

# 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

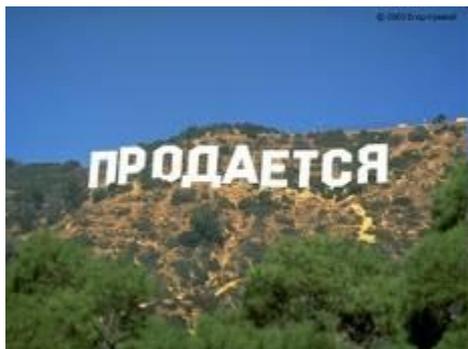
Создать поток соискателей



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 восстановиться 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!**

