



Ростелеком

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ГРУПП ЛИДЕРОВ

Санкт-Петербург, 2016

Содержание

1. Цель и основные темы тренинга
2. Правила работы на тренинге
3. Портрет «идеального» кандидата»
4. Эффективные каналы поиска.
5. Этапы взаимодействия с кандидатом.
6. Групповое интервью. Этапы. Методы.
7. Потребности и мотивация кандидатов.
8. Игровые методы в групповом собеседовании
9. Интервью по компетенциям.

1. Цель и основные темы тренинга тренинга

Цель:

Увеличение КПД лидеров групп при взаимодействии с кандидатами на позицию агента в групповом и личном интервью.

Основные темы:

- ✓ Структура и методы проведения группового интервью
- ✓ Методы эффективной презентации вакансии
- ✓ Оценка кандидата с помощью модели компетенций.
- ✓ Интервью по компетенциям STAR

2. Правила работы на тренинге

1. Телефоны на беззвучный режим



2. С перерывов приходим вовремя



3. Правило одного микрофона



4. Конструктивная активность



3. Портрет «идеального кандидата»



3. Портрет «идеального» кандидата



Действующие агенты Общества из масс. сегмента



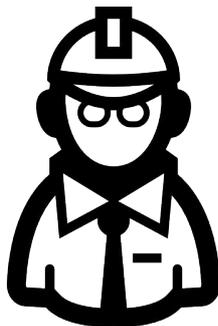
Женщины в декрете



Менеджеры по продажам



Студенты

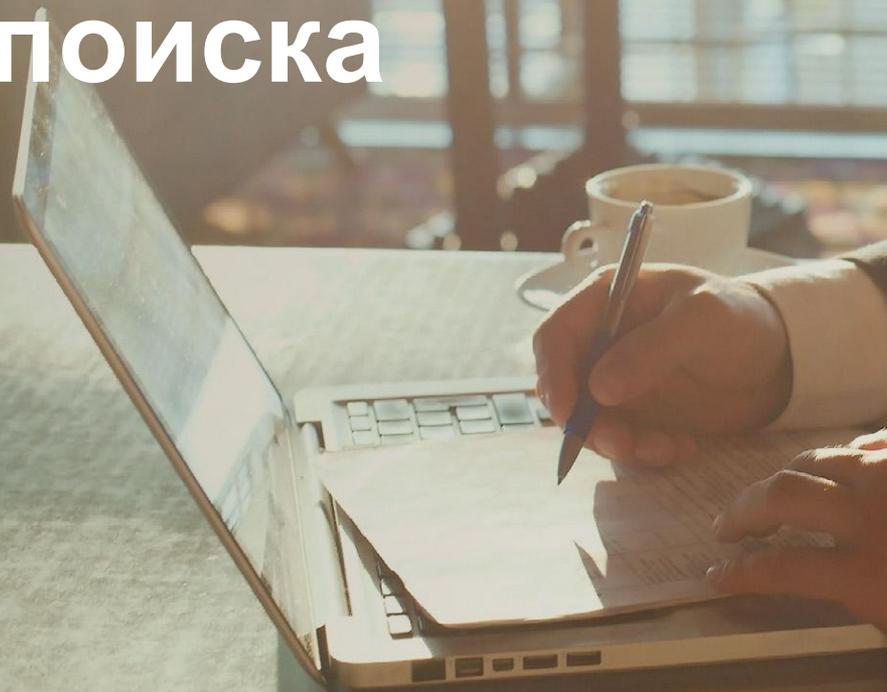


Сотрудники
технического блока



Системные администраторы

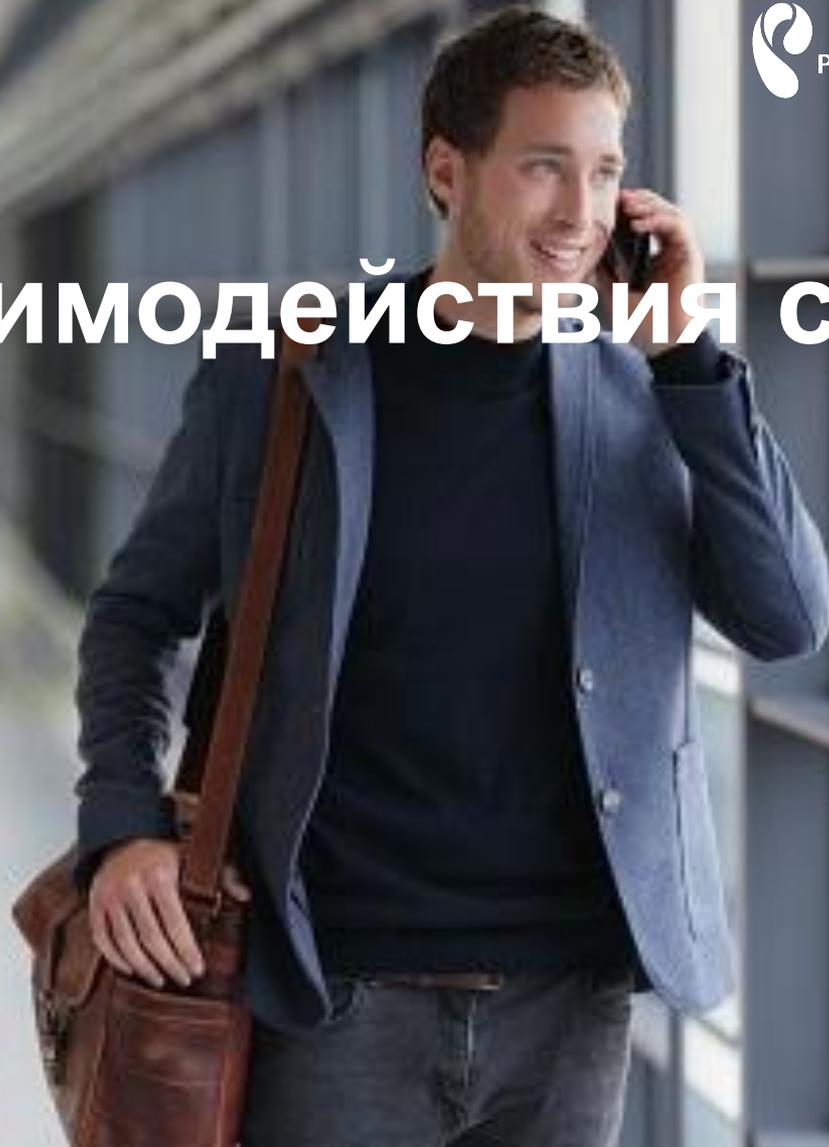
4. Эффективные каналы поиска



Эффективность каналов поиска.

Профильные сайты по поиску работы HeadHunter Superjob Rabota.ru Вакансия ру	
Непрофильные сайты (Авито, Из рук в руки)	
Социальные сети (Вконтакте, Фейсбук)	
Профессиональные социальные сети (Мой круг, LinkedIn)	
Центры занятости населения	
Расклейка объявлений	
Раздача листовок	
Сарафанное радио (приведи друга)	
Форумы для менеджеров по продажам	
Непрофильные форумы (Городские и международные)	
Газеты (Заработай, Работа для Вас, Профессия)	
Реклама по ТВ (бегущая строка)	
Реклама в розничных салонах Ростелеком	
Работа с ВУЗами	
Участие в Ярмарках Вакансий	
Реклама в метро и общественном транспорте	

5. Этапы взаимодействия с кандидатом



Этапы взаимодействия с кандидатом



Этапы взаимодействия с кандидатом

1. Телефонное интервью
2. Групповое собеседование
3. Индивидуальное собеседование
4. Обучение
5. Трудоустройство



6. Групповое собеседование

- ЦЕЛЬ ГРУППОВОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ

- ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ГРУППОВОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ

- СТРУКТУРЫ И ЭТАПЫ ГРУППОВОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ

- ПРЕЗЕНТАЦИЯ ВАКАНСИИ НА ГРУППОВОМ СОБЕСЕДОВАНИИ

- ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ В ГРУППОВОМ СОБЕСЕДОВАНИИ

Этапы группового собеседования

ПРЕЗЕНТАЦИЯ ВАКАНСИИ

**ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ
СОИСКАТЕЛЕЙ**

ПРЕЗЕНТАЦИЯ КОМПАНИИ

ДЕЛОВАЯ ИГРА

**САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ
СОИСКАТЕЛЕЙ**

Этапы группового собеседования

1. ПРЕЗЕНТАЦИЯ КОМПАНИИ

1-2 минуты. Сколько лет на рынке. Направление деятельности. Перечень услуг. Особые достижения.

2. САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ СОИСКАТЕЛЕЙ

1-2 минуты на 1 соискателя. Вопросы: Имя. Расскажите о Вашем последнем опыте работы? Чем заинтересовала данная вакансия?

3. ПРЕЗЕНТАЦИЯ ВАКАНСИИ

10 минут. Название вакансии. Обязанности. Условия работы. Социальная политика Компании. Что получит сотрудник? Требования.

4. ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ СОИСКАТЕЛЕЙ

10 минут. Какие у вас есть вопросы по вакансии, пожалуйста, задавайте?

5. ДЕЛОВАЯ ИГРА

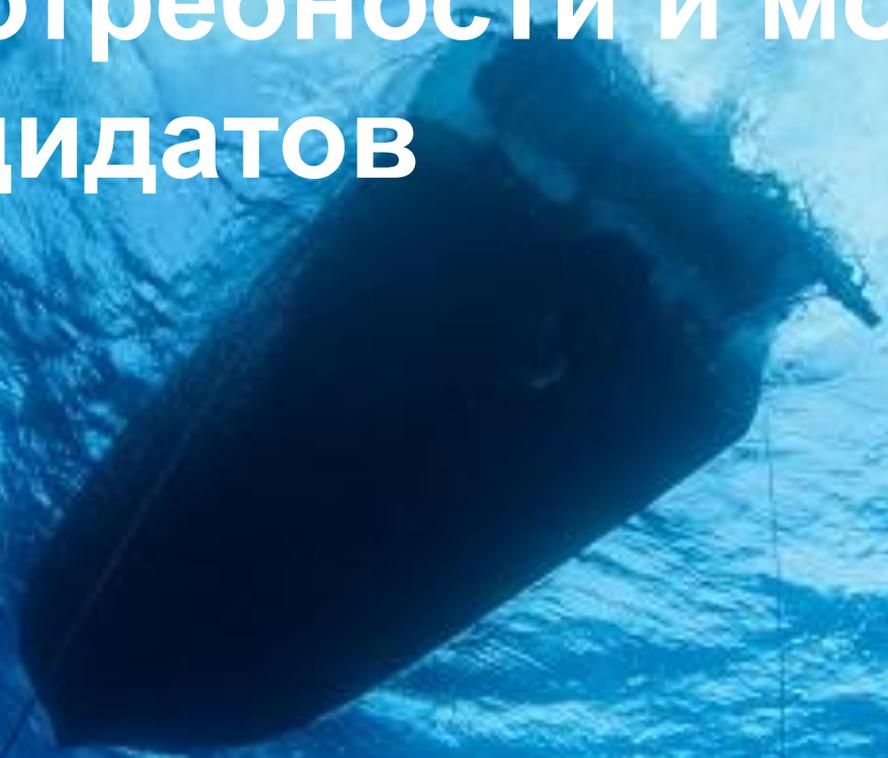
5 минут – организация пространства

5 минут – инструкция

10 минут – игра

5 минут – впечатления от игры

7. Потребности и мотивация кандидатов



Отказы кандидатов

Почему кандидат говорит «нет»?	

Пирамида потребностей Маслоу



Пирамида Маслоу для сотрудника

Уровень физических потребностей.



Потребности в защите и безопасности.
Для сотрудника:



Социальные потребности.
Для сотрудника:



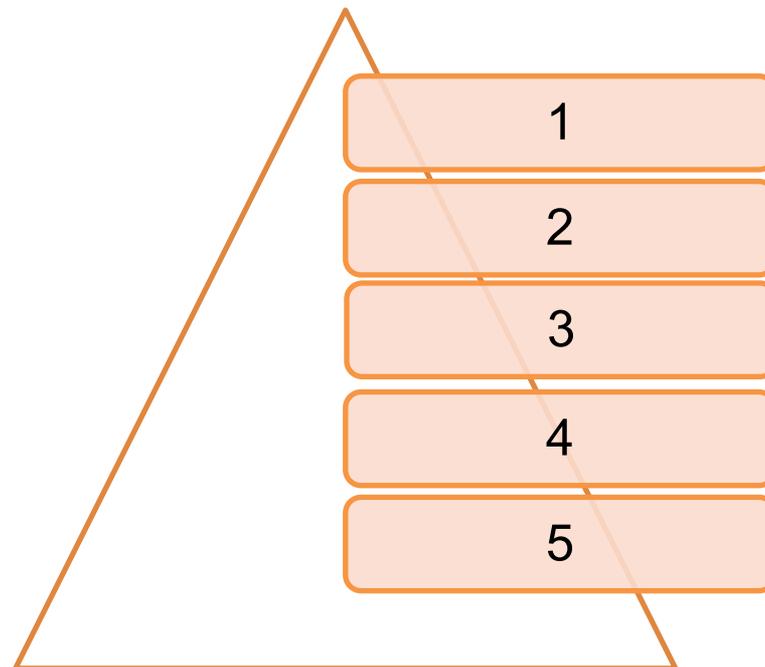
Потребности в уважении и признании
Для сотрудника:



Потребность в самореализации
Для сотрудника:

Как поддержать потребность на собеседовании

- Самореализация
- Признание и уважение
- Социум
- Безопасность
- Физиология





Ростелеком

8. ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ В ГРУППОВОМ СОБЕСЕДОВАНИИ

9. Интервью по компетенциям.

- ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ
- ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ МАРКЕРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ
- ТЕХНИКА STAR



Интервью по компетенциям

Компетенция - это поведение, демонстрируемое человеком в процессе **эффективного выполнения** задач в пределах данной организации.



Интервью по компетенциям

STAR

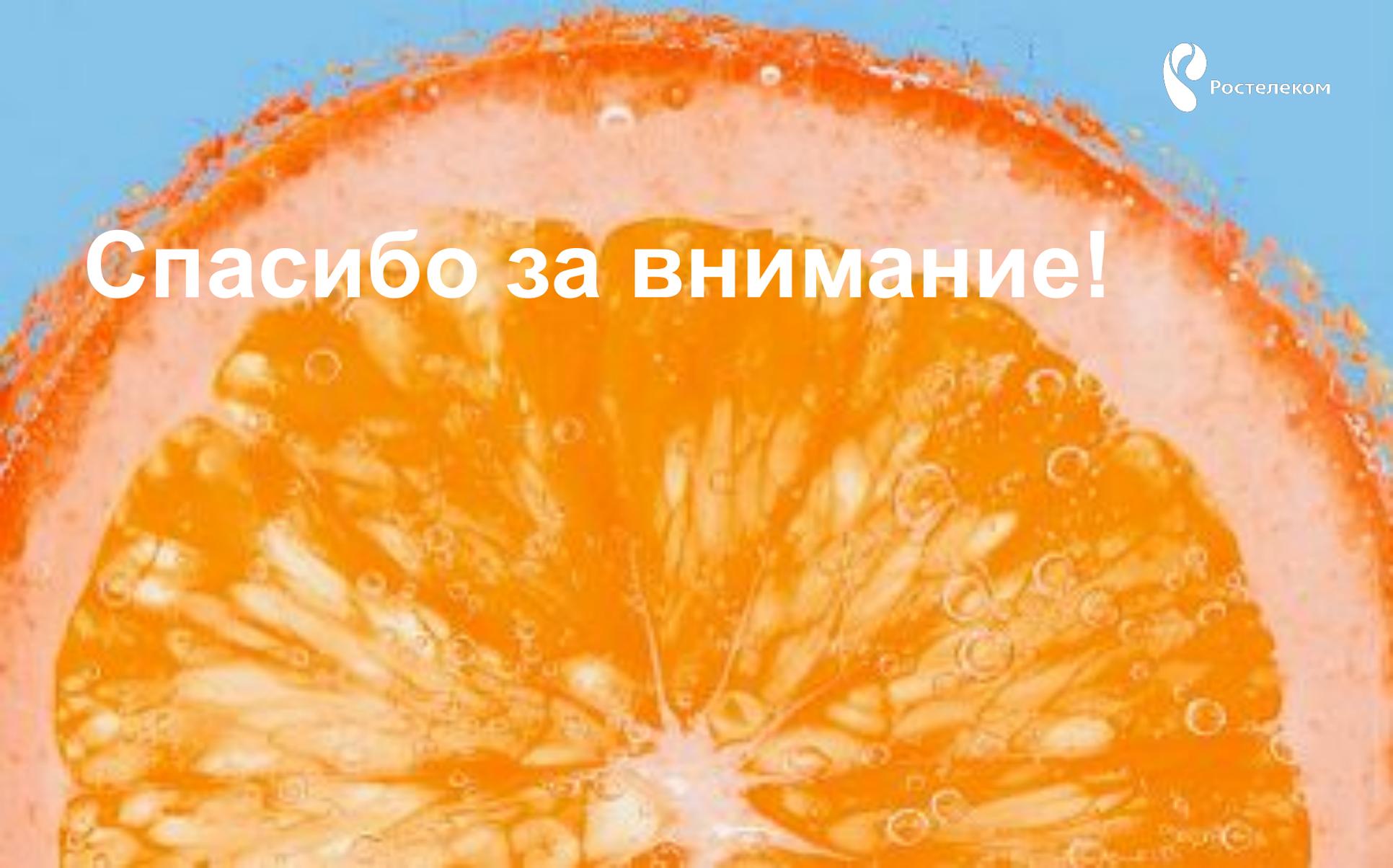
S – ситуация

T – цель

A – действие

R - результат





Спасибо за внимание!