



**РАБОТА  
РОССИИ**

Кадровый центр

# Флешмоб "Мыслим клиентоцентрично"



Брянская область

# 01

Описание и  
размещение вакансий

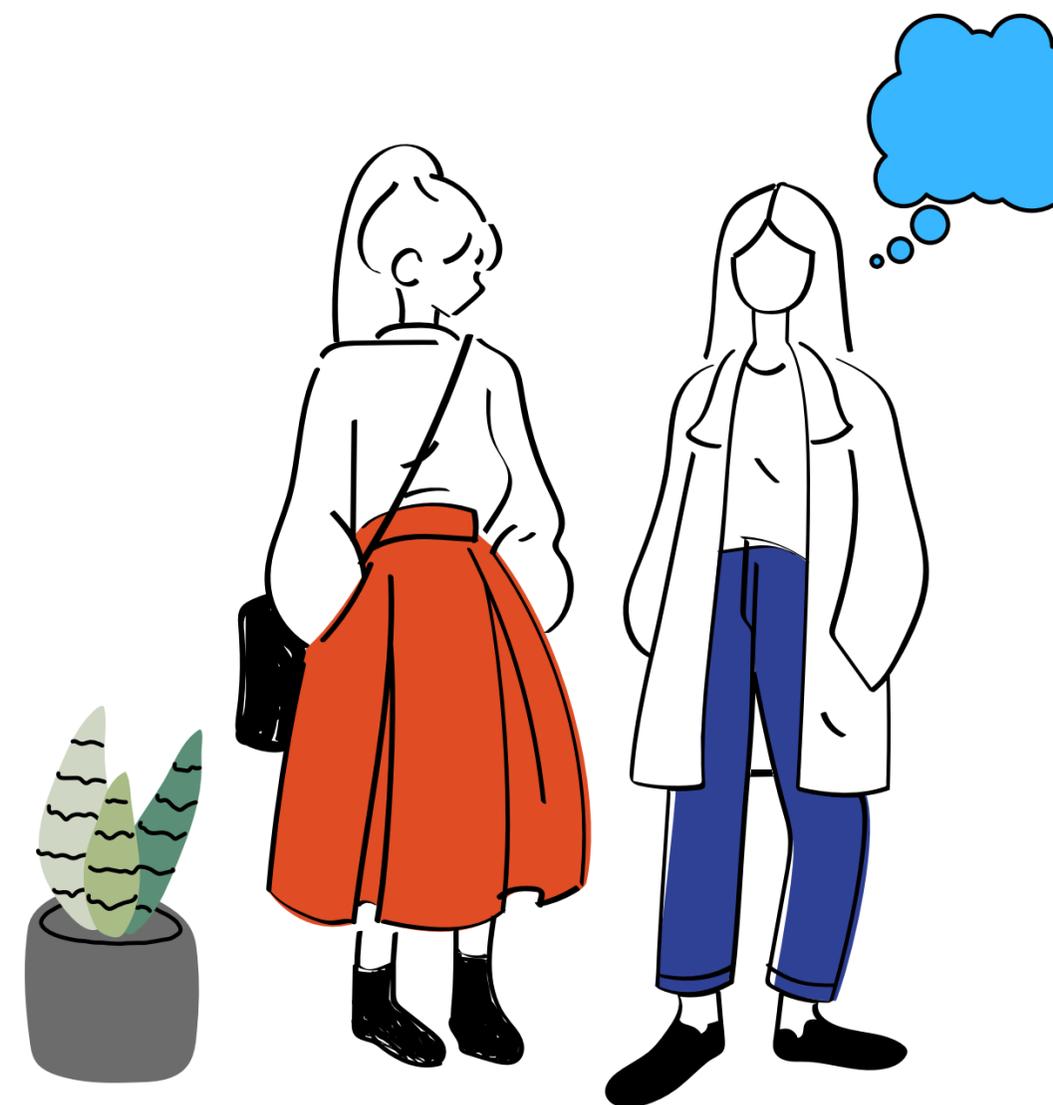
# 02

Поиск сотрудников

# 03

Организация  
собеседований

## Наши действия



# 01

## Описание и размещение вакансий



Привлекательное описание вакансий – достижения компании на рынке, большой стаж не имеют значения для соискателя с учетом з/п ниже среднего по региону. Описать профессиональные перспективы и бонусную программу, оплачиваемое обучение при вступлении в должность;

Можно указать (при действительном наличии):

- Внутреннее обучение и развитие персонала – система наставничества, тренинги по продуктам Компании, тренинги в области продаж, другие необходимые для работы тренинги
- Возможность выбора рабочего графика или работу на удаленке
- Программы поощрения сотрудников,
- Участие в корпоративных мероприятиях (в т.ч. День рождения компании, Новый год и др.);
- Предоставление добровольного медицинского страхования;
- Бесплатные обеды или скидки на домашний интернет (на удаленке)

Прописать требования: в части требований к стажу и образованию.

Обратить внимание работодателя: Если мы указываем в требованиях об отсутствии обязательного опыта в работе, то требование «Важные навыки: корректное внесение информации в базу данных, навыки консультирования, приём и обработка звонков и обратной связи от клиентов.» лучше переформулировать или смягчить – что наличие «..» навыков будет являться преимуществом.

Чтобы проверить внимательность кандидатов еще до этапа собеседования в конце информации о вакансии можно указать примерный текст: «Если Вы внимательно прочитали информацию о вакансии до конца, сопроводительное письмо начните со слов «Доброго времени суток!»».

Также можно порекомендовать работодателю в информации о вакансии сделать ссылку на «FAQ по Вакансии» официального сайта Компании, в котором даны ответы на популярные вопросы. Популярные вопросы: «а что я буду делать?», «а сколько я заработаю?», «а когда платить будут?».

Добавить хештеги в вакансию, соискатели могут искать: Call-центр, колл-центр, контакт-центр, горячая линия, справочная служба, служба поддержки, центр телефонного обслуживания, центр обработки звонков, телефонная приемная – если при любом упоминании будет всплывать наша вакансия – ее заметят!

# 02

## Поиск сотрудников

- Каналы распространения вакансий:
- портал «Работа в России»,
  - hh.ru,
  - СМИ,
  - сайт,
  - соцсети и мессенджеры СЗ и партнеров,
  - сайт Факультетус и вузы (в т.ч. выход на профсоюзы,
  - публикации в официальных сообществах),
  - биржа фриланса для поиска сотрудников

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

Таргет

Снимаем для работодателя проморолик «Мы заботимся о своих сотрудниках», «Истории наших сотрудников»

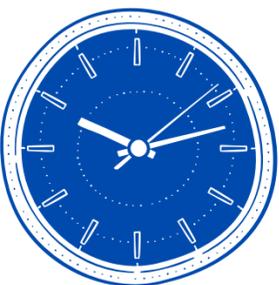
Наружная реклама в городе

Ярмарки вакансий, в том числе онлайн

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

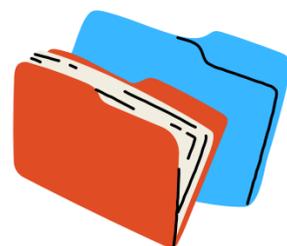
При поиске сотрудника используем Boolean search (это основная логика составления ПОИСКОВОГО ЗАПРОСОВ с использованием определенных логических операторов для

Для студентов можно организовать экскурсию в Call-центр, чтобы показать молодой, амбициозный коллектив, корпоративную культуру, современное офисное помещение и все остальные «плюсы».



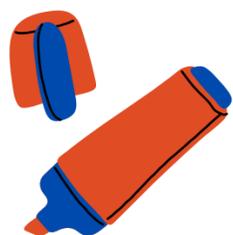
# 03

## Организация собеседований



Первичный отбор кандидатов на собеседование можно провести в телефонном режиме. Учитывая специфику вакансии, это значительно экономит время и сокращает воронку.

Во-первых, в телефонном интервью проверяются способность и желание кандидата работать именно на этой должности.



Во-вторых, есть возможность проверить пригодность человека для работы «на телефоне»: тембр голоса, четкость дикции, скорость речи, грамотность.

Собеседование работодателю рекомендовать в двух форматах: индивидуальное интервью или групповое интервью. При массовом подборе помочь рекрутеру составить лист интервью.

