



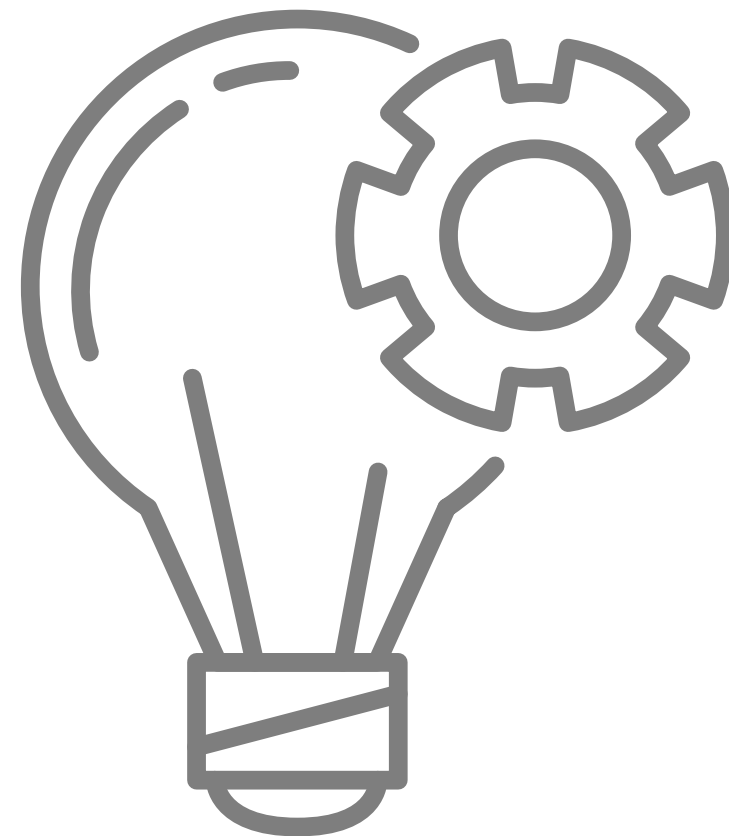
академия
развития бизнеса

Корпоративное обучение

«Диагностика запроса на подбор»

Что будет на обучении

Продолжительность: рекомендуемая продолжительность 2 вебинара по 2,5 часа (2 часа программа + 30 минут на вопросы, если есть, если нет заполняется полностью материалом), допустимая продолжительность 1 вебинар 2,5 часа. Учитывая разность позиций от топа до рабочего возможно стоит сделать 2 опции – общее занятие и занятие для топов, сложных позиций и IT, например, с дополнением методик описания компетенций по сложно формализуемым позициям, где у рекрутеров часто не хватает компетенций в помощи нанимающему менеджеру с описанием позиционных компетенций (лидерство и др.), особенностей коммуникаций, поведения и др.).



1. Вместо введения... Закон рынка с поисковыми помехами или рынков, которые не могут встретиться друг друга. Введение в бизнес-анализ или почему каждый рекрутер не немножко бизнес-аналитик, даже если вы ищете рабочих и якобы простые позиции (тут еще и про стоимость конверсии говорим в якобы дешевых позициях, когда не доработали и сделали стоимость рабочего выше, чем подбор какого-то сложного разработчика).

Примечание: научно обоснованный разбор какие типы поисковых помех возникают в подборе и мешают кандидату и заказчику увидеть друг друга, влияя на воронку подбора и конверсию в ней на каждом этапе. И почему все начинается с качественной диагностики позиции и качественных коммуникаций с бизнесом.

2. Матрица опроса или что должно быть в каждой заявке, прежде чем начнем искать: технические, позиционные, корпоративные требования.
3. Технологии получения информации по корпоративным, позиционным и техническим требованиям (компетенциям) и что это такое (матрица опроса синонимичная для диагностики и для интервью – заодно влияние на качество интервью).
4. Системное интервью для Заказчика: цели, роли, технологии, условия и другие опции, без которых требования не полезны.
5. Качество формулировок требований:
 - а) что такое завершённое требование (можем оценить, знаем зачем, можем ответить на вопросы кандидатов, знаем синонимы, знаем сравнения, формулировка образов и предметных конкретных данных, а не категорий);
 - б) особенности формулирования требований к soft skills;
 - в) особенности формулирования требований к потенциалу (выбираем «неопытных»).

6. Многомерный анализ запроса «заказчик-рынок-компания-продукт-требования-результат», карта соответствия условий и индикаторы границ позиции, как это влияет на сорсинг (точки связки с рынком и анализа притока кандидатов).
7. Определение профессионального минимума, формирование портфолио и опросников для экспресс-анализа квалификации. Техника экспресс-оценки для телефонного и очного интервью.
8. Разбор требований и базового чек-листа опроса заказчика. Особенности интервьюирования заказчика или как получить ответы на вопросы, на которые не хотят отвечать. Тестовые вопросы или рамочные вопросы для блиц-оценки компетенций кандидатов. Что такое портфолио. И как это позволит в мастерах скрининга сократить время качественной оценки до пары минут неподходящим и увеличить качество оценки подходящих в разы.
9. Правила формулирования образа поведения или о бесполезности «коммуникабельный», «ответственный» и др. категорий, без описания образа поведения. Источники информации.
10. Анализ рынка на предмет поиск синонимов (качество формулировок), проверка требований (неупомянутые постоянные требования – не упомянуто, потому что заказчик считал, что это же очевидно или потому, что у нас запрос проще и можно на этом выиграть).

11. Чек-лист «Опрос клиента по EVP (ценностное предложение Работодателя)» для само-стоятельного определения по конкретной позиции.
12. Чек-лист «Диагностика вакансии» (домашнее задание: проверить минимум 3 заявки по чек-листу, ко второму занятию минимум одну доработать совместно с нанимающим менеджером, подготовка к корректировке текстов)
13. Представление результата нанимающему менеджеру:
 - а) Зеркало: что всегда должно попасть в резюме, отправленное заказчику.
 - б) Чек-лист «Ошибки коммуникаций с заказчиком».
 - в) Как построить коммуникацию по обратной связи: базовые процедуры для качествен-ного сбора обратной связи.

В программу входят:

1. Диагностическая анкета
2. Домашнее задание для самостоятельной работы (проработка по чек-листу заявки, проверка текстов описаний вакансий, выполнение задания на коммуникацию с заказчиком, выполнение задания на доработку резюме (следующего отправленного заказчику)).

Стоимость: от 2-х часов - 200 000 руб.

Спикер Ольга Чумакина

HRD, профессиональный рекрутер, юрист по трудовому праву.

Консультант и бизнес-тренер.

Ведущий более 40 программ по подбору персонала и иных направлений HR в компании CordisON и других организациях.

15+ лет опыта в HR-консалтинге и проведения бизнес-тренингов в открытом и корпоративном формате.



Отзывы о спикере

"После просмотра сегодняшнего вебинара с Ольгой Чумакиной по подбору осталась очень довольна, очень интересно было слушать и много нового для себя узнала, перезагрузила свой мозг)"

"Темп классной практической информации был очень высокий, поэтому надо пересмотреть запись. Благодарю за Ваш опыт и такую акцентную подачу"

"Спасибо большое за вебинар, очень полезно, содержательно, взяла многие вещи на заметку"

"Очень много полезной информации, спасибо!"

"Огромное спасибо, много ценной информации"

"Спасибо огромное за курс, все структурировано, лекции не большие, удобно смотреть, много полезного материала."

"Впечатление положительное, информация подается доступно, логично, структурировано. Курс помог структурировать уже имеющиеся знания и новые знания, полученные в ходе обучения. Особенно полезна была информация о диагностике позиции, о формировании заявки и взаимодействии с заказчиком."

арб

- 7 [495] 414-47-01

- support@1-arb.ru

- 1-arb.ru