность менеджеров о текущем рынке труда, ожиданиях кандидатов и бренде работодателя
- Обучить нанимающих менеджеров качественно проводить интервью и оценивать кандидатов

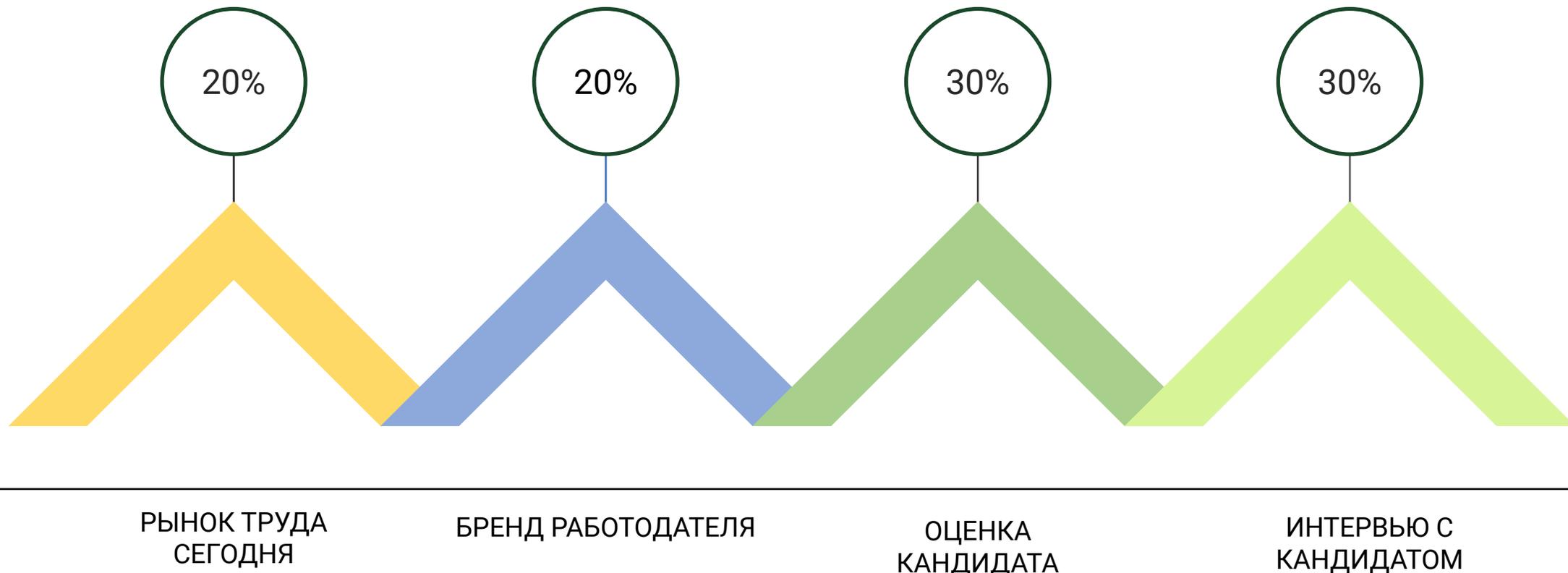
45%

Лекционный
формат

Очный двухдневный тренинг

Аудитория: > 20 руководителей структурных подразделений производственного комплекса

Структура обучения



РЫНОК ТРУДА СЕГОДНЯ

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ

- Уменьшение количества молодежи
- Старение рынка труда
- Отрицательная демография, влияние COVID19

ПОЧЕМУ ТАК СЛОЖНО НАЙТИ СОТРУДНИКА?

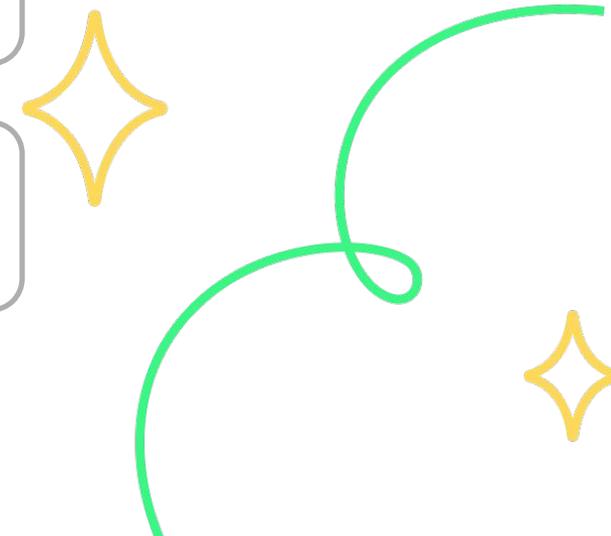
- Статистика безработицы в регионе
- Динамика спроса
- Динамика предложения

ПОЧЕМУ ЛЮДИ МЕНЯЮТ РАБОТУ?

- Что демотивирует сейчас
- Что мотивирует на новой работе
- Причины увольнений из ПРОГРЕССа

ПОДХОД В ПРИВЛЕЧЕНИИ КАНДИДАТОВ

- Выстроенная процедура подбора
- Роль нанимающего менеджера
- Центральное место кандидата в процессе



БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

ЧТО ТАКОЕ БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ?

- Бренд работодателя как набор преимуществ компании
- Бренд работодателя как инструмент найма

ЗАЧЕМ НУЖЕН БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ?

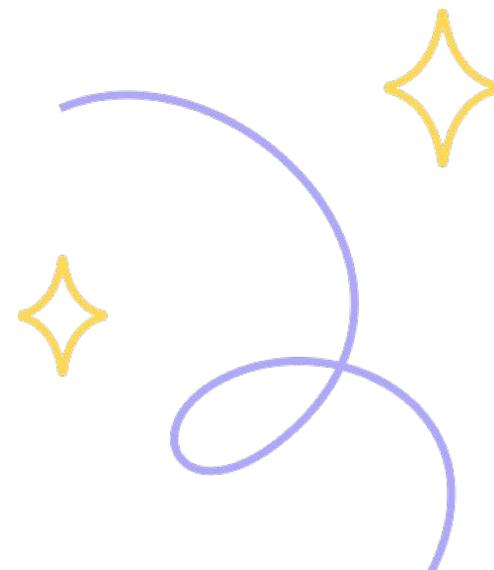
- Привлечение лучших
- Удержание
- Экономия ресурсов

КАК ФОРМИРУЕТСЯ БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ?

- Имидж компании
- Перспективы развития
- Условия труда
- Корпоративная культура

КАК КАЖДЫЙ ИЗ НАС ВЛИЯЕТ НА БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ?

- Мнение текущих сотрудников
- Впечатления от прохождения интервью
- Внешние источники информации



ОЦЕНКА КАНДИДАТА



ПРОФИЛЬ КАНДИДАТА



ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Оценка знаний и умений

Оценка навыков

Оценка управленческой квалификации



Руководитель определяет состав и степень важности знаний и навыков для успешной работы в должности



ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА И ЦЕННОСТЕЙ



ПОТЕНЦИАЛ К РАЗВИТИЮ

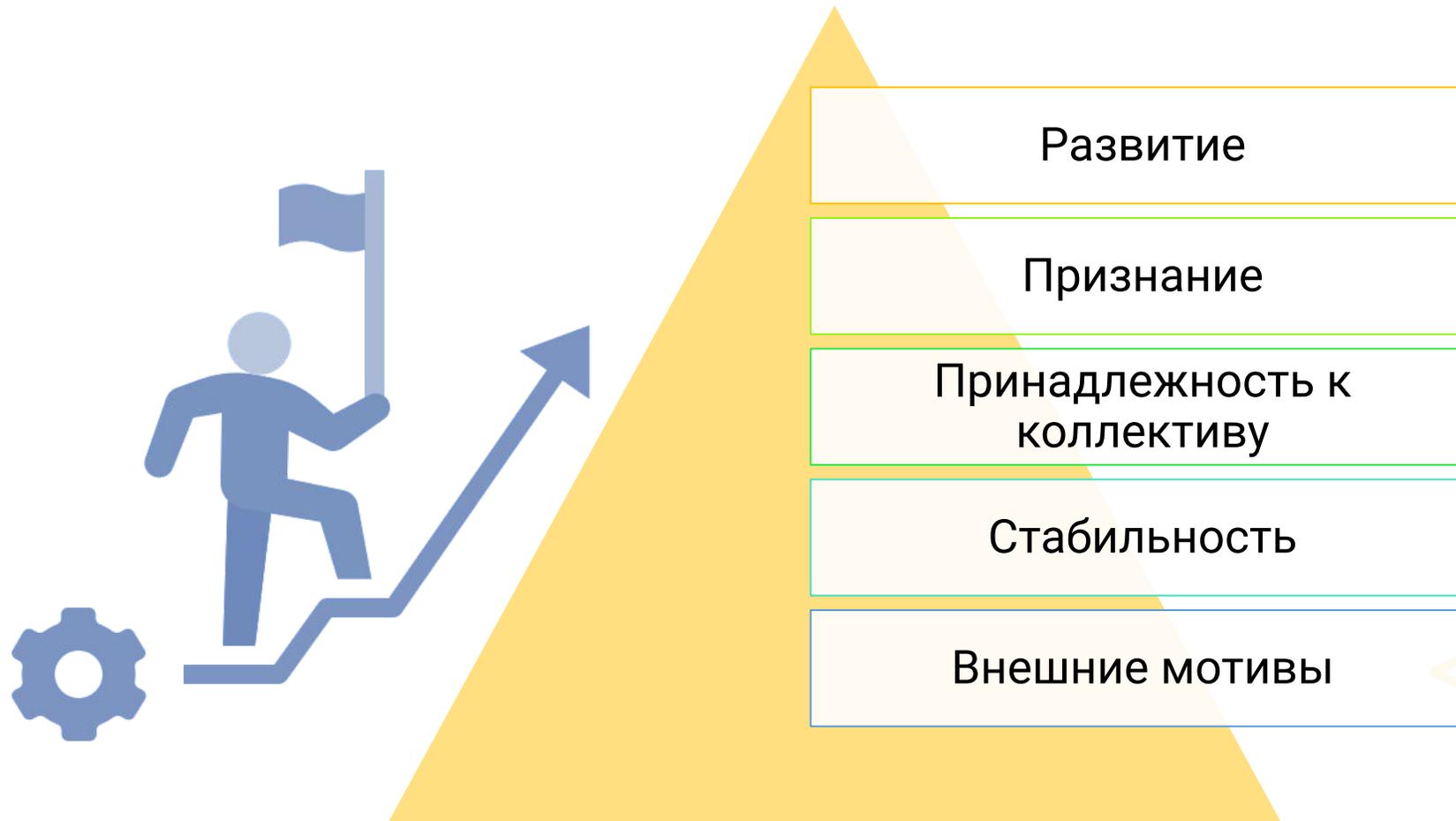
- Инициативность
- Успешность / результативность
- Быстрота обучения



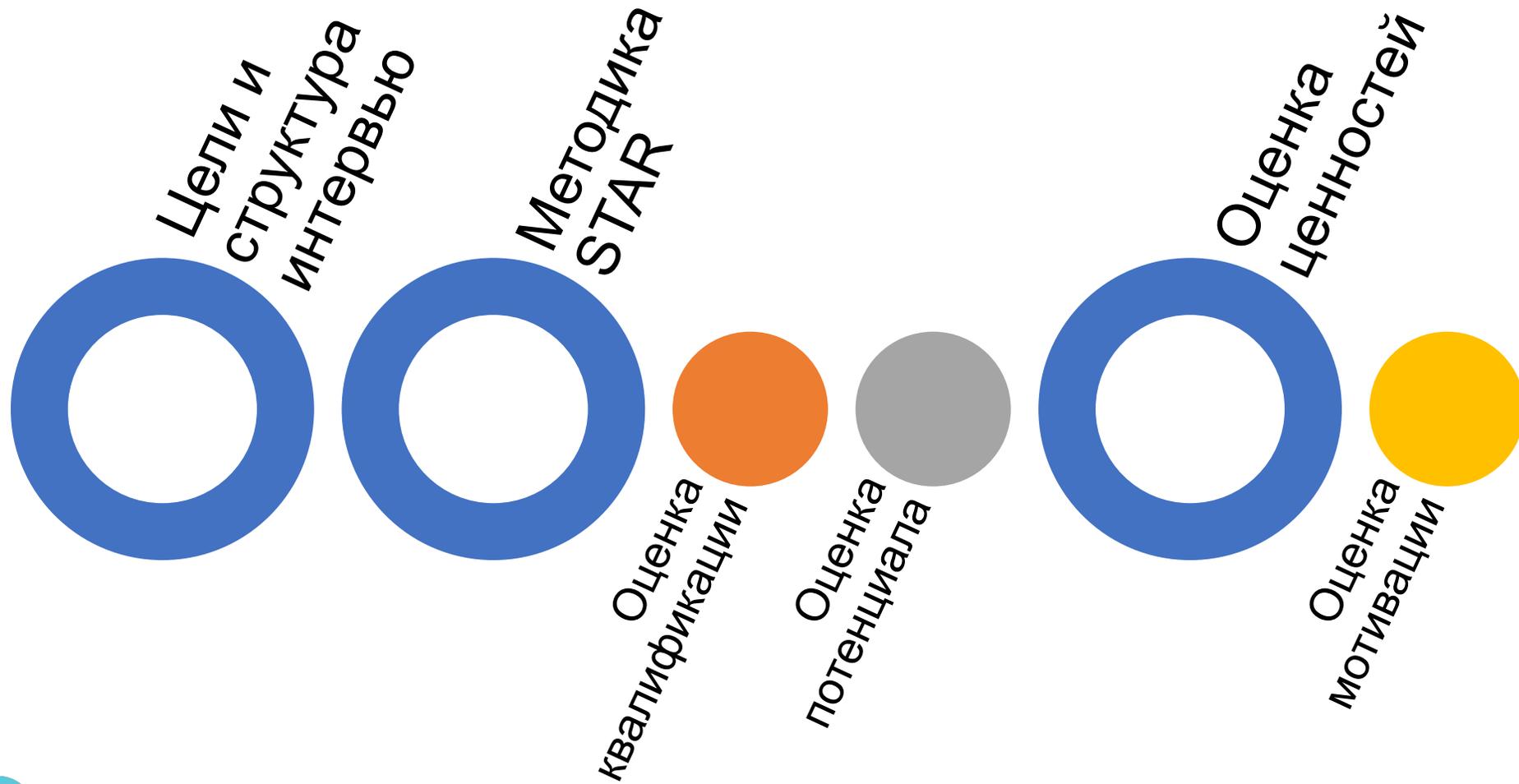
ЦЕННОСТИ

- Ответственность
- Люди
- Партнерство
- Развитие

ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ

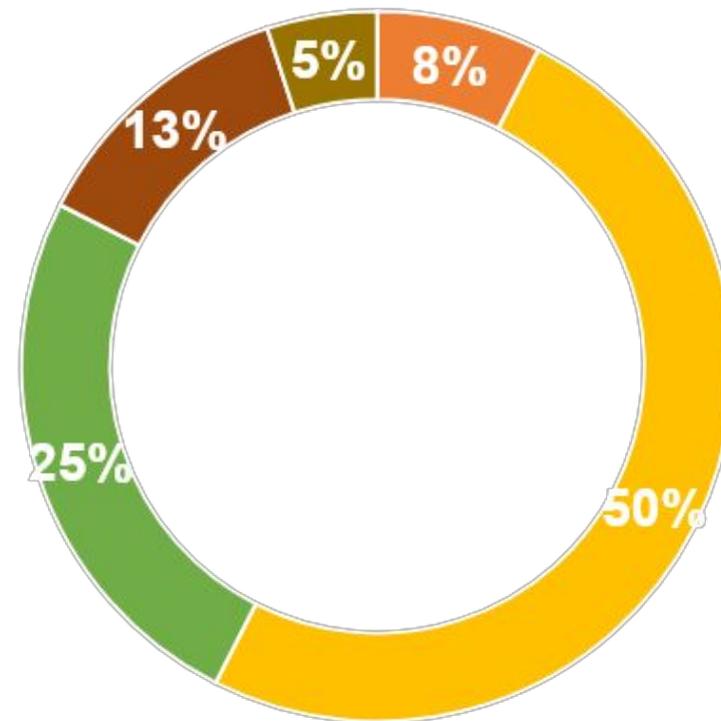


ИНТЕРВЬЮ С КАНДИДАТОМ



ЦЕЛИ И СТРУКТУРА ИНТЕРВЬЮ

- * Знакомство
- * Оценка профиля кандидата
- * Рассказ о позиции и преимуществах работы в компании
- * Вопросы кандидата
- * Информация о дальнейших этапах и сроках решения



КАНДИДАТ ТОЖЕ ОЦЕНИВАЕТ НАС!

«КРАСНЫЕ ФЛАГИ» НА ИНТЕРВЬЮ



МЕТОДИКА STAR

- Структурированная
- Легко применимая
- Валидная

Полный поведенческий пример ←

Воронка вопросов ←

Неполный поведенческий пример ←

Ложный поведенческий пример ←

Конкретные примеры вопросов
Простые формулировки
Из реальных рабочих ситуаций

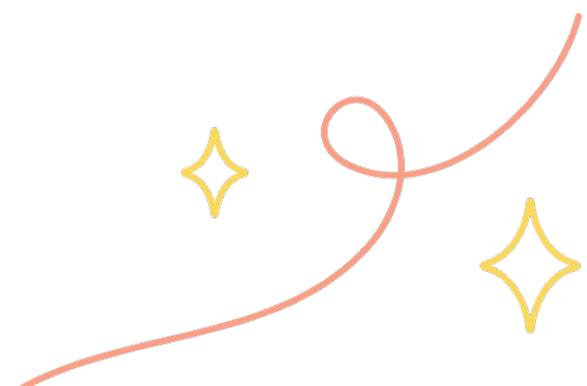
ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ



Индивидуальное составление профиля кандидата по конкретной открытой вакансии

Групповое обсуждение:
Анализ каждого профиля
Поиск ошибок и их корректировка

Инсайты

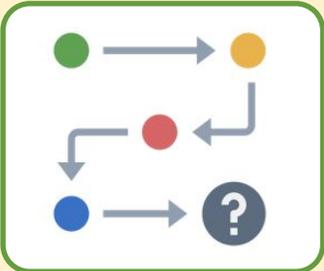


ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

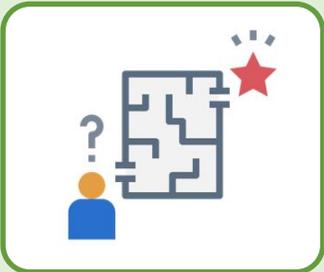


Полный поведенческий пример

- Ситуация
- Цель / Задача
- Действие
- Результат



Находим ложные и неполные поведенческие примеры

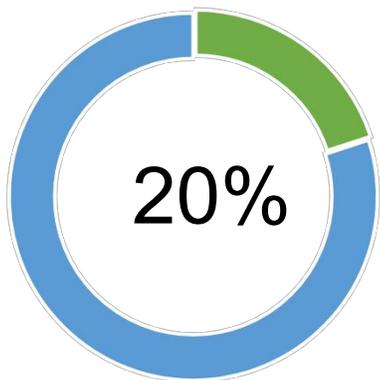


Отрабатываем навык:

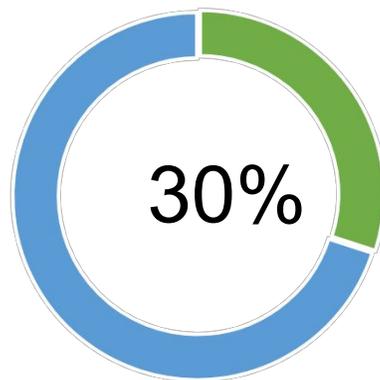
- Полный поведенческий пример
- Неполный поведенческий пример
- Ложный поведенческий пример



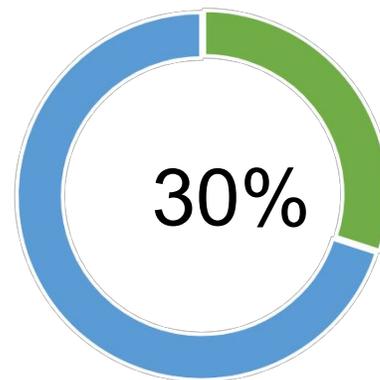
ОТРАБОТКА НАВЫКОВ



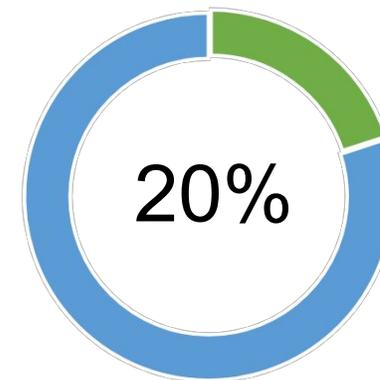
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА



РАБОТА В ГРУППЕ



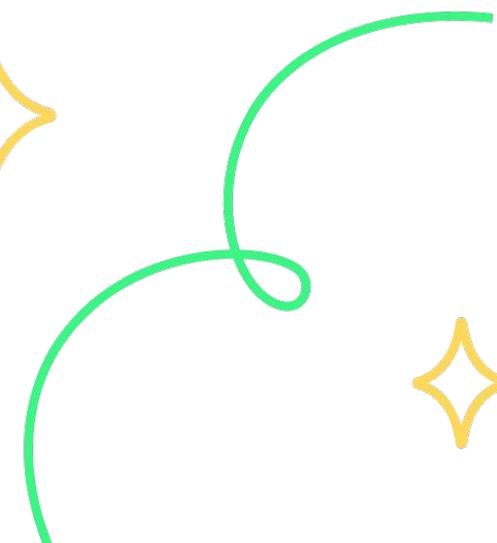
РАБОТА В ПАРЕ С ТРЕНЕРОМ



РАБОТА В ПАРЕ С КОЛЛЕГОЙ

- Текстовые задания
- Самостоятельное написание

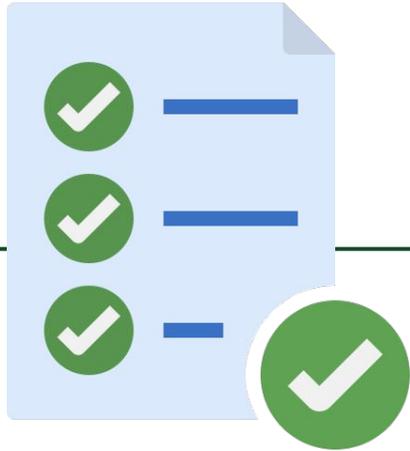
- Игра по готовому сценарию
- Импровизация в заданных условиях



ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ

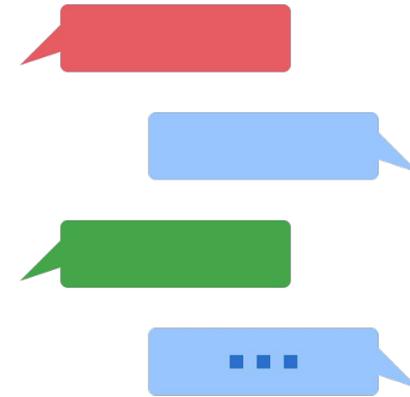


ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ



АНКЕТИРОВАНИЕ КАНДИДАТОВ

- Информация о компании
- Информация о позиции
- Возможность задать вопросы



УСТНАЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

- Вежливость
- Место проведения
- Соблюдение структуры

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Оценка качества взаимодействия с HR

84 %*

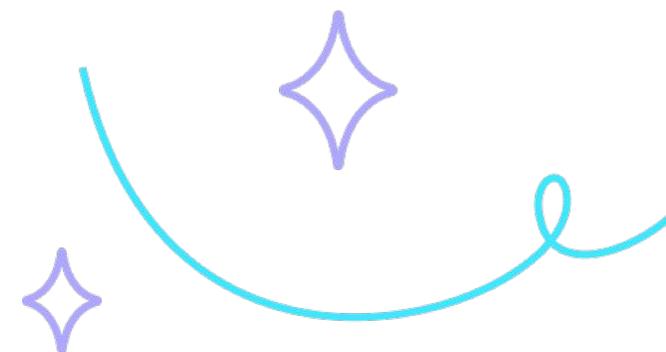
Оценка качества взаимодействия с руководителем

80 %*

* % кандидатов, готовых продолжить общение по вакансии

100%

Положительная
оценка от
обучавшихся





Вопросы

