

Олеся Филиппова
Оксана Бендюкова

Массовый подбор персонала



ЛитРес: Самиздат
Москва

УДК 005.4
ББК 65.29
Ф53

Филиппова О., Бендюкова О.

Массовый подбор персонала / О. Филиппова, О. Бендюкова —
Москва: ЛитРес: Самиздат, 2019. — 178 с.

ISBN 978-5-532-08391-2

Если вы не только хотите знать ответы на конкретные вопросы, но и увидеть весь процесс массового подбора персонала, данная книга поможет вам сориентироваться и понять, надо ли вам и дальше этим заниматься. Мы надеемся, что эта книга станет ликбезом для рекрутеров, которым нравится массовый подбор персонала так же, как и авторам, — вот уже 15 лет они занимаются этим направлением и продолжают получать колоссальное удовольствие от сделанного и от того, что могут, и делятся накопленными знаниями, ошибками, успешными работающими практиками. Эта книга для вас, ребята, для тех, кто любит жизнь!

ISBN 978-5-532-08391-2

© Филиппова О., Бендюкова О., текст, 2019
© Omiko Trading LTD., оформление, 2019

Введение

Проблема массового подбора интересует очень многих руководителей отделов подбора персонала. Как таковых книг по массовому подбору найти оказалось невозможно. Статьи по данной тематике если и бывают, то их немного, и они освещают лишь отдельные части этого процесса. Емкие и описывающие весь процесс статьи появляются раз в год-два, однако в них не раскрываются детали технологии массового подбора персонала, а информация и аналитика по источникам быстро устаревает. Так появилась идея написать эту книгу, где будут раскрыты все секреты именно технологии, которая меняется незначительно, в зависимости от отрасли и масштабов бизнеса, и вам не придется «изобретать велосипед».

Массовый подбор очень сильно различается на разных этапах развития компании. Причем различия эти очень существенны, начиная от первичной информации, которую мы собираем до начала работы, и заканчивая адаптацией новых сотрудников.

В данной книге будут рассмотрены технологии и методы, которые применяются для всех видов массового подбора. А их много! Они отличаются в зависимости от отрасли, размера и срока жизни компании, региона и искомой специальности. Сразу обозначу, что для меня массовый подбор считается не десятками, а сотнями закрытых вакансий в месяц.

Очень многие думают, что массовый подбор заключается только в грамотной подаче объявлений на «рабочих» интернет-сайтах и в специализированных печатных СМИ, а дальше только сиди и обрабатывай входящие звонки. На самом деле это ежедневная, трудоемкая деятельность, требующая большого количества энергии и высокой степени качества работы.

Надеюсь, после прочтения книги вы полюбите массовый подбор так, как люблю и даже обожаю его я! Отдельную благодарность хочу выразить Ольге Разволгиной, которая вселила в меня веру, что моя книга будет интересна и полезна другим; Людмиле Кольцовой, которая помогла взглянуть на бизнес с точки зрения психологии и мотивации.

вов; а также Оксане Бендюковой, которая была моим наставником и руководителем, а также добилась того, чтобы я выпустила данную книгу в печать, став моим соавтором и написав некоторые разделы. Без них вы бы не узнали, насколько интересен массовый подбор персонала!

Определение

Массовый подбор персонала – что это?

Многие думают, что это подбор большого количества персонала на однотипные вакансии, учитывая, что людей, которые ищут вакансии, не требующие определенного образования, много, поэтому стоит просто дать рекламу и ждать входящих звонков.

Многие массовый подбор путают с обычным рекрутингом. Для меня же массовый подбор – это один из видов рекрутинга.

Википедия дает следующее понятие «Массовый подбор – технология, которая применяется для подбора большого количества персонала на однотипные линейные позиции в сжатые сроки. Оплата за подбор такого рода специалистов низка по отношению к остальным видам поиска. Упор делается именно на количественный показатель трудоустроенных людей»

К сожалению, в массовом подборе нельзя заниматься пассивной деятельностью. Соискатели – это как «горячие пирожки», их надо брать свежими, иначе другая компания заберет себе. Поэтому массовый подбор – это в первую очередь ПРОДАЖА!!!

Продажа:

- 1.себя как представителя компании;
- 2.компании;
- 3.вакансии.

Хотя если вы сделали первые две продажи, то вас не затруднит сделать и третью, завершающую.

В любой компании массовый подбор ведется не только по одной вакансии, а как минимум по трем. Соответственно, вы должны при первом звонке кандидату и быстрому взгляде на резюме решить, какую вакансию будете ему продавать.

Итак, я бы дала такое определение **массовому подбору персонала**: – это разновидность рекрутинга, которая применяется при большом количестве (100 и более) открытых типовых линейных позиций в компании, отличительной характеристикой которой явля-

ются «холодные продажи по телефону», совершаемые специалистом по подбору персонала.

А какое определение могли бы предложить вы?

1.

Отличие массового подбора персонала



Для начала немного юмора. Давайте рассмотрим на практических примерах, чем отличается мышление специалиста по подбору персонала на офисные вакансии (не включаем сюда подбор узкопрофильных специалистов и ТОПов) от специалиста по массовому подбору при поиске кандидатов? Многие подумают, что ничем. А я вот часто сталкиваюсь со следующим:

1. Поиск резюме на открытые вакансии.

Офисный подбор: тщательно знакомится с резюме, надо прочитать, сравнить и т. д.

Массовый подбор: уже записал на собеседование 10 человек. Читать резюме – зачем? Кандидат ищет работу, надо срочно звонить, пока коллеги не позвонили!

1. Диалог по телефону.

Офисный подбор: «Вам территориальное расположение офиса удобно?»

Массовый подбор: «Наш офис (ресторан, магазин и т. п.) расположен... Вы где живете? Отлично! Вы можете на электричке (автобусе, метро) доехать до..., а далее пешком». Те, кто занимается массовым подбором, не видят препятствий в виде неудобного расположения офиса (магазина, ресторана) – они ищут, как это месторасположение обыграть. Хотите долго погулять по улицам своего города и не заблудиться? Берите с собой такого человека – вы никогда не заблудитесь!

2. Собеседование. Кандидат отказывается от вакансии.

Офисный подбор: «Удачи вам!»

Массовый подбор: «Почему?» – и началась отработка всех возражений. Кандидат записан, рекрутер рад.

Обязательно берите с собой на рынок человека, который занимается массовым подбором, он умеет торговаться и убеждать – купите все намного дешевле. Это лучшие продавцы в мире!)))

1.1. Руководители тоже могут ошибаться

Берясь за многие проекты в массовом подборе, я иногда сталкиваюсь с тем, что директора не понимают суть этой деятельности. Наверняка вы тоже сталкивались с этим. Ведь не всегда директор по персоналу (далее – HRD) выходец из массового подбора, лично я пока с такими не сталкивалась. Какие ошибки часто делают HRD, если у них в подчинении отдел массового подбора персонала:

– Главная ошибка! Не отслеживают воронки подбора персонала. Если вы не будете четко отслеживать воронку – вы никогда не поймете, на каком этапе у вас основные или незначительные сложности, а значит, идет потеря времени, денег и кандидатов.

– Качество персонала. При массовом подборе требований к искомому персоналу минимум. Рекрутеры чаще всего не проводят собеседований, а направляют кандидатов сразу на встречу к своему внутреннему заказчику (особенно это касается таких отраслей, как HoReCa и Retail). Если рекрутеры на данном этапе сократят количество приглашаемых соискателей, воронка рекрутинга сильно сократится в конце. Учитывая, что по статистике кандидаты на линейные позиции плохо доходят (физически, до встречи с работодателем), вакансии могут «висеть вечно» или закрываться очень долго.

– Звонки. «Давайте дадим рекламу и будем работать по откликам. Сидим ждем входящих звонков. У нас нет откликов, давайте пересмотрим объявление!» В массовом подборе не надо сидеть и ждать звонков, надо еще и самим звонить, и чем больше, тем лучше! Если ваши сотрудники будут пассивно ждать звонков, то летом вы далеко не уедете. Не бывает массового подбора без исходящих звонков.

– Дружеские отношения с руководителями точек. Уважаемые HRD, если мы будем «дружить», то директора нам сядут на шею и свесят ножки. С ними необходимо разговаривать четко, конкретно, цифрами и фактами, запрашивать обратную связь по кандидатам, отслеживать все движение персонала, а иногда даже необходимо довольно жестко разговаривать.

Не допускайте ошибок, доверяйте опыту своих руководителей массового подбора, особенно если они уже закрыли тысячи вакансий, снижали текучку, увеличивали «срок жизни» сотрудников в компании и т. д. Они уже «собаку съели».