

Битва за кадры: Подбор персонала без бюджета



ВЛАДИМИР ЯКУБА
2015 г.

Якуба В. «Битва за кадры. Подбор персонала без бюджета».
– М., Tom Hunt, 2015. – 97 стр., цв. ил.

Работодатель выбирает соискателя или наоборот? На этот вопрос есть два ответа, и оба правильные. Крупные компании давно поняли, что за талантливых специалистов нужно бороться. Но как выиграть битву за кадры? И как привлечь именно того специалиста, который нужен вашей компании?

Правила, техники, последовательность действий по созданию потока кандидатов, написаны автором с реальных тренингов, проводимых в 80 городах России.



СОДЕРЖАНИЕ

СЕМЬ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА	6
I. ИНТЕРНЕТ-РЕКРУТИНГ	8
Работные сайты	8
Четыре блока в рекламном объявлении	10
1. Требования	10
а) Шаблонные объявления	10
б) Нешаблонные объявления	14
в) Девять правил - как написать объявление	15
- Простота подачи	15
- Usability	15
- Редкие прилагательные	16
- Структурирование	16
- Новые речевые обороты в заголовках	17
- Цифры	17
- Бренды	17
- Заглавные буквы	18
- Разные значки	19
2. Обязанности	20
- Неординарность	20
3. Условия	23
- Обучение	23
- Слова-«якоря»	23
- Денежная мотивация	24
4. Кто мы	27
- ЦБ и краткость	27



II. АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА	30
Массовая рассылка	31
Исходящие автоматические звонки	32
Видеособеседование	33
III. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ РЕКРУТИНГ	36
- реферальный и просто рекомендательный	36
IV. ПРЯМОЙ ПОИСК	40
Корректно ли это	40
7 этапов прямого поиска	42
1. Профиль. Executive Search — Headhunting	42
2. Лонг-лист. 3 источника за 60 секунд	44
3. Легенды. Письмо. Наш секретарь. Забыл	45
4. Секретарь. Как получить нужную информацию	48
5. Кандидат. Прямой диалог	51
6. Шорт-лист (финалисты)	60
7. Выход на работу. Знание контраргументов. Офер.	62
V. БАРТЕРНЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА	68
О пользе рекомендательного письма	68
VI. РЕКРУТИНГ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ	72
Социальные сети	72
7 принципов текстовых постов	75
VII. ШОКИРУЮЩИЙ РЕКРУТИНГ	80
Нестандартные тексты и необычное видео	80
Приложение № 1 ВЫВОДЫ	90
Приложение № 2 ОБРАЗЦЫ ВАКАНСИЙ	91
Приложение № 3 ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	93



СЕМЬ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА:

- I. Интернет-рекрутинг*
- II. Автоматизированные методы
подбора персонала*
- III. Рекомендательный рекрутинг*
- IV. Прямой поиск*
- V. Бартерный подбор персонала*
- VI. Рекрутинг в социальных сетях*
- VII. Шокирующий рекрутинг*

Подбор персонала...

Но я как-то уперся,
что подбирают вещь
с пола, а сотрудников
выбирают!

Выбираем достойного
кандидата, а подбираем
только мусор.

Н. Танкушин





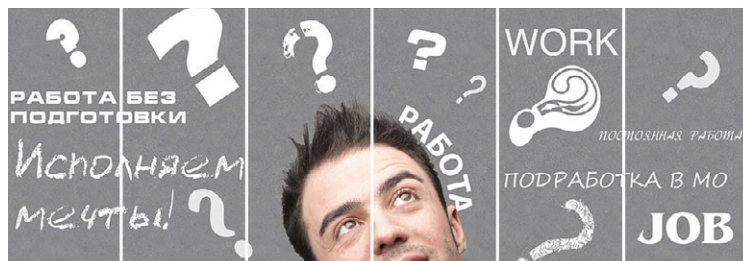


I. ИНТЕРНЕТ-РЕКРУТИНГ

Работные сайты

Рекрутмент (rekrutment) - деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании - заказчика (работодателя) компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам требованиям заказчика.

Рекрутинг: найм персонала: Учебное пособие/ Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А.// Под ред. Одегова Ю.Г. - М.: Издательство «Экзамен», 2003.



Это, безусловно, классический подход. Самый простой способ – зайти на специализированные сайты:

- hh.ru
- SuperJob.ru
- Zarplata.ru
- JOB.RU
- RABOTA.RU
- Avito.ru и другие местные Интернет-ресурсы.

Поскольку данные сайты обладают большой аудиторией, подбор необходимого резюме не займет много времени, т.к. здесь есть четкая градация по специальностям. Но где ясная уверенность в том, что связавшись с 10-15 кандидатами, договорившись с ними о собеседовании, вы получите профессионала, который нужен именно вашему предприятию? Эффективность этого метода не велика, но я не отрицаю, что среди резюме могут встретиться вполне достойные, поэтому этот метод со счетов сбрасывать нельзя. Первый путь – мы ищем резюме. (Кстати, если вам самим понадобится новая работа, читайте мою книгу «Выигрышное резюме. 1:0 в вашу пользу», т.к. написать о себе «красиво» тоже надо уметь).

Второй вариант – сами размещаем вакансию. Вот об этом и поговорим более подробно.



Поставим себя на место человека, который ищет работу в Интернете. Глаза разбегаются от однотипных предложений. Это как в детской игре – «Найди 10 отличий». Неторопливо просматривая предложения, кандидат совершенно спокойно может пройти мимо нашего объявления, так как оно его «не зацепило», не заинтересовало. «Везде одно и то же», - грустно думает он и звонит только туда, где хотя бы зарплату предлагают приличную.

Давайте посмотрим, из чего вообще состоит традиционное объявление о вакансии? Классические составляющие размещаемой информации: какие требования, обязанности, условия и кто мы (организация).





Лучше работать без определенной цели, чем ничего не делать.

Сократ



Четыре блока в рекламном объявлении

Как вы думаете, если кандидат читает описание вакансии, на что в первую очередь он обратит внимание? Конечно – зарплата (т.е. раздел «Условия»), и если здесь ему все понравилось, только тогда он соизволит ознакомиться с требованиями: «А что же делать-то надо?». К «Условиям» мы ещё вернемся, а сейчас детально рассмотрим блок «Требования».

1. Требования

1. Шаблонные требования

Вот основной трафарет, по которому пишутся все вакансии (например, менеджер по продажам):

Требования:

- мужчина или женщина;
- возраст;
- опыт работы.

Обязанности:

- прямые продажи;
- холодные звонки;
- работа с клиентами.

Условия:

- оформление по ТК;
- 5-ти дневка;
- зарплата плюс проценты.

Ну и что здесь интересного найдет кандидат? Всё обычно и предсказуемо. Вот и теряем его потому, что наша вакансия его абсолютно не заинтересовала: «Всё как у всех!». И поток наших будущих сотрудников сокращается на глазах, а мы сидим на рабочем месте и удивляемся, почему никто не звонит, не интересуется работой.

Вот, к примеру, вакансия Ростелекома (Новосибирский филиал)



Ростелеком

МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ УСЛУГ

Опыт работы: без опыта.

Коммуникабельность, целеустремленность, способность быстро и качественно усваивать техническую информацию, грамотная речь.

Запишись на собеседование!

Продвижение услуг Домашнего Интернета и Цифрового Телевидения от Ростелеком: оформление и сбор заявок от жильцов домов на подключение услуг (телефония, интернет, цифровое телевидение).

Предварительное бесплатное обучение, тренинги, наставник; - интересные задачи; - возможность совмещать работу с учебой (другой работой), практика для студентов;

- **официальное оформление**



Час работы научит больше, чем день объяснения.

Жан-Жак Руссо