

НАБИРАЕМ СОТРУДНИКОВ ЭФФЕКТИВНО: ЭКОНОМНО, ВОВРЕМЯ, ЛУЧШИХ

СН «Сота», г.Воронеж,
Циряниди Г.В - директор по персоналу,
руководитель учебного центра «ВыСота»

Секция 3. «Управление персоналом
компаний. Образовательная деятельность на
рынке недвижимости», руководитель Лупашко
А.И, Национальный Конгресс Российской
Гильдии Риэлторов, 2011г,

Вопросы:

- Где искать сотрудников?
- Кого выбирать, как выбирать?

Сомнения:

У меня нет возможности
выбирать:

- профессия сложная,
- окладов нет,
- нормальные не приходят ...



**Брать всех и ... будь —
что будет?**



УВЕЛИЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Учесть всё: прием,
адаптация,
удержание, заработок
...

Что важнее?

С чего начать?

Основные задачи

Создать поток соискателей



Выбрать лучших



Инструменты создания потока соискателей



ТРЕБУЮТСЯ
РИЭЛТОРЫ
АРЕНДА
ПОЛНЫЙ ДЕНЬ



Цели отбора:



- Взять лучших

- Мотивировать лучших на работу в нашей компании



- Повысить престиж профессии в глазах соискателей



- Оставить благоприятное впечатление о компании, как провайдере услуги



- Оставить благоприятное впечатление о компании, как работодателе

Формы отбора

Индивидуальная беседа



Конкурсный отбор



Открытое собеседование



Проблемы индивидуального собеседования

- Записываются на собеседование и не приходят
- Сложно корректировать график собеседований
- Не остается времени на другие дела
- Нет уверенности, что подходит, решение крайне субъективно
- Приходят, но не те
- Искренен ли он?
- Необходимо повторное собеседование
- Индивидуальные собеседования — 1 час/чел
- Нет возможности восстановится после собеседования
- Теряется свежесть восприятия — собеседования проходят рутинно, скучно, «на автомате»
- Низкая степень мотивации соискателя



Минусы конкурсного отбора

Сложный агрессивный сценарий

Длительное время проведения,

Используются задачи, не связанные с конкретной работой

Необходимо участие 3х и более сотрудников компании

Соискатель не знает точно куда он идет

Вовремя КО снижена мотивация, повышен уровень стресса

Высок риск подавленного состояния соискателя



Выбрать лучших

ОТКРЫТОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ

**«Заставьте их хотеть вас
раньше, чем
вы захотите их»**

Лорейн Грабс-Уэст

КАК ЭТО ДЕЛАЕТСЯ?

План собеседования

1. Соискатель рассказывает о себе
2. Принятие решения
3. Продажа компании и профессии

План конкурсного отбора

1. Анкеты. Первичный отбор
2. Соискатели показывают себя — участвуют в упражнениях, решают задачи
3. Промежуточный отсев
4. Соискатели показывают себя — участвуют в упражнениях, решают задачи
5. Принятие решения
6. Продажа компании и вакансии
7. Принятие окончательного решения

Открытое собеседование

1. Рассказ о компании и профессии
2. Соискатели показывают себя — упражнения, задачи
3. Принятие решения по кандидатурам
4. Индивидуальное собеседование
5. Принятие окончательного решения

ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ КЛАССИЧЕСКОГО КОНКУРСНОГО ОТБОРА?

- Первый выбор делают соискатели
- Мы выбираем только из тех, кто мотивирован
- Один человек может подготовить и провести открытое собеседование

Решаемые проблемы	Преимущества	Критерий эффективности
Не приходят на собеседование	Собеседование точно будет	t = 4 ч/нед
Сложно корректировать график собеседований	Четко обозначен срок собеседования	t + удовлетворенность
Не остается времени на другие дела	Освобождается время (для формирования потока соискателей)	t
Приходят, но не те	«Те» тоже приходят	t
Необходима 2я встреча	Решение объективно	t = 1 час рук-ля
Искренен ли он?	Раскрывается личность претендента	t
Индивидуальные собеседования — 1 час/чел	Открытое собеседование: 12чел — 3 часа = 15 мин/чел	t = 9 ч/нед
Телефонная беседа — 5-7мин	Телефонное приглашение — 1-2мин	t = от 1.5 ч/нед
Сниженная работоспособность	Быстрое восстановление	профилактика выгорания + t
Рутинные задачи	Саморазвитие, самообучение сотрудников	профилактика выгорания

Результаты

Экономия времени более 15 ч/нед

**Увеличение количества
собеседований на 75%**

Увеличение % адаптации на 10%

Открытое собеседование экономит время, силы, деньги

1 = 2



**В том числе
работает на бренд
работодателя и
освещение
профессии**



ЕЩЕ ПЛЮСЫ

Теперь Вы можете выбирать и не боитесь отказывать

Открытое собеседование — фундамент лояльности:

- Высокая заинтересованность соискателей
(цепная реакция + меня выбрали)
- Командообразование
- Погружение в профессиональную атмосферу
- Полная презентация компании





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

