

ЯК ЗАКРИВАТИ СКЛАДНІ УПРАВЛІНСЬКІ ВАКАСНІЇ

Будуємо пошук та залучення кандидатів правильно

НАВЧАЛЬНИЙ КУРС

ЦІЛЬ КУРСУ:

Розвиток професійних та особистих компетенцій рекрутера за допомогою опрацювання найбільш ефективних підходів і практик для закриття складних вакансій управлінського рівня.

ПРОГРАМА

Заняття 1

1. Ринок праці, тенденції, виклики.
2. Рекрутинг в компанії – побудова системи і розуміння стратегії
3. Хто має і може працювати з складними вакансіями всередині компанії?
 - роль Senior рекрутера і його статус в компанії
 - компетенції, що варто розвивати Senior рекрутеру
 - рекрутер як бренд-амбасадор і майже публічна особистість
4. Початок роботи з вакансією – робота з формування заявки:
 - Стартові зустрічі з внутрішнім Замовником: участь в обговоренні і формування основних вимог для кандидата на підставі опису задач і цілей відкритої позиції.
Формуємо відповідь на питання : «кого саме шукаємо і для чого?».
 - Формування бюджету щодо рівня зп. Виявлення РЕАЛЬНОГО профілю, який існує на ринку.
 - Стратегія взаємодії з наймаючим менеджером – як ефективно організувати комунікацію? Керування очікуваннями.
 - Закладення фундаменту спільної (!) роботи по вакансії.
 - Підготовка повноцінного бріфу по вакансії (презентацію вакансії для ринку)
 - Визначення можливих РЕАЛЬНИХ строків пошуку.

Заняття 2

5. Організація пошуку

- Види пошуку. Визначення стратегії пошуку.
- Мапа пошуку – надійний інструмент для аналітики. Candidate Journey Map
- Складання лонг-лісту: принципи і правила. Як правильно попередньо оцінити досвід
- Первинний аналіз, виявлення перших складнощів і їх аналіз. Комунікації з наймаючим менеджером.
- Прямий керований пошук – як найефективніший інструмент
- Як працювати з рекомендаціями як видом пошуку
- Міжнародний пошук – як правильно відпрацювати?
- Реферальні програми
- Робота з LinkedIn та пошук до допомогою інших соціальних мереж.
- Формування бази даних кандидатів і робота з нею.
- Пошук контактів

6. Залучаємо рекрутингову агенцію – як правильно працювати з провайдером:

- Критерії вибору провайдера
- Механіка взаємодії
- Критерії оцінки ефективності
- Розуміння зон відповідальності

Заняття 3

7. Перші контакти з кандидатами

- Важливість першого контакту. Форми можливих контактів.
- Персоналізоване звернення і загальна етика знайомства
- Підготовка pitch для кандидата, визначення переваг і цінностей, здійснення продажу вакансії
- Відповідаємо на перші питання кандидата
- Як не отримати відмову одразу
- Перехід на інший етап перемовин

8. Інтерв'ю і оцінка

- Загальні правила та принципи проведення інтерв'ю
- Загальні існуючі види оцінки, вибір правильного інструменту оцінювання
- Інтерв'ю за компетенціями або структурована співбесіда. Види питань.
- Техніка активного слухання – найважливіший елемент розмови
- Питання винагороди – як правильно з цим працювати
- Що ми оцінюємо? 5 обов'язкових сфери для оцінки
- Підсумки розмови і визначення подальшої механіки руху

Заняття 4

9. Робота з внутрішнім Замовником:

- Презентація резюме кандидатів, супроводжувальний лист, додаткова комунікація
- Презентація аналітичного звіту по вакансії, що включає і опис ситуації на ринку.
- Проміжний аналіз результатів пошуку, коригування вимог при необхідності.
- Участь в інтерв'ю кандидата і Замовника, обговорення результатів.
- Реалізація всіх інших етапів з іншими стейкхолдерами
- Формування пропозиції щодо роботи.

10. Додаткові інструменти оцінювання кандидатів:

- Рекомендації – правила отримання
- Тестування та виконання кейсів - як правильно з цим працювати

11. Взаємодія з кандидатами:

- Важливість ефективного екологічного супроводу всіх кандидатів
- надання своєчасного зворотного зв'язку та правила отримання фідбеку від кандидатів
- Підтримка кандидата на всіх етапах
- Культура взаємодії на всіх етапах
- Правила відмови кандидатами, що не вийшли на інший етап.

12. Ефективність пошуку – метрики та аналітика

13. Участь в онбордінгу нового співробітника

Додатково

Домашні завдання після кожного заняття

Індивідуальна сесія 15 хвилин з кожним учасником