

Решение кейса «Массовый подбор работников для градообразующего предприятия»

ЦЗН г. Челябинска

1

Главное - массовый подбор. Специалистам цзн совместно с работодателем разработать стратегию массового рекрутинга линейного персонала, используя воронку продаж и маркетинговые инструменты. Сформировать портрет кандидата, точки контакта, размещение привлекательного объявления, обработка входящих откликов (call-центр, чат-бот), «довести» соискателя до личного посещения digital-инструментами, стратегически верная технология собеседования, обучение и стажировка

2

В информационной и рекламной кампании делать упор на перспективное для карьерной траектории место работы, на обширный соцпакет работникам, на возможность обучения на рабочем месте, а главное - на **зарплаты выше средних** по городу

3

Замотивировать работодателя участием в **субсидировании при трудоустройстве молодежи** по ПП 362

4

Дополнительно предложить работодателю организовать **сотрудничество с отделами трудоустройства выпускников в образовательных организациях ВО и СПО** города по привлечению выпускников профильных специальностей по деревообработке (размещение вакансий на сайте, участие работодателя в Днях карьеры на факультетах)

5

Предложить работодателю параллельно организовать сотрудничество с учебными центрами, где могут обучить на деревообрабатывающие специальности с последующей практикой на производстве и дальнейшим **«целевым» трудоустройством**, или сотрудничество с цзн в плане **обучения безработных «под заказ»** работодателя и формирование кадрового резерва из числа обученных безработных