

УДК 331.108.34+658.3
ББК 65.240
И20

Иванова С.

И20 50 советов по рекрутингу / Светлана Иванова. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 256 с.

ISBN 978-5-9614-5068-2

В своей новой книге Светлана Иванова сформулировала наиболее важные советы HR-менеджеру, которые научат правильно действовать и при найме специалистов среднего и низшего звена, при продвижении и ротации сотрудников внутри компании, а также при хедхантинге — поиске специалистов высшего звена: топ-менеджеров, главных бухгалтеров, коммерческих директоров и т.д. Светлана Иванова — признанный HR-гуру и бизнес-тренер, автор девяти книг, среди которых такие бестселлеры, как «Искусство подбора персонала», «Оценка компетенций методом интервью», «Развитие потенциала сотрудников» и «Продажи на 100%».

В качестве бонуса к книге идут советы по эффективной коммуникации рекрутера от Дмитрия Болдогоева и статья по массовому найму персонала от Ларисы Шинкаренко.

Книга окажет неоценимую помощь менеджерам по подбору персонала и руководителям компаний.

УДК 331.108.34+658.3
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 978-5-9614-5068-2

© Светлана Иванова, 2012
© ООО «Альпина Паблишер», 2016

Руководитель проекта И. Трушина
Корректор Е. Чудинова
Компьютерная верстка А. Фоминов
Дизайн С. Тимонов

ООО «Альпина Паблишер»
123060, Москва, а/я 28;
Тел.: (495) 980-53-54
e-mail: info@alpina.ru
www.alpina.ru

Подписано в печать 04.02.2015.
Формат 70×90 1/32. Бумага офсетная № 1.
Печать офсетная. Объем 8 печ. л.

СОДЕРЖАНИЕ

50 советов от Светланы Ивановой	9
<i>Воспринимайте эффективный рекрутмент как основу результативного управления</i>	<i>11</i>
<i>Помните, что рынок труда — это прежде всего рынок, на нем действуют все рыночные законы</i>	<i>14</i>
<i>Определяйте потребность в персонале заранее ...</i>	<i>18</i>
<i>Включайте в KPI рекрутера не только своевременное закрытие вакансии, но и процент кандидатов, прошедших испытательный срок</i>	<i>21</i>
<i>Формулируйте профиль компетенций предельно точно</i>	<i>24</i>
<i>Используйте для определения компетенций метод РДК.</i>	<i>27</i>
<i>Ранжируйте компетенции в профиле по приоритетам.</i>	<i>32</i>
<i>Используйте для создания профиля логический метод четырех уровней.</i>	<i>35</i>
<i>Применяйте прецедентный подход к формированию профиля</i>	<i>40</i>

50 советов по рекрутингу

При формировании профиля компетенций учитывайте этап жизненного цикла, на котором находится компания	43
Учитывайте совместимость кандидата с руководителем	52
Правильно оценивайте биографические факторы ..	54
Нельзя делать заключение о кандидате только на основе анализа его прошлого опыта	58
Оценивайте у кандидата не только зону МОЖЕТ, но и зону ХОЧЕТ	60
Избегайте ошибок из-за социально-желательных ответов	64
Запомните, что темп, хаотичность и лидерство — залог успешной оценки кандидата в ходе интервью ..	68
Проверяйте предположения	72
Заботьтесь об имидже компании	76
Учитывайте специфику проведения интервью с молодыми специалистами	80
Учитывайте особенности кандидатов, которым очень давно не приходилось искать работу	85
Рассчитывайте время интервью	89
Используйте отсекающие интервью	92
Оптимизируйте коллективные интервью	97
Стройте эффективные цепочки интервью	102
Обсуждайте и принимайте решения правильно ...	106

Оптимизируйте выбор источников поиска	110
Анализируйте эффективность источников поиска ..	113
Используйте все возможности печатных изданий ..	116
Работайте с агентствами — добивайтесь максимального КПД.	121
Правильно используйте «бегущую строку»	125
Учитывайте тонкости использования наружной рекламы, рекламы в транспорте и на радио	128
Ведите базу данных рекомендателей	131
Работайте с учебными заведениями	133
Используйте принцип «Приведи кандидата».	136
Прислушайтесь к рекомендациям клиентов	142
Не забывайте о внутреннем рекрутменте	144
Используйте телефонное интервью	148
Правильно получайте и проверяйте рекомендации.	152
Определите, когда лучше использовать хедхантинг	160
Грамотно снимайте заказ.	163
Помните: в хедхантинге нет мелочей.	166
Составляйте базу для хедхантинга на системной основе.	168
Грамотно выходите на интересующего вас человека при хедхантинге.	170

50 советов по рекрутингу

<i>Помните, что успех первого телефонного контакта — основа успеха хедхантинга</i>	182
<i>Подготовьтесь к личной встрече</i>	188
<i>Четко определяйте момент X, когда надо отойти в сторону</i>	194
<i>Постарайтесь провести личную встречу с максимальной эффективностью</i>	196
<i>Мягко и корректно выходите из ситуации в случае отказа кандидату</i>	203
<i>Обсудите с руководителем, как ему стоит вести себя с кандидатом хедхантинга</i>	207
<i>Ведите статистику отказов и согласий, а также изучайте свои конкурентные преимущества</i>	210

10 советов от Дмитрия Болдогоева 213

<i>Позиционируйте себя правильно</i>	215
<i>Ведите себя правильно в «ситуации некомпетентности»</i>	217
<i>Используйте технологию работы с возражениями «4 шага»</i>	220
<i>Используйте рефрейминг как прием аргументации и презентации</i>	224
<i>Рассказывайте истории успеха</i>	229
<i>Выбирайте методы аргументации в зависимости от типа референции</i>	234
<i>Используйте прием вовлечения</i>	237



<i>Применяйте метод «продажи недостатков» как инструмент презентации</i>	<i>239</i>
<i>Правильно проведите презентацию</i>	<i>241</i>
<i>Правильно завершайте переговоры</i>	<i>246</i>
Массовый подбор персонала (Лариса Шинкаренко)	248
Об авторе	256