

## ТОП-5 СОВЕТОВ, КАК...

сотруднику службы занятости  
успешно провести открытый отбор  
для Работодателя

- ▶ Договариваемся о месте, дате, времени проведения отбора, участниках. По возможности, посещаем клиента, проникаемся атмосферой.

▶ Знакомимся с HR-брендом работодателя, находим сильные стороны, точки привлекательности. Составляем профили должностей, выбираем стратегию поиска кандидатов.

⚠ **На этом этапе открыто говорим заказчику что в вакансиях поправить, улучшить, на чем сделать акценты.**
- ▶ В соцсетях размещаем пресс-релиз, на сайте ЦЗН — баннер мероприятия с лого работодателя (переход на лендинг с привлекательным описанием работодателя и возможностью оставить заявку на посещение отбора).

⚠ **Составляем фактуру вместе с заказчиком.**
- ▶ Пишем ТЗ для массовой рассылки потенциальным кандидатам; рассылка с переходом на баннер; сбор обратной связи от соискателей.

⚠ **В начале процесса получаем обратную связь от заказчика.**

▶ Размещаем вакансии на рабочих сайтах; собираем отклики.
- ▶ Теплый обзвон; первичное собеседование.

⚠ **Скрипты собеседований написаны вместе с работодателем!**
- ▶ Отбор проводим вместе с работодателем.

⚠ **Получаем обратную связь (находим проблемы, улучшаемся), размещаем пост-релиз (сайт, соцсети).**

