

## **Технологии массового найма: как быстро найти и оценить сотрудников в рамках бюджета.**

Ключевая, стратегически важная задача любой службы персонала – предоставить (найти, обучить, обеспечить) необходимое количество сотрудников необходимой квалификации в установленные сроки. Опыт показывает, что наиболее трудно заполняемые вакансии – массовые – рабочий персонал, персонал розницы, операторы, коммерческие представители, водители, грузчики, операторы погрузчиков на склад... Семинар открывает возможности решать эти проблемы путем применения специальной «технологии массового подбора».

**Семинар предназначен для:** HR- руководителей и менеджеров по персоналу, по подбору; руководителей, которые самостоятельно набирают массовый персонал (колл-центры, склады, рабочий персонал, водители, продавцы и т.д).

**Цель программы:** повышение квалификации руководителей и сотрудников HR-подразделений по вопросам организации системы подбора и оценки персонала на массовые позиции.

### **ПРОГРАММА на 2 дня по 8 часов**

#### **Часть 1. Поиск и отбор.**

- 1. Прогнозирование и планирование подбора. Бюджет численности, штатное расписание, план-график подбора.**
- 2. Формирование бизнес-процесса подбора и вовлечение руководителей. Построение эффективного взаимодействия с ними. Заявки на подбор.**
- 3. Формирование моделей компетенций на массовые вакансии и «продающих» рекламных текстов, в зависимости от мотивационного профиля кандидата.**
- 4. Методы привлечения кандидатов: «уникальное ценностное предложение» (unique value proposition), бренд работодателя.**
- 5. Определение каналов поиска кандидатов. Эффективность каналов, выбор. Источники размещения рекламы вакансий, их эффективность. Взаимодействие с рекламодателями. Использование сайта и других ресурсов компании для привлечения кандидатов. Свой рабочий сайт-достоинства и недостатки.**
- 6. Бюджетирование кампании массового подбора.**
- 7. Анализ эффективности рекламной кампании по подбору. Показатели эффективности процесса подбора: скорость, стоимость подбора. Нормы труда специалистов по подбору: сколько рекрутеров нам нужно. Эффективность рекрутера.**

## **Часть 2. Оценка кандидата.**

- 8. Оценка кандидатов на массовые вакансии: способы оценки: интервью, тестирование, ассесмент, их эффективность и затраты. Нетипичные методы оценки.**
- 9. Интервью с кандидатами на массовые вакансии, особенности, формулирование вопросов на определение требуемых навыков/компетенций/ценностей.**
- 10. Проверка кандидатов и рекомендаций. Принятие решения и создание предложения о работе. Коммуникации с кандидатом.**
- 11. Правовые основы технологии массового подбора. Как избежать ошибок. «Работа на будущее» – укрепление бренда работодателя. Репутация и имидж, их роль в процессе подбора.**

**В процессе тренинга участники выполняют упражнения, играют в ролевые игры, разбирают кейсы. Каждая подтема (раздел программы) отрабатывается на практике.**

**Уникальной особенностью семинара-практикума является то, что во время его проведения участники разбирают кейсы (проблемные ситуации) друг друга и вырабатывают совместное решение. Поэтому обязательным условием ДО начала семинара является отправка организаторам за 1 сутки проблемной ситуации (в электронном виде, формат Word), можно без указания компании.**