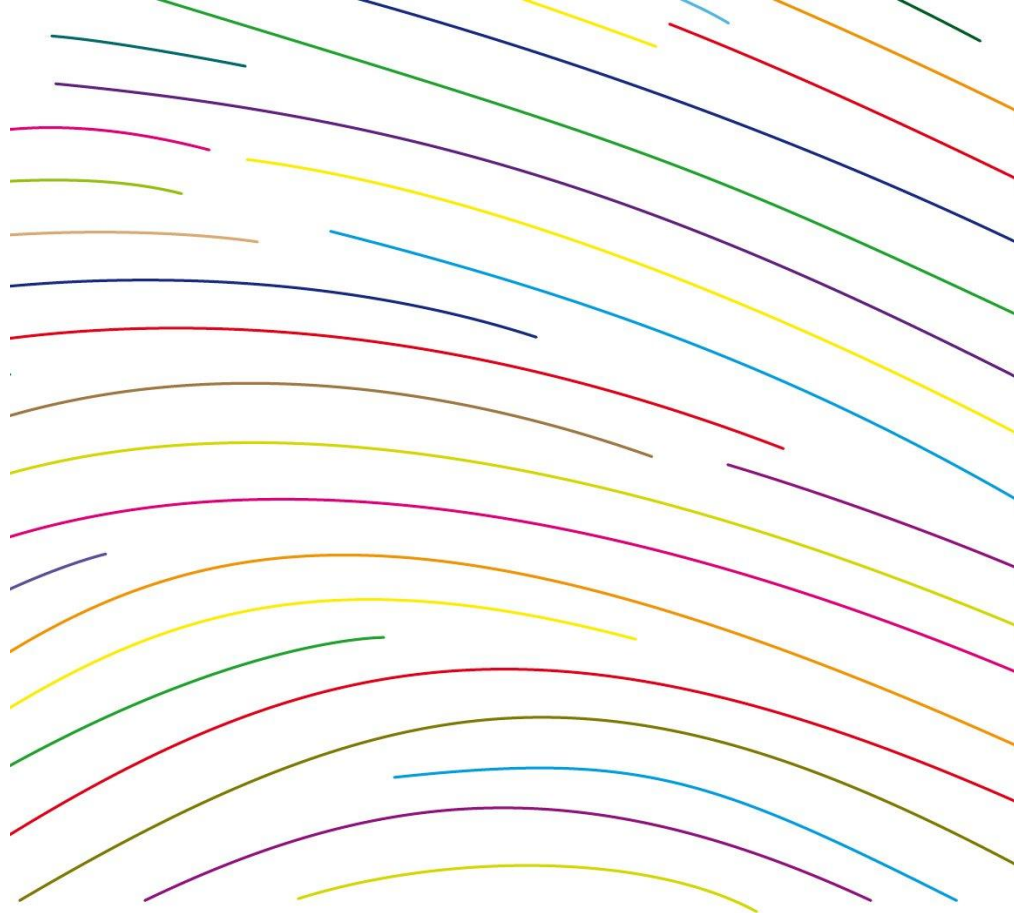


www.humantime.ru
+7 495 504 36 13

Время людей
HR-студия



Время людей
HR-студия

www.humantime.ru



Истины подбора персонала - или как проверить своего рекрутера?

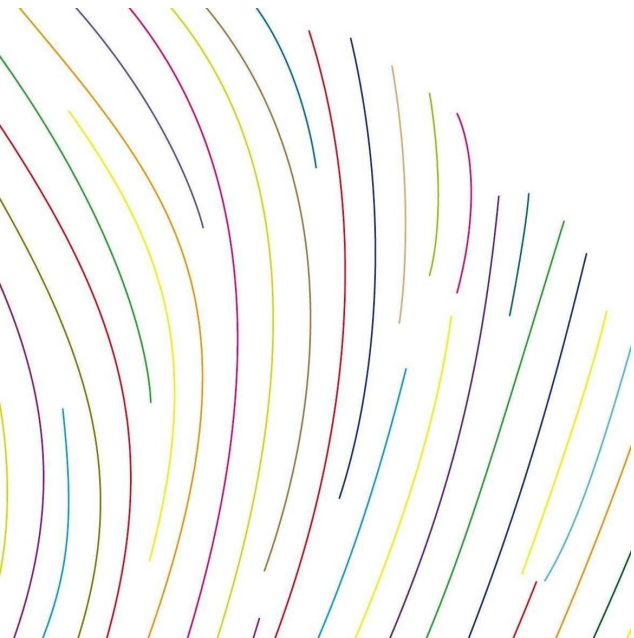
Искусство заглянуть в будущее: кто, как и почему
справится с обязанностями лучше, чем остальные?

Хороший человек или хороший сотрудник?
Вот в чем вопрос...



Искушение: выбираем лучшего из лучших?

Классические ошибки подбора: А, Б, В

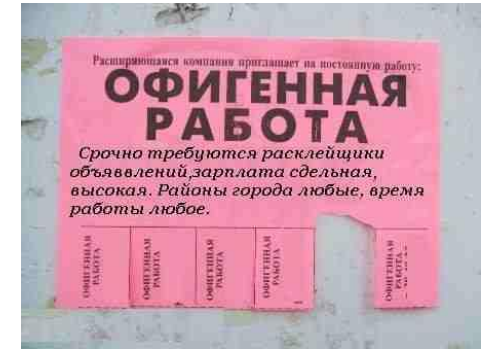


Цена ошибки рекрутера

Почему ошибаются рекрутеры?



- 1. Не того ищут!**
- 2. Не там ищут!**
- 3. Не теми инструментами оценивают**
- 4. Профнепригодность рекрутеров**





Немного математики:

$\$ = \text{подбор} + t (\text{обучение}) + \text{новый подбор} + \text{стоимость работы}$



Пример:

Зарплата секретаря 25000 рублей * n месяцев

Стоимость публикации (сайт или модуль):

от 600 до 2500 рублей * 2 (поиск секретаря и поиск замены)

+ время и трудозатраты на обучение

+ стоимость простоев в работе

Добавочная стоимость:

- Репутационные риски
- Утечка информации
- Потери компании, связанные с некачественной работой специалиста
- Стоимость соцпакета
- Стоимость услуг кадрового агентства





Оценка эффективности работы рекрутера

Как отличить работу от имитации бурной деятельности?

1. Соотношение закрытых вакансий в месяц (иной срок) и общего числа открытых вакансий
2. Процент замен (увольнений с испытательного срока)
3. Валидность используемых инструментов оценки кандидатов на входе
4. Количество отсматриваемых кандидатов и динамика показа их Заказчику
5. Понимание специфики вакансии/ деятельности компании в целом



Формируем заявку на подбор

ТЗ на подбор должно содержать:

- **Название должности**
- **Функционал и задачи, которые предстоит выполнять сотруднику**
- Чем обусловлено открытие данной вакансии?
- Требования к опыту работы
- **Умения, знания, навыки, способности кандидата**
- Образование
- Пол и возраст кандидата
- Физическое состояние, здоровье кандидатов
- Личностные качества
- **Условия работы, бонусы, компенсация**
- Прочая важная информация, способная повлиять на процесс подбора
- Инструменты оценки профессиональных знаний и навыков



Кое-что о тексте вакансии...

Формирование пула кандидатов

1. Уровень сложности вакансии: рекрутмент, скрининг, прямой поиск
2. Аналитическая работа
3. Трудозатраты рекрутера на одного кандидата
4. Средняя загруженность рекрутера в день

И все же:
количество или
качество?



Ошибки рекрутеров:

1. Использование неправильных инструментов оценки
2. Самопиар кандидата
3. Тон допроса на собеседовании
4. Отсутствие профессиональной оценки профессиональных и личностных качеств кандидата (по принципу «нравится/ не нравится»)
5. Не предоставление информации Заказчику информации о состоянии рынка труда
6. Неправильная стратегия поиска



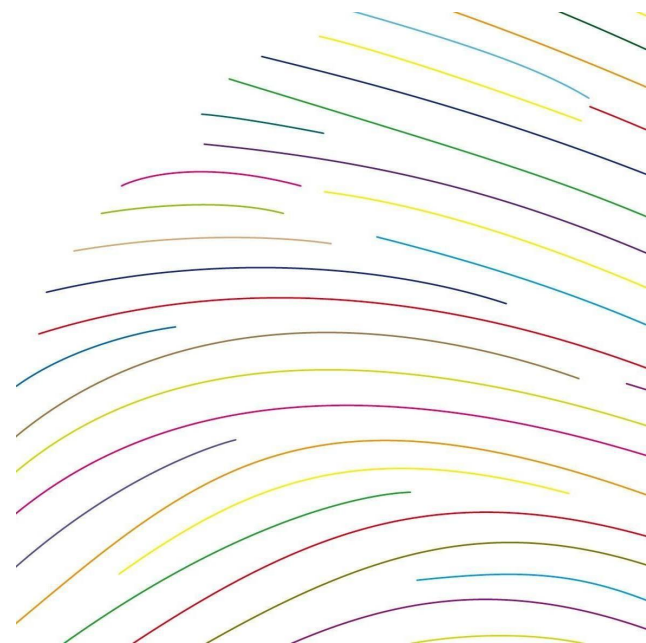
О чем молчит резюме?

На что следует обратить внимание при анализе резюме?

- Структурированность и подача материала. Что вынесено на первый план?
- Лексика, терминология. Конкретное и абстрактное
- Должность, компании, в которых работал кандидат
- **Чего нет в резюме?**
- **Как использовать резюме для подготовки к собеседованию?**

Не дадим себя обмануть!

- **Признаки лжи в резюме**
- **Как оценить мотивацию кандидата по резюме?**
- **Признаки самопиара**



Анализируем резюме

- *Иванова Мария Ивановна, 21,09,62 г/р..*
- *Главным бухгалтером строительных, торговых и управляющих организациях малого и среднего бизнеса работаю с 1994 года. Работала с программами 1С(зарплата и кадры, бухгалтерия, предприятие 7.7 и8), Консультант+, Гарант, пользователь ПК. В подчинении работало от 1 до 6 человек. Легко обучаемая, коммуникабельна, стрессоустойчива, имею права категории В и автомобили ГАЗ 69 и УАЗ Патриот. Вдова . Трудоголик, но отдыхать, активно, тоже люблю, главное хорошая компания. Предпочитаю отдых на природе.*

Искусство видеть между строк: Биографический метод анализа резюме.

Мария, главный бухгалтер

Заместитель главного бухгалтера, компания 170 человек	Главный бухгалтер, 14 человек в подчинении, численность компании 600 человек	Заместитель главного бухгалтера, численность компании 450 человек
Апрель 2000 – июль 2005	Июль 2005 – декабрь 2008	Март 2009 – март 2011
170	600	450



Составляем график и блок вопросов для интервью.

Анализ содержания резюме

Приглашаем к сотрудничеству!

HR – студия «Время людей»

+7 (495) 504-36-13

Генеральный директор

Ирина Кандаурова

kandaurova@humantime.ru

Руководитель отдела развития

Вотинова Анна

votinova@humantime.ru

www.humantime.ru

