



CDEK *логистические
решения*



Подбор персонала

Для линейных руководителей и наставников с
опытом в подборе персонала

Тренер Писарева (Дрегер) Ольга.



Ведущий менеджер по
подбору персонала.

УК Новосибирск.

Правила

- **Активное участие**

Развиваться или деградировать – выбор за тобой

Бонусы за активность 😊

- **Задавайте вопросы**

Ошибаться можно, мы учимся 😊

- **Отключайте микрофоны**

Включаем только при ответах

- **Доброжелательная атмосфера**

Так всем приятнее 😊

Давайте знакомиться!

1. Как Вас зовут?
2. Из какого вы города?
3. Ваша должность? Какое подразделение или франчайзи Вы представляете?
4. Какие вакансии планируете в подбор в будущем?
5. Что хотите сегодня узнать?



Цель тренинга

1) Изучить технологию подбора персонала и методы оценки кандидатов



2) Применить на практике полученные знания



Тайминг:

9:00-13:00 Обучение

11:00-11:30 Перерыв



Структура тренинга

- ✓ Алгоритм подбора персонала
- ✓ Профиль должности
- ✓ Создание и размещение вакансии
- ✓ Скрининг резюме
- ✓ Собеседование
- ✓ Методы оценки кандидатов
- ✓ Принятие решения

Алгоритм подбора персонала

1. Определение потребности в кадрах,
2. Проверка наличия инфраструктуры (ДИ, свободная штатная единица, условия работы, профиль должности),
3. Определение каналов поиска кандидатов, размещение объявлений,
4. Анализ резюме кандидатов,
5. Предварительное отсеивание кандидатов,
6. Собеседование,
7. Оценка кандидатов,
8. Сбор рекомендаций,
9. Тест-день,
10. Принятие решения: предложение либо отказ,
11. Выход нового сотрудника, ввод в должность.

Основная идея подхода к оценке персонала



Чтобы прийти в нужное место, необходимо правильно определить маршрут
- **профиль компетенций**.

Компетенции

способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач:



Модели поведения



Ценностные установки



Индивидуально-личностные проявления



Навыки

2 блока компетенций

1. Фундаментальные компетенции:

- Ответственность
- Направленность на результат
- Интерес к делу
- Клиенториентированность

2. Профессиональные компетенции

Фундаментальные компетенции

Топ 5

Мотивация (ОТ/К)	Почему приняли решение о смене места работы?
Ориентация на результат	Расскажите о Ваших профессиональных и личных достижениях.
Ответственность	Приведите, пожалуйста, пример из Вашей рабочей практики, когда полученный результат не совпал с заранее обозначенной целью.
Клиентоориентированность	Как вы считаете, что такое клиентоориентированность? Как это может проявляться в вашей работе?
Увлеченность делом	Почему вы выбрали свою профессию? От чего вы получаете удовольствие в своей работе, а от чего нет?

Наши ценности

1) За посылкой человек

В каждом отправлении судьба, история, значимое событие для компании, человека и его близких. Именно это определяет все наши действия.

2) СДЭК — это мы

Мы любим свою работу и делаем ее хорошо. Мы помогаем и поддерживаем друг друга. От каждого из нас зависит результат.

3) Становимся лучше

Каждый день мы получаем новые знания, находим новые идеи, возможности и решения.

Внедряем их в жизнь.

4) Открытость

Мы открыто делимся нашими достижениями и честно говорим об ошибках. Мы искренны с нашими клиентами и коллегами.

5) Держим слово

Чтобы держать своё слово, мы готовы делать больше, находить нестандартные решения для клиентов коллег и партнеров.



2 блока компетенций

1. Фундаментальные компетенции:

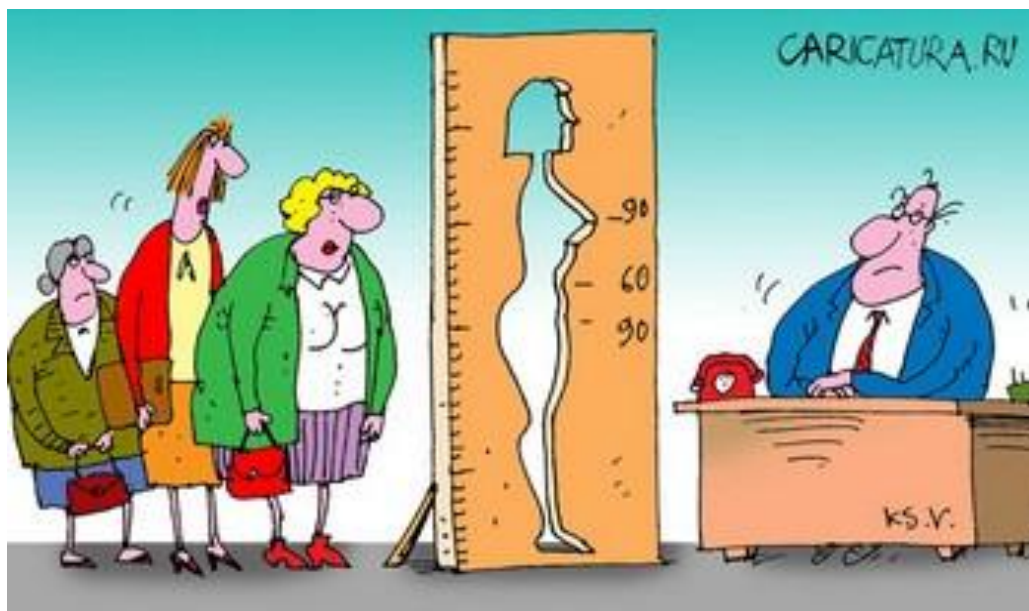
- Ответственность
- Направленность на результат
- Интерес к делу
- Клиенториентированность

2. Профессиональные компетенции

Кого ищем?

1. Описание должностной позиции (ДИ),
2. Профиль должности

это набор основных компетенций, а так же биографических факторов, являющиеся обязательными или желательными для конкретной должности.



Профиль должности



wiki.cdek.ru: Отдел Персонала\Подбор персонала\Профили кандидатов 2019

Разработан на основе интервьюирования наших сотрудников

Согласован с функциональными руководителями

Единые стандарты и согласованность при подборе во всей компании

Легко использовать как чек-лист при собеседованиях

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Профиль должности –
это реальный рабочий инструмент,
а не «мертвая бумажка»

Распечатайте и используйте при собеседовании

Проверка фундаментальных компетенций
обязательна

Где ищем?



Внутренние источники:

1. Сотрудники, работающие в компании,
2. Кадровый резерв,
3. База данных кандидатов,
4. Рекомендации сотрудников (Приведи друга).
5. Корпоративный портал (раздел Компания – Вакансии)



Внешние источники:

1. Работные сайты,
2. Специализированные сайты/форумы, объявления на стойке КЛО/двери
3. Корпоративный сайт
4. **Социальные сети**,
5. Центры занятости (если маленький город и нужны линейные сотрудники), ВУЗы, кадровые агентства.

Создание текста вакансии



Разработаны исходя из ценностей компании

Учтено EVP

Соблюдены основные правила (Точность формулировок, грамотность, краткость, «изюминка»)

Единые стандарты и согласованность при подборе во всей компании

Анализ резюме



1. Возраст,
2. Образование, учится ли сейчас,
3. Опыт работы, пробелы в стаже, частота смены работы,
4. Уровень должностей, их сочетание с возрастом и образованием,
5. Зарплатные ожидания,
6. Настораживают ли его хобби, интересы, личностные качества,
7. Из какой сферы деятельности обращается к нам.

Анализ резюме



1. Четкость и логичность структуры,
2. Точное и последовательное описание функциональных обязанностей,
3. Последовательное развитие карьеры,
4. Язык и стиль изложения,
5. Частота смены работы,
6. Длительность периодов работы по специальности,
7. Целостный анализ информации.

Кто молодец? – Ты молодец!



Рекомендуемые источники

1. \\192.168.0.24\общая\Отдел Персонала\Подбор персонала
2. Светлана Иванова «Искусство подбора персонала»
3. М. Кисилева «Оценка персонала»
4. <http://www.hr-portal.ru/>
5. <http://www.hr-portal.ru/tool/bloki-voprosov-dlya-intervyu-po-kompetencyam>

Спасибо за внимание!

Писарева (Дрегер) Ольга

Ведущий менеджер по персоналу

o.dreger@cdek.ru