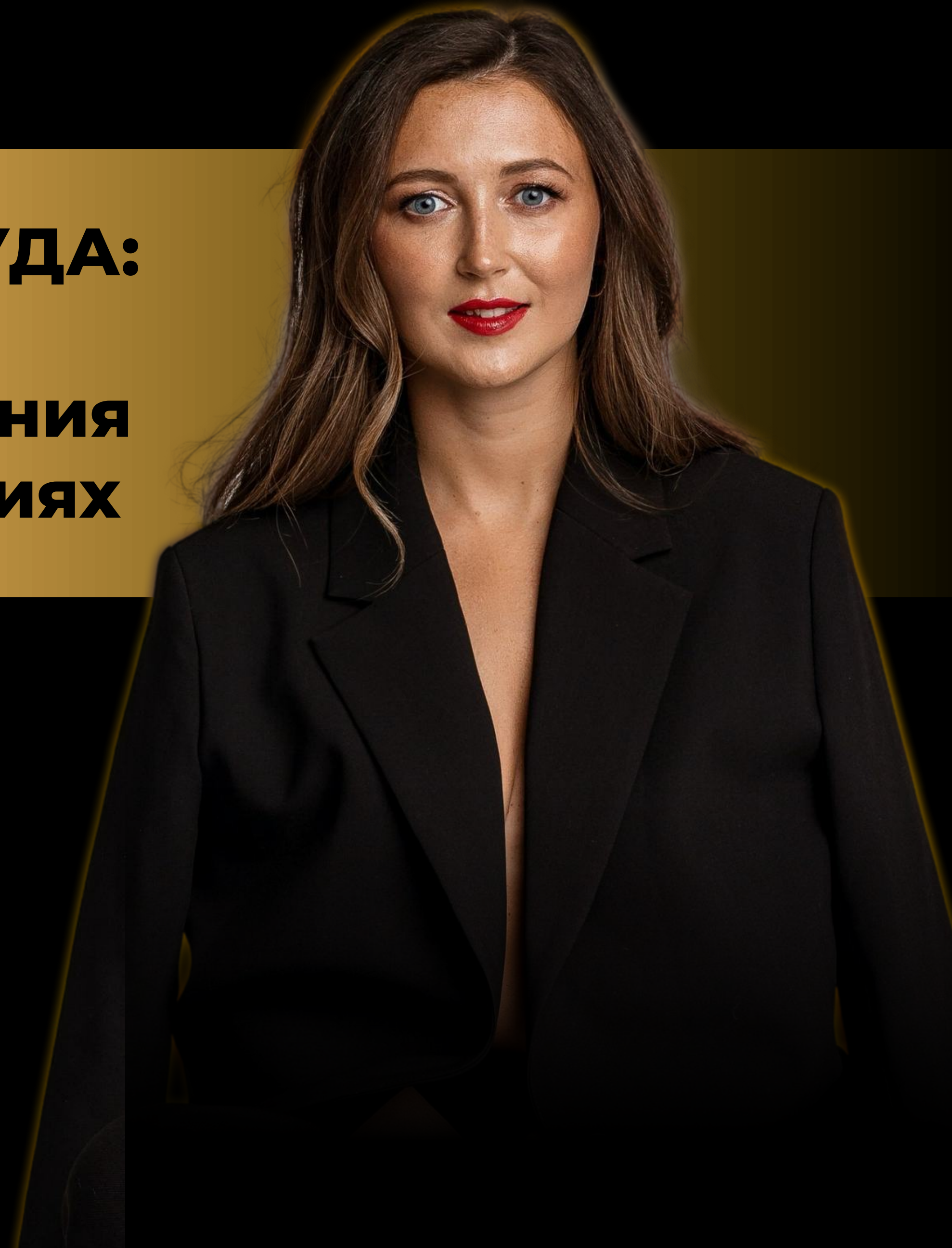


**НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА:
эффективные методы поиска,
дополнительные каналы привлечения
и мотивация в современных условиях**



28 МАЯ 2024



О БОГОМНЕ

ОЛЬГА ОСИПОВА

Директор по персоналу

- научилась зарабатывать в HR 1 - 2 000 000 рублей ежемесячно
- 2 MBA по управлению человеческими ресурсами
- за 1,5 года умею компанию вырастить по численности и прибыли в 5 раз
- 15 лет в HR
- ментор HR с 2019 года
- 650 + HR специалистов со мной построили карьеру и увеличили доход
- 100% конверсия в результат у HR, которые прошли полную программу менторинга
- в 17 лет переехала из деревни в Питер
- лучший наставник по управлению персоналом по версии Expert RF
- лучший HR эксперт 2023 Skolkovo Women's Forum
- за 15 лет в профессии вложила в свои мозги 14 миллионов рублей

Демографическая яма
90х годов

Отсутствие программ обучения
рабочих специальностей на уровне
государства и престижности
этого направления

Расширение границ
после пандемии



Новое поколение
с другими ценностями

Эволюция потребностей
персонала

Рост числа самозанятых
и малых бизнесов

4 ТРЕНДА

БЛИЖАЙШЕГО БУДУЩЕГО

1. РАБОТАТЬ НЕ МОДНО

2. АВТОМАТИЗАЦИЯ

3. ОБЪЕДИНЕНИЕ БИЗНЕСОВ

4. ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

**ЧТО ДЕЛАТЬ
СЕЙЧАС?**

ГАЛЮЦИНОГЕННЫЙ И ИНТУИТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

**ПЕРСОНАЛ СТАНОВИТСЯ ДОРОГИМ И
ВЫСОКОКОНКУРЕНТНЫМ РЕСУРСОМ - ЕСЛИ МЫ
НЕ УМЕЕМ ИМ УПРАВЛЯТЬ, МЫ В МИНУСЕ**



**В КОМПАНИИ НУЖЕН HR,
*КОТОРОМУ ВЫ ПОМОГАЕТЕ!***

МИФЫ ПРО ПОДБОР И АДАПТАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

01

Людей нет

02

Они не хотят ничего делать

03

Им нужны только деньги

04

Проще самому все сделать,
это дорого

05

Они сами должны разобраться
что надо делать

06

Новый лучше старого

НАЙМ

Немного банальностей из опыта

- Найм - это продажа
- Кандидаты - это внешние клиенты HR
- Клиенты покупают только тогда, когда понимают ценность
- Если у вас вакансия не заполняется, значит вы не нашли своих клиентов или не донесли до них ценность вашего предложения

КАНАЛЫ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА

- HH
- Авито
- Работа.ру
- Группы в Телеграм и социальных сетях
- Группы HR
- Центры занятости
- Рекомендации
- Профильные конференции
- Хантинг из компаний конкурентов или около конкурентов
- Региональные СМИ
- Сотрудники компании
- Своя база кандидатов
- Кадровые агентства или рекрутеры-фрилансеры
- ИТ каналы
- Стримы в онлайн играх
- Хабр
- Гитхаб
- Форумы: SAPBOARD.RU, SQL.RU, LINUX.ORG.RU, SYSADMINS.RU, IFORUM.PRO, RSDN.RU
- TPROGER.RU
- AMAZINGHIRING
- LINKEDLN (с VPN)

**Сильный ЛИЧНЫЙ БРЕНД вас и вашего
бизнеса во все времена обеспечит вам
очередь из желающих поработать**

ПРОДАЮЩЕЕ ОПИСАНИЕ ВАКАНСИИ

- ☑ Мы проводим опрос потенциальных кандидатов, выявляем облако слов (пишем слово в слово что они нам говорят) - см курс подготовки HRD урок про воронку найма со стороны кандидата
- ☑ Начинаем описание вакансии с рассказа о компании - задача показать стабильность, надежность, безопасность и HR бренд
- ☑ Триггерные слова в названии вакансии - например, менеджер по продажам (без поиска клиентов, оклад)
- ☑ Пишем все важные ключевые моменты вверху сразу - например, РАССМАТРИВАЕМ БЕЗ ОПЫТА РАБОТЫ
- ☑ Описываем условия для кандидатов - максимальное количество преимуществ работы у вас, в том числе которые закрывают потребности кандидатов из пункта 1
- ☑ В преимуществах обязательно пишем информацию про какие классные у вас руководители (если это так) - потому что приходят в компанию, а уходят от руководителя
- ☑ Прописываем задачи должности - конкретно простыми словами
- ☑ Избегайте непонятных формулировок - знание современных технологий - КАКИХ? Опыт в продажах - КАКОЙ? привлечение? сопровождение? просто доставка товара?
- ☑ Избегайте противоречий - написали большой список задач и что готовы смотреть без опыта - тогда укажите что готовы всему обучить и дать время на адаптацию

**ЕСЛИ МЫ НЕ ЗНАЕМ ДЛЯ КАКИХ
РЕЗУЛЬТАТОВ НАМ НУЖЕН СОТРУДНИК -
МЫ ЕГО НЕ МОЖЕМ НАЙТИ**

ЭТАПЫ НАЙМА

1

ВАКАНСИЯ

ЗВОНОК КАНДИДАТАМ И
ВЫЯСНЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ

2

3

ОЧНАЯ ИЛИ ОНЛАЙН ВИДЕО
ВСТРЕЧА ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ +
ТЕСТИРОВАНИЕ + ТЕСТОВОЕ
ЗАДАНИЕ

РЕШЕНИЕ

4

И НА ВСЕ ЭТО 3 ДНЯ ОТ
КОНТАКТА С КАНДИДАТОМ!

ТЕСТИРОВАНИЯ

ТИПОЛОГИЯ
МОТИВАЦИИ ПО
ГЕРЧИКОВУ

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ
ИНТЕЛЛЕКТ ХОЛЛА

БЛИЦ ОПРОС ИЗ 5
ВОПРОСОВ ПО
ВАШЕЙ СПЕЦИФИКЕ

**ЧЕМ ДОЛЬШЕ ВЫ ПРИНИМАЕТЕ
РЕШЕНИЯ - ТЕМ БОЛЬШЕ НАНИМАЮТ
ДРУГИЕ РАБОТОДАТЕЛИ**

ЭТИКА НАЙМА

- 1 → Перезванивать всем!!!
- 2 → Создание положительных эмоций у кандидатов
- 3 → Искренне стараться увидеть потенциал сотрудника
- 4 → Оберегать кандидатов и заказчиков от ошибки
- 5 → Помнить, что найм - это продажа
- 6 → Постоянно развивать компетенцию найма персонала
- 7 → Разбираться в бизнесе, в котором нанимаешь

ОПРОС ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ПОТРЕБНОСТЕЙ



Почему хотите сменить работу?

Для чего вам работать?

Какие цели для себя ставите в ближайшее время?

Какие у вас требования к будущему работодателю?

Важнее профессиональный рост или карьерный?

Какие ресурсы вам нужны от компании, чтобы делать свою работу?

Вспомните свой самый продолжительный опыт работы в компании, что нравилось?

Каким должен быть работодатель, чтобы вы были готовы порекомендовать его вашим друзьям, знакомым, коллегам?

Что портит впечатление о работодателе?

Что вам должна дать компания, чтобы вы ходили с удовольствием на работу 5 лет?

Представьте, что у вас есть возможность сделать себе оффер самому, чтобы там было?

АДАПТАЦИЯ

Три листа

**РАСПИСАНИЕ ПЕРВЫХ
21 ДНЯ РАБОТЫ и
ЗАДАЧИ на 1 месяц
(а лучше на 1,2,3 месяц)**

**МОЯ ДЕНЕЖНАЯ
МОТИВАЦИЯ**

**МОИ ДОЛЖНОСТНЫЕ
ОБЯЗАННОСТИ**

ЧТОБЫ НОВИЧОК ОСТАЛСЯ И БЫЛ ЭФФЕКТИВНЫМ

- Познакомьте с командой
- Расскажите правила игры в вашем коллективе
- Если есть возможность - обучите наставников и закрепите их за новичками
- Выделите время для еженедельных встреч
- В первый день работы будьте рядом с новичком
- Инициативно спрашивайте обратную связь - какие сложности, что не понятно, какая помощь нужна?

**ЛЮДИ ХОТЯТ БЫТЬ РЯДОМ с
“СВЕТЛЯЧКАМИ”**

**РАБОТА - это ОТНОШЕНИЯ между
сотрудником, компанией и работодателем**

ВОПРОСЫ

МОИ КОНТАКТЫ

Инстаграм
@olga.a.osipova



Телеграм
@oaosipova



Моб. телефон +79817830420