Чек-лист по подбору персонала

От команды набранного персонала во многом зависит судьба всей компании. Чтобы не ошибиться с его составом, мы расскажем в чек-листе, как организовать эффективный процесс подбора персонала.

1. Знакомство с компанией-клиентом

- [ ] **1.1** Изучить компанию-заказчика

Проведение встречи с клиентом, понимание, что является предметом исследования, какие рынки, какие компании, анализ конкурентов и возможных кандидатов.

- [ ] **1.2** Составить портрет идеального кандидата

Профессиональные навыки, умение, опыт работы, образование, знание иностранных языков, что особенно актуально для поиска кандидатов в иностранные компании, личностные качества, возможно указание названий компаний, из которых нежелательны кандидаты, если компания является прямым конкурентом клиента.

- [ ] **1.3** Провести предварительный анализ предметной области

Приступая к проекту поиска, первым делом необходимо проработать все возможности для поиска резюме интересных кандидатов и Ф.И.О. кандидатов без резюме.Результаты анализа отражаются в отчете о ходе проекта.

- [ ] **1.4** Подготовить список потенциальных компаний-доноров

Во-первых, он де-факто является источником ключевых слов для словаря поиска. Во-вторых, при необходимости найти человека и отсутствии каких-либо его контактных координат список компаний-доноров прорабатывается с различными легендами для получения этих координат и выхода на нужных нам кандидатов.

- [ ] **1.5** Подготовить "Словарь проекта"

Задавая различные сочетания ключевых слов - как на джоб-сайтах, так и в поисковых машинах, - можно найти выходы на нужных нам кандидатов. Важно при подготовке словаря поиска пытаться поставить себя на место кандидата и представить себе,

какими именно словами кандидат может описать свой опыт.

2. Анализ предметной области

- ☐ **2.1** Заполнить раздел с общей информацией о рынке

  Для успешного процесса поиска необходимо понять рынок, с которым ведется работа. Для этого, естественно, прочитать несколько статей/обзоров. Лучшие из них необходимо поместить в раздел общей информации о рынке, во-первых, для ознакомления других участников, во-вторых-облегчения поиска в будущем.

- ☐ **2.2** Подготовить список экспертов проекта

  Экспертами проекта могут выступать люди, которые имеют информацию об интересующей нас области рынка и соответствующие связи. Они могут назвать интересующие нас имена или даже порекомендовать нас кандидатам либо кандидатов нам.

- ☐ **2.3** Подготовить форму для заполнения по результатам поиска

  В эту форму необходимо заносить всех найденных в рамках этого проекта подходящих по резюме кандидатов.

- ☐ **2.4** Поискать кандидатов с резюме

  Поиск резюме осуществляется в собственной базе компании, на основных джоб-сайтах, в онлайн-сообществах, в Интернете. Перед началом поиска консультант формирует для ресечера контрольный список, где по строкам расположены сочетания, которые он должен "проискать", а по столбцам - где и "проискать".

3. Поиск кандидатов без резюме и работа с компаниями-донорами

- ☐ **3.1** Организовать Общие поиски в Интернете

  Иногда имена встречают на форумах, блогах, в дискуссиях, в списках участников конференций и т.п.

- ☐ **3.2** Уделить время поиску в обычных и интернет-СМИ

  Иногда искомые кандидаты упоминаются в СМИ в качестве экспертов или интервьюируемых, иногда они сами выступают авторами статей, особенно в

специализированных СМИ.

- ☐ **3.3** Поискать по рекомендациям экспертов

Экспертами могут выступать как знакомые, так и другие кандидаты, так и эксперты, описанные выше, в разделе "Предварительный анализ предметной области".

- ☐ **3.4** Поиски по онлайн-сообществам

Найти нужного человека можно в различных онлайн-сообществах, даже если у него нет полного резюме (например, сообщества выпускников, e-Xecutive, LinkedIn, "Мой круг" и др.). Найденные кандидаты фиксируются в отчете о ходе проекта.

- ☐ **3.5** Выяснить Ф.И.О. кандидата у сотрудников компании, в которой он работает

Для этого, как правило, используются различные легенды. Легенды в любом случае, независимо от их конкретного содержания, должны быть достаточно достоверными, чтобы в них поверили, и достаточно точно нацелены, чтобы поверивший в них секретарь переключил консультанта именно на нужного сотрудника.

- ☐ **3.6** Сформировать чек-лист консультантом

Данная работа может распределяться между консультантом и ресечером, в зависимости от используемых легенд и сложностей проекта к ней на добровольных основаниях могут привлекаться другие сотрудники.

4. Проведение собеседований

- ☐ **4.1** Определить количество собеседований в день

В зависимости от позиции количество собеседований в день может быть различным. По "средним" вакансиям рекрутер проводит 3 - 4 собеседования в день (каждое около 45 минут). При этом, как правило, чем больше людей приходит на позицию, тем быстрее проходит собеседование.

- ☐ **4.2** Разработать навыковую модель сотрудников

Для этого отдельно опишите бизнес-процессы продаж по новым и по текущим клиентам. Каждый из них разбейте на этапы: к какому результату надо стремиться.Должна быть четкая инструкция, как говорить с секретарем, по какой схеме начать переговоры, что делать на стадии обсуждения ком. предложения.

- [ ] **4.3** Описать систему подбора менеджеров, ориентированную на навыковую модель.

  Вы должны искать продавцов, которые выполнят ваши конкретные задачи, а не выбирать их на основе резюме.

- [ ] **4.4** Проверить кандидатов на соответствие навыковой модели

  Создайте чек-лист и оцените уровень владения навыками. Включите в него: -Проверку установления контакта -Выявление потребностей -Работу с возражениями -Презентацию продукта -Закрытие сделки.

- [ ] **4.5** Оценивать кандидата по компетенциям

  Насколько он амбициозен, как ориентирован на результат, принятие изменений, готов ли обучаться.

- [ ] **4.6** Создать систему обучения сотрудников

  Даже после того, как подбор завершен, и вы приняли кандидата на работу, не стоит расслабляться. Чтобы персонал развивался, продумайте перспективы его роста, карьерные ступени и процесс повышения его квалификации. Так вы сможете увеличить срок жизни менеджера в вашей компании.

Создано с помощью онлайн сервиса Чек-лист | Эксперт: https://checklists.expert

как это убрать?