

Флешмоб "Мыслим клиентоцентрично"



Шаг 1. Проводим профилирование работодателя

Выявляем:

- персонал нужен в короткие сроки с учетом необходимости обучения
- работодатель готов адаптировать заявленные условия в рамках вакансии
- работодатель готов к нестандартным методам привлечения персонала



Разрабатываем индивидуальный
план с учетом БС:



Шаг 2. Используем стандартный подбор сотрудников

Анализ базы безработных граждан, в т.ч. снятых с учета по причине отказа от услуг и длительной неявки.

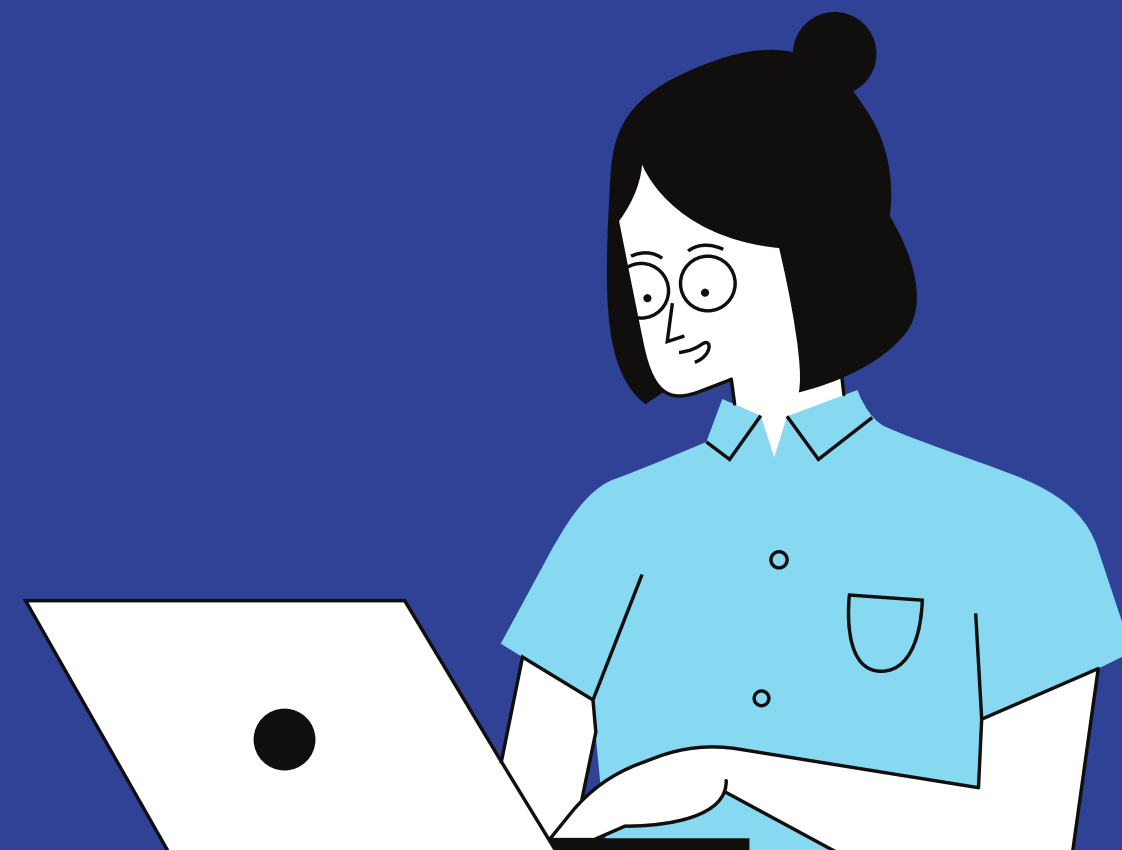
Анализируем последнее место работы, предполагающее физический труд: грузчики, сборщики, обрубщики, жиловщики, подсобные рабочие и другие

Ярмарки вакансий, в том числе онлайн

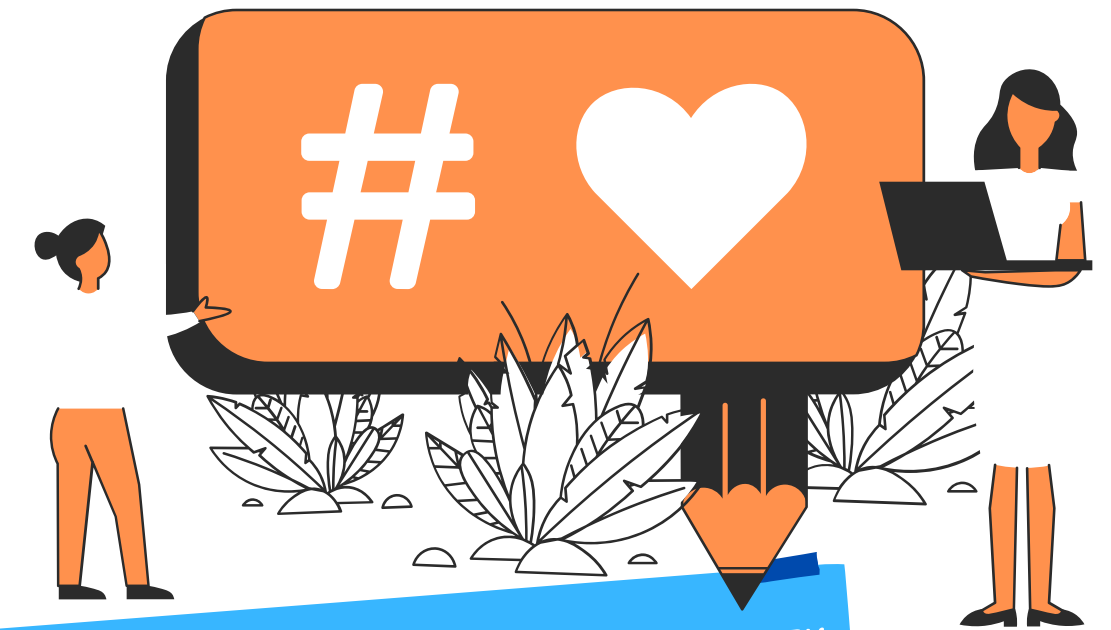
Информация на стендах ЦЗН в разделе "горящие вакансии"

Оперативный обзор / рассылка
контакт-центром / подходящих
соискателей

Информация о вакансии и поиск
кандидатов на портале "Работа в
России"



Шаг 3. Используем нестандартные методы



- Каналы распространения вакансий:
- портал «Работа в России»,
 - hh.ru и Авито
 - СМИ,
 - сайт СЗ, сайт предприятия (обязательно завести отдельную страницу с вакансиями, баннер на главной странице)
 - соцсети и мессенджеры СЗ и партнеров
 - реклама в лифтах, на квитанциях ЖКХ, в общественном транспорте
 - реклама в офисах банков

Снимаем для работодателя проморолик в формате «Мы крупное предприятие с высоким уровнем корпоративной культуры»

Анализа сайтов и газет, где мужчины предлагают свои услуги по ремонту ("Муж на час") – ищем кадры там

Акция в Компании: Возможность привести своих друзей и заработать на этом (денежное поощрение, приз, бонус и т.д.)

Адаптация вакансий для студентов вузов (гибкий график с учетом возможности совмещения с обучением) + выходим в физкультурные вузы и предлагаем студентам подработку

Таргет

- Каналы поиска кандидатов:
- портал «Работа в России»,
 - hh.ru и Авито
 - СМИ,
 - соцсети и мессенджеры СЗ и партнеров



Какие новые сервисы предлагаем параллельно

Сервис "Конструктор вакансий" - увеличение количества релевантных откликов

- ✓ Привлекательное оформление вакансии - упор на льготы, на заработную плату
- ✓ Адаптивное описание вакансии для порталов «Работа в России», HH.ru и соцсетей
- ✓ Использование различных подходов при описании вакансии: формальный подход к описанию вакансий и креативное описание для молодежи

Предварительное собеседование - экономия времени

- ✓ Анализ профиля вакансий
- ✓ Составление с работодателем пула требований к потенциальным кандидатам
- ✓ Кадровые консультанты проводят предварительное собеседование с соискателями индивидуально или в групповой форме, оценивают личностные качества кандидатов
- ✓ Отчет для работодателя по результатам предварительного собеседования

New

Проводим тренинг для имеющегося персонала по эмоциональному выгоранию

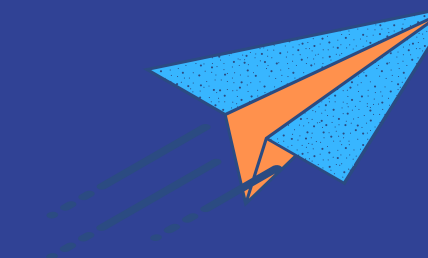
- ✓ Снижение уровня эмоционального выгорания сотрудников
- ✓ Укрепление корпоративного духа
- ✓ Сохранение "профессионального здоровья" в коллективе

Видеовизитка

Массовый отбор

Организация групповых собеседований





Итог: сотрудники найдены

Рекомендуем работодателю заранее продумать систему адаптации нового персонала: обучения, системы наставничества, привлечения к корпоративной культуре.

Это позволит повысить вероятность удержания нужных сотрудников.

