

УДК 331.108.3
ББК 65.240
Т19

Таран О.

Т19 Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR / Олеся Таран ; М.: Альпина Паблишер, 2016. — 192 с.

ISBN 978-5-9614-5889-3

Залог успеха при подборе персонала — правильно выстроенная коммуникация на всех этапах. Если рекрутер боится переспросить начальство, руководитель слишком занят, чтобы внятно поставить задачу на поиск, а кандидату дают недостоверную информацию о вакансии, — это коммуникативные ошибки, которых легко можно было избежать. Как — узнаете из этой книги.

Олеся Таран разработала алгоритм общения при подборе сотрудников — от формулирования четких требований к кандидату до адаптации новичка на рабочем месте, который значительно облегчит жизнь рекрутерам, сотрудникам отдела персонала, а также руководителям бизнеса.

УДК 331.108.3
ББК 65.240

Все права защищены. Никакая часть этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, а также запись в память ЭВМ для частного или публичного использования, без письменного разрешения владельца авторских прав. По вопросу организации доступа к электронной библиотеке издательства обращайтесь по адресу mylib@alpina.ru.

ISBN 978-5-9614-5889-3

© Таран О., 2016
© ООО «Альпина Паблишер», 2016

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| О чем это я? | 7 |
| Что-то вроде предисловия | |
| Действующие лица | 13 |
| Три роли в подборе персонала: клиент, рекрутер и консультант | |
| Почему не получается | 25 |
| Четыре основные проблемы, которые мешают управлять коммуникацией | |
| Алгоритм общения | 45 |
| 12 шагов рекрутмента | |
| Анализ бизнес-ситуации | 53 |
| Шаг первый: определяемся с целью — зачем ищем? | |
| Постановка задачи на поиск | 61 |
| Шаг второй: формулируем техническое задание — кого ищем? | |
| Составление плана поиска | 73 |
| Шаг третий: решаем, где, как и сколько кандидатов мы ищем | |
| Анализ полученных резюме | 89 |
| Шаг четвертый: вдумчиво читаем и сортируем отклики | |
| Проведение телефонных интервью и личных встреч | 93 |
| Шаг пятый: готовимся к собеседованиям и выстраиваем коммуникацию с кандидатами | |

| | |
|---|-----|
| Принятие первых решений | 117 |
| Шаг шестой: анализируем и делаем выводы | |
| Обратная связь | 125 |
| Шаг седьмой: договариваемся друг с другом и даем внятные ответы кандидатам | |
| Калибровка стратегии поиска и отбора | 139 |
| Шаг восьмой: сверяемся с условиями задачи и корректируем план поиска, если это необходимо | |
| Принятие окончательного решения | 145 |
| Шаг девятый: определяемся быстро, четко и без суеты | |
| Переговоры с успешным кандидатом | 151 |
| Шаг десятый: формулируем предложение о работе | |
| Работа с контрпредложениями | 161 |
| Как не терять кандидатов или терять их вовремя | |
| Администрирование | 171 |
| Шаг одиннадцатый: обеспечиваем сотруднику комфортный выход на работу | |
| Адаптация | 181 |
| Шаг двенадцатый: помогаем сотруднику привыкнуть к новым условиям | |
| Заключение | 191 |