

10 ШАГОВ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ЗАКРЫТИЯ ВАКАНСИИ (Семинар)

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Программа подходит для руководителей и собственников коммерческих организаций
- Для директоров и менеджеров по персоналу
- Для внутренних рекрутеров организации
- А так же для сотрудников кадровых агентств

ЧТО ПОЛУЧАТ УЧАСТНИКИ

- Четкие инструкции по оптимизации бизнес – процесса «Подбор персонала» в современной организации

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ

- Программа является уникальной авторской методикой
- Программа создана на основе 15-ти летнего опыта работы профессионального рекрутера
- Программа наполнена большим количеством практических советов по оптимизации бизнес - процесса «Подбор персонала»

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

10 шагов для эффективного закрытия вакансии:

ШАГ №1: Сбор информации о вакансии

1. Как упорядочить процесс сбора информации о вакансии
2. Как правильно поставить задачу рекрутеру
3. Как сэкономить время и деньги организации на первом этапе подбора сотрудника

ШАГ №2: Мониторинг уровня заработных плат

1. Как и где собрать достоверную информацию об уровне зарплат
2. Какие показатели и в каком виде необходимо предоставить руководству

ШАГ №3: Выбор источника поиска резюме и технологий поиска сотрудника

Технологии поиска персонала:

1. Recruiting
2. Executive search / Headhunting
3. Массовый подбор персонала
4. Рекомендательный рекрутмент
5. А так же - особенности подбора менеджеров продаж

Подробная информация о каждой технологии и сферах ее применения

Источники поиска резюме:

1. Job-сайты
2. Электронные доски объявлений
3. СМИ
4. Кадровые агентства

5. Учебные заведения
 6. Собственная база резюме организации
- Правила эффективной работы с каждым источником

ШАГ №4: Определение стоимости подбора, согласование бюджета на подбор

1. Как сформировать и защитить бюджет на подбор персонала
2. Где, когда и на чем не стоит экономить

ШАГ №5: Реализация поисковых мероприятий

«Инструменты» и подробный план действий по организации эффективного поиска резюме:

1. «Воронка рекрутмента»
2. «Принцип достаточности»
3. «План поиска резюме».

ШАГ №6: Первичное интервью с кандидатами на уровне рекрутера

1. Как правильно установить контакт с соискателем
2. Как правильно выяснить потребность соискателя в работе
3. Презентация вакансии: как правильно предоставить соискателю информацию о вакансии
4. Правила работа с возражениями соискателя
5. Завершение «сделки»: последствие рекрутера по итогам переговоров

ШАГ №7: «Продажа» работодателю резюме кандидатов

1. Правила составления «продающего» резюме
2. Правила предоставления и презентации резюме работодателю

ШАГ №8: Организация интервью лицом, принимающим решение по вакансии

1. Какую информацию нужно получить от работодателя для организации эффективного собеседования
2. Как правильно пригласить кандидатов на собеседование (для обеспечения 100% явки)
3. Какую информацию необходимо предоставить работодателю и соискателю перед собеседованием, чтобы собеседование прошло успешно
4. Как правильно подготовить кандидата к собеседованию

ШАГ №9: Планирование и реализация оценочных мероприятий

1. Подробная информация об этапах оценки соискателей
2. Особенности организации каждого этапа оценки

ШАГ №10: Планирование и реализация мероприятий по выходу кандидата на работу

1. Как правильно сделать соискателю предложение о работе
2. Как не потерять кандидата на этапе его трудоустройства

ОБЩАЯ ДЛИТЕЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ:

1. Стандартная программа длится 7 часов
2. В зависимости от потребностей заказчика наполнение программы и ее длительность могут быть изменены

СТОИМОСТЬ:

1. **Стоимость стандартной программы для сборных групп:** 5 000 рублей (для одного участника)
2. **Стоимость корпоративного обучения:** от 50 000 до 80 000 рублей
Стоимость корпоративного обучения зависит от нескольких параметров:
 - Тематика семинара
 - Количества участников в группе
 - Продолжительности семинара

ЧИКУНОВ НИКОЛАЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

1. Профессиональный рекрутер:

Опыт работы рекрутером с 2002 года и по настоящее время

Опыт закрытия вакансий из любых сфер и направлений деятельности (от рядовых сотрудников до ТОП-менеджеров крупных компаний)

Опыт применения различных технологий подбора персонала - от классического рекрутмента (Recruitment) до технологий переманивания сотрудников (Headhunting / Executive search)

Опыт работы как рекрутером кадрового агентства, так и внутренним рекрутером организации (наемным менеджером по подбору персонала организации – работодателя)

2. Специалист по оптимизации бизнес-процесса "Подбор персонала":

Инжиниринг/реинжиниринг бизнес-процесса "Подбор персонала"

Набор и обучения команды рекрутеров

Внедрение и настройка специализированного ПО

3. Директор одного из ведущих кадровых агентств в г. Набережные Челны

4. Бизнес-тренер, преподаватель:

Автор семинаров и тренингов по подбору персонала (опыт преподавательской деятельности – с 2009 года и по настоящее время).

КОНТАКТЫ ОРГАНИЗАТОРОВ ОБУЧАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ:

Николай:

Тел./WhatsApp: +7 917-292-70-40

E-mail: 9172927040@mail.ru

Ольга:

Тел./WhatsApp: +7 919-643-98-55

E-mail: 9196439855@mail.ru