

ВЛАДИМИР ЯКУБА

Хедхантинг

за 15 минут

Якуба В. Хедхантинг за 15 минут. – М., Tom Hunt, 2014. – 96 с., цв. ил.

В своей новой книге «ХЕДХАНТИНГ за 15 минут» Владимир Якуба делится самыми лучшими идеями по результатам проведенных открытых HR-семинаров, когда за два года он объехал более 50 городов в 7 странах, преодолев таким образом более 330 000 км, что равно 8 кругосветным путешествиям.

Эта книга – практическое пособие по технологии прямого поиска от А до Я. В ней содержатся 7 основных этапов Executive Search & Headhunting. Автор предлагает вниманию читателя практические советы, используемые для выстраивания диалога с желаемым для вас кандидатом за считанные минуты. В книге подробно описаны скрипты и кейсы, необходимые для «прохода секретарей» и мотивации кандидатов. Прочитав эту книгу, вы будете на 100% готовы к быстрому старту в этом тайном и сложном ремесле.

Оглавление

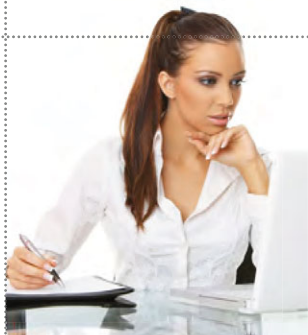
8 ключевых методов подбора персонала. Всегда ли нужен прямой поиск?	5
Работные сайты.....	5
Социальные сети.....	6
Массовый подбор и автоматизированные способы быстрого подбора персонала.....	9
Объявления.....	15
ХЕДХАНТИНГ. Часть 1	17
Стандарты и ключевые отличия Executive Search&Headhunting.....	18
Прямой поиск – это корректно? Как находят работу 25 самых дорогих топ-менеджеров по версии Forbes.....	23
3 главные компетенции хедхантера «ОПА».....	26
12 ПРАВИЛ ХЕДХАНТИНГА	27
1. Действуйте прямо сейчас.....	27
2. Говорите проще.....	28
3. Мне все обязаны!.....	28
4. Отказов нет!.....	29
5. Не давайте возможности думать.....	30
6. Не один, так другой!.....	31
7. Правила Глеба Жеглова.....	32
8. Заставьте кандидата говорить больше.....	33
9. Никогда не обманывайте кандидатов.....	34
10. Продавайте следующий шаг, а не вакансию.....	36
11. Подстройка на 100%.....	37
12. Эффект края.....	37
ХЕДХАНТИНГ. Часть 2	39
Семь этапов прямого поиска.....	39
ПРОФИЛЬ. Who is who? Как понять, кто нужен. Скрипт для составления профиля-заявки. 5 советов по преодолению барьеров снятия информации от внутреннего заказчика	40
ЛОНГ-ЛИСТ. 8 пунктов поискового сценария. 3 метода за 60 секунд. Компании-доноры	44

ЛЕГЕНДЫ. «Штурм крепости». Принцип «трех П» в создании легенд. 9 легенд: «Письмо», «Наш секретарь», «Забыл», «Продажи», «28 апреля», «Запрос рекомендаций» и др. Работающие тексты для переговоров. Техника преодоления барьеров. Секрет 25-го слухового кадра.	49
СЕКРЕТАРЬ. Сложные вопросы и смягчающие комментарии.	62
КАНДИДАТ. Правило «4 больше «зп». Как продать вакансию дорого: что и как говорить (цифры, факты, бренды). Мотивируй или проиграй: структурный метод мотивации. 3 главных страха кандидатов и борьба с ними. Диалог с кандидатом: «формула Потанина» и 5 составляющих скриптов разговора.	64
ШОРТ-ЛИСТ (убеждение руководителя). Как заставить внутреннего заказчика встречаться оперативно?	82
ВЫХОД НА РАБОТУ! Как убедиться что «да» – это 100% «да»? «Перемотивация» кандидата. «Синдром пятницы 17:30». Job Offer – дополнительный мотив.	86

8 ключевых методов подбора персонала. Всегда ли нужен прямой поиск?

Работные сайты

Скажите, какими методами вы подбираете персонал сегодня в своей компании? Будь вы консультантом по подбору персонала или менеджером по персоналу, в любом случае, вы закрываете вакансии похожими методами, и их, безусловно, не так уж много. Все они работают, но с разной процентной вероятностью.



Конечно же, метод номер один в России в текущем году, а также за минувшие десять лет, – это работные сайты. Их существует великое множество, однако лидерами рейтингов сегодня остаются HeadHunter, SuperJob, Rabota.ru, Job.ru, Zarplata.ru.

Когда-то в недалеком 2003-м благодаря сайту Job.ru я нашел свое первое место работы – консультантом по подбору персонала в небольшом кадровом агентстве в городе Нижний Новгород. Безумное количество рабочих сайтов по всей России помогают закрывать те или иные вакансии в различных регионах. Такими, например, являются 59.ru в Перми, Kem-rabota.ru в Кемерово, rabota66.ru в Екатеринбурге и множество других.

В зависимости от вакансии вы выбираете тот или иной рабочий сайт. Такие ресурсы эффективны и, безусловно, наименее затратны по времени. Однако далеко не всех кандидатов можно найти благодаря таким сайтам. Более того, классические ситуации говорят о следующем: кандидат, разместивший свое резюме на рабочем сайте, будет просмотрен и приглашен на собеседование, к примеру, пятью работодателями. И не-



Успех – это возможность просыпаться утром и засыпать вечером, успевая делать между этими двумя событиями то, что тебе по-настоящему нравится.

Боб Дилан

скольким из них поступит по паре предложений о работе. **Если же вы выходите на кандидата методом хедхантинга (прямым поиском), когда он работает в текущей организации, то кандидат выбирает только между своим работодателем и вами. Такой кандидат зачастую нигде еще не «засветился» и не планировал этого делать.** В первом случае с размещенным CV на работном сайте соотношение количества возможных предложений составляет 6 к 1 (включая его текущего работодателя). Во втором – всего 2 к 1. Прямой поиск не так-то прост, и его особенности мы рассмотрим в дальнейшем.

Социальные сети

Второй метод подбора персонала – социальные сети, которые прекрасно помогают закрывать вакансии на работных сайтах. Однако, если говорить прямо, как вы считаете, какое количество вакансий в России закрывается с помощью социальных сетей? 10%? 20%? 50%? Мы берем всю страну: Таганрог, Норильск, Якутск, Владивосток, Камчатку, Нижний Новгород, Хабаровск – все регионы. **В 2014 году, исходя из различных источников, максимальный продуктивный процент, с которым я встречался, – это 4.**

4% вакансий закрывается с помощью социальных сетей в России. Это не означает, что социальные сети

В России
4% вакансий
закрывается
с помощью
соцсетей



малозффективны. Это говорит о том, что их следует осваивать очень точно и пристально. К тому же, огромное количество людей в социальных сетях просто «живут». Часто с удовольствием вспоминается ролик одной из компаний, которая разместила свою рекламу в соответствии с примерами из жизни четырех героев фильма «О чем говорят мужчины».

Ролик состоял примерно из следующих фраз:

- *Меня зовут Саша, я проверяю почту каждые 5 минут.*
- *Привет, Саш! Привет, Саш! (Аплодисменты)*
- *Меня зовут Леша, и я не могу начать есть, пока не сфотографирую еду и не выложу ее в Интернет.*
- *Привет! Привет! (Аплодисменты)*
- *Меня зовут Камиль, и я «чекинюсь».*
- *Привет, Камиль! (Аплодисменты)*
- *Меня зовут Света, т.е. Слава, и я обожаю анонимное общение в соцсетях.*
- *Привет, Свет, то есть Слав! Привет!*

Это шуточная реклама компании МТС. В этой же компании в департаменте персонала мне довелось работать в 2005-2007 годах. Тогда я курировал вопросы точечного подбора в 7 регионах макрорегиона «Поволжье Северо-Запад».

Основным моим достижением в этот период было то, что любую вакансию я закрывал максимум за 3 дня.



*Любую
вакансию
я закрываю
максимум
за 3 дня*

Будущий секретарь компании Horizon Group Properties должен знать, как поместить слона в холодильник

Независимо от региона, в который я приезжал (Татарстан, Чувашия или Марий Эл), за 2 года, 2 месяца и 7 дней не было ситуации, чтобы не решился вопрос о закрытии вакансии в трехдневный срок. **Конечно же, я изучал и работные сайты и базу, но прямой поиск всегда был лидером в рейтинге по закрываемости.**

К социальным сетям мы вернемся в моей отдельной книге «Рекрутинг поколения Y».

Массовый подбор и автоматизированные способы быстрого подбора персонала

Третий метод поиска кандидатов на вакансии – массовый подбор персонала. Приведу несколько примеров.

✓ Из личного опыта. С 2007 я работал в Tom Hunt, где был ряд заказчиков: компании «Азбука Вкуса», «Связной», «Промсвязьбанк», некоторые vip-службы такси и так далее. Все эти организации интересовало примерно одно и то же: как за короткое время закрыть классические стандартные вакансии быстрыми методами массового подбора персонала.

Обычно они это делали классическими способами: или самостоятельно, или с помощью работных сайтов, или путем размещения объявлений в местах массового скопления потенциальных работников (вплоть до расклейки на каждом углу).

При этом открытых вакансий было великое множество, и среди них – менеджер по продажам, продавец-консультант, грузчик, водитель, кассир, офис-менеджер, операционист, менеджер по работе с клиентами, кредитный эксперт, специалист call-центра...

Требуется верстальщик с погружением в атмосферу



Статистика такова: из массы приглашенных кандидатов до собеседования доходят только 2-3 из 10.

Сейчас во многих компаниях подобные вакансии встречаются очень часто, и закрывать их классическими методами – через работные сайты – малоэффективно.

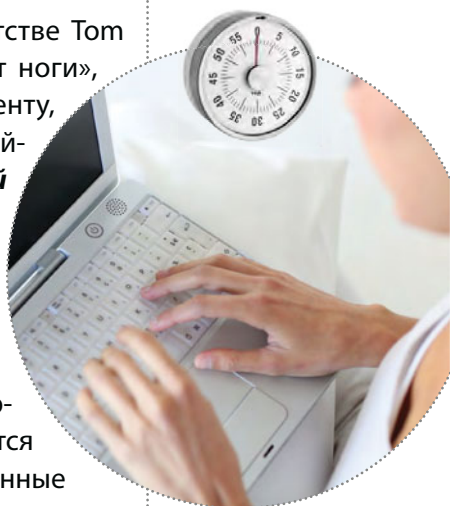
Какая статистика у вас? А сколько из «двоих-троих» отобранных потом остаются? Сколько из них потом выходит на работу? Да ни одного из десяти!

Обычно 1/15-1/20 – то есть 5-7% из 100% – выходят на работу и проходят испытательный срок. В разных организациях и в разных регионах эта цифра «плавает», однако существенно не отличается.

Работая руководителем в кадровом агентстве Tom Hunt, я прекрасно понимал, что нас «кормят ноги», и если мы не закрыли вакансии своему клиенту, значит, эффективность нашей работы крайне низкая. По этой причине **единственный вариант, который мы могли позволить себе, – это автоматизированные методы массового подбора.**

Что мы сделали: еще четыре года тому назад автоматизировали процесс подбора персонала и получения рекомендаций. Это делается следующим образом: используя распространенные работные сайты, с помощью фильтров определяем, кто именно нам нужен.

Например, ищем позиции «мало опыта», «полная занятость», «пол: не имеет значения», «образование: не имеет значения», «за весь период». Также учитываем определенные возрастные ограничения. **Нажимается кнопка «найти», а дальше начинает действовать робот. Он делает то же, что и вы вручную, только быстрее.**



Живи,
сохраняя
покой.
Придет весна,
и цветы
распустятся
сами

Сколько времени мы тратим на ненужные дела, ненужных людей, ненужные отношения... Пора жить!

Описание автоматизированного комплекса с вашим участием

Вы заранее готовите:

1. Письмо для email-рассылки о вакансии

Например: «*Нате, добрый день* (вместо «Name» автоматически подставляется имя)! *Открыта позиция «Специалист по продажам банковских продуктов».* Немного о банке – нашем клиенте. Обязанности, условия. В конце – мой любимый вопрос «*Что скажете?*» и определенная подпись.

2. Текст SMS-сообщения

А далее E-mail и SMS-сообщения отправляются уже самой программой. Она сама заносит в базу все найденные резюме, сама сравнивает, не отправлялись ли ранее этому кандидату подобные письма или SMS. Ведь нам прекрасно известно, что такое гнев соискателя, который получил шесть писем за последние два дня с одинаковым текстом: соискатель начинает думать, что мы над ним издеваемся. Поэтому фильтр очень важен.

Так как электронную почту в течение первых суток читает в лучшем случае один из трех адресатов, то, спустя два часа, автоматически приходят SMS-сообщения с таким текстом: «*Нате, отправили Вам информацию по E-mail, удалось ознакомиться? Владимир, Tom Hunt.*».



Только время принадлежит нам.

Сенека

