

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 tuilib@alpina.ru.

© Светлана Иванова, 2012

ISBN 978-5-9614-5068-2

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

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 поиска110

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 радио128

Ведите базу данных рекомендателей131

Работайте с учебными заведениями133

Используйте принцип «Приведи кандидата».....136

Прислушайтесь к рекомендациям клиентов142

Не забывайте о внутреннем рекрутменте144

Используйте телефонное интервью148

Правильно получайте и проверяйте
рекомендации.....152

Определите, когда лучше использовать
хедхантинг160

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

Помните, что успех первого телефонного контакта — основа успеха хедхантинга182

Подготовьтесь к личной встрече188

Четко определяйте момент X, когда надо отойти в сторону194

Постарайтесь провести личную встречу с максимальной эффективностью196

Мягко и корректно выходите из ситуации в случае отказа кандидату203

Обсудите с руководителем, как ему стоит вести себя с кандидатом хедхантинга207

Ведите статистику отказов и согласий, а также изучайте свои конкурентные преимущества210

10 советов от Дмитрия Болдогоева 213

Позиционируйте себя правильно215

Ведите себя правильно в «ситуации некомпетентности»217

Используйте технологию работы с возражениями «4 шага»220

Используйте рефрейминг как прием аргументации и презентации224

Рассказывайте истории успеха229

Выбирайте методы аргументации в зависимости от типа референции234

Используйте прием вовлечения237



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