

# Рекрутинг для руководителей

До 300% месячного дохода сотрудника может составлять стоимость его замены для организации.

Тренинг «Рекрутинг для руководителей» поможет вам эффективнее подбирать сотрудников, чтобы минимизировать ошибки подбора.

За два дня программы вы узнаете основные этапы процесса рекрутинга с точки зрения руководителя: от выявления потребности до формирования предложения кандидату.

## Чему вы научитесь:

- ✓ Составлять рекрутмент план на период, учитывая потребности компании и требования к кандидатам
- ✓ Формулировать точные требования к кандидатам и составлять привлекательные описания вакансий
- ✓ Искать кандидатов, используя различные методы и оптимальные источники информации
- ✓ Оценивать резюме кандидатов и показатели воронки поиска
- ✓ Проводить телефонное интервью и презентовать компанию
- ✓ Проводить структурированное интервью, а также учитывать типичные ошибки при их проведении
- ✓ Проводить интервью по компетенциям, правильно задавать вопросы и анализировать поведенческие примеры
- ✓ Составлять предложение о работе и успешно закрывать вакансии



2 дня очно (16 часов) или 4 онлайн-сессии по 4 часа

## Для кого

Менеджеры по подбору персонала | руководители

## Преимущества

### ФОКУС НА ПРАКТИКУ

Курс состоит из практических занятий, на которых отрабатываются навыки, и смоделированных ситуаций, с которыми слушатели сталкиваются в своей деятельности

### УДОБНЫЙ ФОРМАТ

Очный или онлайн-курс с тренером

### ОПЫТНЫЕ ЭКСПЕРТЫ

Программа разработана практикующими интервьюерами и HR профессионалами, имеющими международную сертификацию SHRM и 10+ лет опыта в рекрутинге

### УЧЕТ СПЕЦИФИКИ ВАШЕГО БИЗНЕСА

Перед началом программы мы отправим анкету участника, в которой вы можете рассказать о проблемах в своем бизнесе. Тренеры-эксперты подготовят ответы на ваши вопросы, и мы вместе найдем решение во время тренинга

## Программа

### МОДУЛЬ 1

1. Выявление потребностей
  - Создание рекрутмент плана на период
  - Составление заявки на подбор и формулировка точных требований к кандидату
  - Язык описания компетенций и уровней развития
2. Составление привлекательного описания вакансии для кандидата, мотивирующую прийти на интервью
3. Выбор оптимального метода поиска кандидатов
  - Влияние бренда работодателя на скорость закрытия вакансий
  - Правильный подбор источников
4. Работа с воронкой поиска
  - Оценка резюме кандидатов
  - Оценка показателей воронки
  - Способы реагирования на отклоняющиеся показатели
  - Составление long листов

### МОДУЛЬ 2

1. Short лист и телефонное интервью — проверка пороговых требований и мотивации
2. Как составить краткую презентацию о компании и вакансии, мотивирующую кандидата прийти на интервью
3. Виды и типы интервью
4. Типичные ошибки при интервью
5. Структура интервью
6. Интервью по компетенциям и особенности его проведения
  - Алгоритмы сбора поведенческих примеров STAR и PARLA
  - Техника задавания вопросов во время интервью
  - Анализ поведенческого примера с точки зрения развития компетенций

### МОДУЛЬ 3

1. Проверка кандидата: работа с СБ и сбор рекомендаций
2. Подготовка предложения о работе кандидату
3. Работа с новым сотрудником во время испытательного срока
4. Аналитика HR процесса:
  - Определение
  - Виды метрик в рекрутменте
  - Выявление проблем на основе метрик: сравнение с пороговым значением, сравнение L4L