

Евгений Викторович
Бобров

OFFLINE

Рекрутмент 3.0

Сделано на практике

Евгений Викторович Бобров

OFFLINE Рекрутмент 3.0.

Сделано на практике

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=63698727
ISBN 9785005308818*

Аннотация

В данной книге читатель познакомится со всеми offline-источниками, которые помогут увеличить «воронку» кандидатов при минимальных денежных затратах. Важно отметить, что каждое слово написано на результате работы, а не процессе. Прочитав данную книгу, читатель сможет применить на практике каждое действие, каждый скрипт или внедрит в свои подразделения для автономной работы каждого без помощи рекрутера.

Содержание

Введение	5
Часть 1. Порядок работы с рекомендациями	7
1.1. Клиенты	10
1.2. Другие кандидаты	12
1.3. Коллеги (сотрудники компании)	14
1.4. Представители организаций (бюджетные и коммерческие), далее представители	17
Часть 2. Порядок работы с личными контактами	18
Конец ознакомительного фрагмента.	19

OFFLINE Рекрутмент 3.0

Сделано на практике

Евгений
Викторович Бобров

© Евгений Викторович Бобров, 2022

ISBN 978-5-0053-0881-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

«Лучшие специалисты не должны волноваться по поводу сохранения своего рабочего места».

Джим Коллинз «От хорошего к великому».

Данная книга написана для руководителей компаний, для руководителей HR-направлений (директор по персоналу, HR BP), которые могут образовать новые сферы привлечения кандидатов в компанию (увеличить «воронку»), и менеджеров небольших компаний, которые на первичном этапе не располагают денежными средствами для поиска кандидатов.

Я решил вложить только практику, благодаря которой реализовывал задачи ТОП международных и российских компаний в каждом проекте. Начинаешь работать в компании, или руководители компаний обращаются за консультацией – ответы на мои вопросы одни и те же: «Ну, у нас всё есть, целый XX – рабочий сайт». При проведении мониторинга постоянно складывается понимание, что даже большие компании (5000+) не используют offline-ресурс, а их HR-заместители или исполнители готовят статистику, что компания не в рынке и т. д., но дальше рабочих сайтов не видят ничего. А восполнение рынка? Москва – хорошо, а остальные регионы?

Использовать указанные источники можно в сумме, в отдельности, через линейных руководителей внедрить на местах, создать в каждом подразделении «День источника», в форме чек-листа – вариантов достаточно, главное – желание.

Желаю успешного закрытия вакансий!

Часть 1. Порядок работы с рекомендациями

«Труднее всего написать положительную рекомендацию человеку, которого очень хорошо знаешь».

Фрэнк Хаббард, английский деятель.

Что же такое рекомендация? Понятие «рекомендация» – это инструмент рекрутмента, который заключается в заполнении вакансии специалистом, рекомендованным одним из сотрудников компании. Причём работнику, принимающему активное участие в решении кадровых вопросов компании, работодатель объявляет поощрение, как правило, в денежной форме (программы называются, например, «Приведи друга»).

Статистика 2020 года показывает, что в европейских компаниях данный инструмент эффективен в 65%, в использовании в российской компании – 10%. Главное, правильно построить процесс.

Чем рекомендации (основа реферальной системы компаний) отличается от блата?

Пример. «Оксана, привет! Вот тебе коробочка конфет, завтра придёт Алексей, сможем его взять на работу к нам директором по продажам?»»

Мы понимаем, что это «БЛАТ».

Суть в том, что посредством стимулирования вы увеличиваете поток кандидатов (так называемая «воронка подбора»), которые на общих основаниях будут рассмотрены руководителем (заказчиком).

Получить рекомендации вы можете от следующих категорий:

- клиенты;
- другие кандидаты;
- сотрудники компании;
- представители организаций (бюджетные и коммерческие).



1.1. Клиенты

Мы звоним клиентам, ведём с ними переговоры, если выстроены хорошие взаимоотношения, например, сказать такую фразу:

– Мария Андреевна, я к вам ещё с одним вопросом. Мы сейчас активно расширяемся, увеличили значительно линейку продуктов. Хотел (а) у вас спросить некоторые рекомендации: возможно, у вас есть знакомые, которые могли бы попробовать себя в работе менеджером по продажам?

2-й вариант:

– Ирина, хорошо, я свяжусь с вами по дополнительным предложениям о скидках на продукт. Да, кстати, у меня вопрос: скажите, возможно, предложение о работе в нашей компании будет интересно вашим родственникам или знакомым?

Публикация. Из 100 клиентов – два, три, пятнадцать могут дать контакт. А в будущем диалог с потенциальным кандидатом выстройте, отталкиваясь от клиента. По факту этих звонков становитесь своим потенциальным кандидатом, не отвлекаяющим человека каким-то непонятным предложением. Скрипт общения с кандидатом по рекомендациям:

– Алексей, добрый день! Уделите пару минут, вас порекомендовала Татьяна Щукина! – и сердце у него начнёт биться

по-другому, вы свой человек уже.

Данные скрипты вы также можете использовать при личной встрече с клиентом.

В целях подготовительной части к беседе, например, с учётом длинных продаж и заключения договора в ближайший квартал, вы можете проиграть следующий диалог по СМС:

– Андрей, добрый день! В следующем месяце мы выходим на сделку по квартире. По вопросам проверки документов напишите, когда вам удобно будет встретиться, чтобы я внесла встречу в график.

Клиент:

– Татьяна, добрый день! Завтра в 12.00 буду у вас.

– Отлично, будем ждать вас в указанное время. Андрей, для ознакомления с обслуживающими банками с адресами, с которыми мы можем провести сделку – ссылку... Да, кстати, хотела бы просто проинформировать: мы увеличиваем количество штатных сотрудников, будем благодарны, если вы порекомендуете нам кого-нибудь. Хорошего дня!

1.2. Другие кандидаты

При проведении интервью с данной категорией вы не обращаете внимания на то, что каждый кандидат имеет свой круг знакомых. При проведении интервью вы должны учесть два момента.

Подготовительная часть (понимание интереса человека и круга его знакомых):

– Алексей, подскажите, у вас есть знакомые в сфере недвижимости?

– Вы сами пользовались услугами менеджера по продажам недвижимости?

У нас должно сложиться понимание по ответам, что сфера деятельности интересна и кандидат позитивно настроен на дальнейшее взаимодействие; если он пользуется услугами других риелторов, их контакты тоже могут быть полезны.

Основная часть (когда мы задаём ряд прямых вопросов и сопровождаем их действиями):

– Алексей, насколько для вас интересно наше предложение о работе? Например, оцените по пятибалльной шкале (если кандидат называет 4 балла и ниже, уточните, какой информации ему не хватило).

– С учётом увеличения компании мы готовы рассмотреть и ваши рекомендации, что скажете?

– Понимаю, что сейчас дать сложно информацию по зна-

КОМЫМ, ВОЗЬМИТЕ МОЮ ВИЗИТКУ И ПОЗВОНИТЕ В СЛУЧАЕ ИНТЕРЕСА
СО СТОРОНЫ ВАШИХ ЗНАКОМЫХ ИЛИ БЫВШИХ КОЛЛЕГ ПО РАБОТЕ.
ЕСТЬ ВТОРОЙ ВАРИАНТ – ПОЗВОНЮ ВАМ В 11.00 ЗАВТРА, ХОРОШО?
ПОЖАЛУЙСТА, НЕ СТЕСНЯЙТЕСЬ!

1.3. Коллеги (сотрудники компании)



Работа по взаимодействию с сотрудниками строится из нескольких шагов:

1. **Общее собрание.** Данное мероприятие проводится для того, чтобы дать сотрудникам смысл их действий и мотивацию на получение результата. С учётом высокой загруженности менеджеров по продажам собрание можно совместить с еженедельным совещанием, выделив в повестке дня отдельную тему – «Работа с рекомендациями». Вступительное слово (как нужно довести): «Коллеги, хочу рассмотреть»

тему по вопросам работы с рекомендациями. Рекомендуются рекрутинг в нашей компании, оплачивается 1500 рублей за трудоустройство, поощрение не только моральное, но осознание того, что в нашем дружном коллективе на одного хорошего человека станет больше – это факт. Однако сейчас внедрены две программы для эффективной адаптации новичка и наставника – будет легче адаптировать и получить бонусы вам и, следовательно, при реализации своего плана. Обращаю внимание: перед вами не стоит задача запустить знакомых „по блату“, кто, возможно, не будет справляться с работой, а создать поток сильных кандидатов для качественного отбора. И если у вас есть свободное время, лучше его потратить на то, чтобы ещё что-то заработать для себя и привести в команду профессионалов».

2. Порядок работы по сопровождению данных кандидатов. Вы как руководитель планируете свою деятельность на месяц для оптимизации загрузки, с этим расчётом определите дни недели, когда готовы проводить собеседования. Если поток кандидатов высокий, то проводите групповое интервью.

3. Порядок контроля и поддержки работы сотрудников. Для эффективного выполнения поставленных задач предлагаю использовать следующие инструменты: а) завести таблицу по сотрудникам для понимания результата; б) еженедельно подводить итог по работе с привлечением (выделять лучших!) и запрашивать обратную связь по сложностям; в)

поставить каждому линейному руководителю план на количество кандидатов; г) при проведении интервью уточнять у кандидатов, каким образом они узнали о нашей вакансии.

1.4. Представители организаций (бюджетные и коммерческие), далее представители

Сообщение с данным представителем руководителя до линейного сотрудника выстраиваете путём взаимного информирования (порядок подготовки мы рассмотрим в направлениях «Взаимодействие с администрацией и предприятиями»). Ежемесячно при планировании мероприятий по подбору вы делаете рассылку на почту об открытых вакансиях в вашей компании и порядке взаимного информирования по получению контактов.

Пример письма. Татьяна, добрый день! Согласно нашим договоренностям информирую Вас, что в нашей компании открыты вакансии менеджер по продажам, менеджер по оптовым продажам в следующих адресах и поселениях: д. Пуговка, п. г. т. Легкое, п. г. т. Сватово. Будем благодарны Вашим рекомендациям. Кандидат может позвонить мне в рабочее время напрямую.

С уважением,

Антонова Галина,

руководитель отдела продаж,

«Белая Березка», тел. +7 999-000-99-00.

Часть 2. Порядок работы с личными контактами

«Если у вас в офисе находится человек, который получает зарплату за работу, которая никому не нужна, – выгоните его!»

Неизвестный

Начиная с категории начальной позиции и заканчивая любым руководителем звена, каждый руководитель (бизнесмен) понимает, что бизнес можно построить с хорошей командой:

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.