

Ильгиз
Валинуров

Рекрутинг на 100% Н R



72 часа,
чтобы начать
действовать

[Почитать описание, рецензии и купить на сайте МИФа](#)

УДК 658.3
ББК 65.291.6-18
В15

Валинуров, Ильгиз
В15 Рекрутинг на 100% / Ильгиз Валинуров. — М. : Манн, Иванов
и Фербер, 2016. — 208 с.

ISBN 978-5-00100-109-6

В этой книге специалист по рекрутингу с многолетним опытом делится лучшими кейсами из своей практики. Вы узнаете, как найти идеальных кандидатов, стать привлекательным работодателем, грамотно проводить интервью и многое другое. Технологии и методики рекрутинга, описанные в этой книге, не один раз показывали свою эффективность и могут с успехом применяться в любой компании.

УДК 658.3
ББК 65.291.6-18

Все права защищены.
Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

Правовую поддержку издательства обеспечивает юридическая фирма «Вегас-Лекс».

VEGAS LEX

ISBN 978-5-00100-109-6 © Валинуров И., 2013
© Оформление. ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2016

Содержание

От автора — 7

Ваша компания готова к разговору с кандидатом? — 13

Формирование HR-бренда — 15
Переговорная: ваш рабочий инструмент — 16
Портрет вакансии — 19
Планирование и утверждение процедуры отбора — 21
Презентационные материалы для кандидатов — 31

Поиск кандидатов — 35

Как писать объявления — 37
Кратко о поиске в социальных сетях — 50
Резюме — 51
Критерии поиска — 67
Где искать успешных и редких кандидатов — 70
Подбор топ-менеджеров. Охота за головами — 72

Собеседование — 77

Кто на собеседовании главный — 79
Приглашаем на собеседование — 81

Основные этапы собеседования — 85
12 основных способов получения фактов — 99
Конкурсный, или массовый, подбор — 102
Стили проведения собеседований — 110
Групповое собеседование — 122
Метод домино — 124
Кандидат-звезда — 127
Как вести себя рекрутеру — 128
Метод лейтенанта Колombo — 137
Как использовать проективные вопросы — 140
Модель собеседования — 142
Закрытая поза — 147
Про деньги — 148
Как сделать предложение,
от которого кандидат не сможет отказаться — 151
Закрытие контакта — 158
Как формулировать отказ — 159

После собеседования — 163

Получение рекомендаций — 165
Если надо переманить — 167
Контроффер — 184

Заключение — 193

Отзывы — 195

От автора

Книга, которую вы держите в руках, посвящена рекрутингу — системе действий, связанных с поиском и отбором специалистов. По моему мнению, самый главный в этом процессе — рекрутер. Все остальные лишь участники. Если рекрутер говорит: «Эту вакансию невозможно закрыть», — то это его проблемы и ответственность. Если он взялся за вакансию, которая не закрывается, значит, она ему не по силам. Если он решил работать с заказчиком, который не может грамотно дать обратную связь, значит, рекрутер не в силах им управлять. Это всегда его проблемы, и именно он должен их решать.

Не всегда хватает опыта, умений, навыков. Чтобы выработать автоматизм, быть профессионалом, в деле нужно прожить, проработать 5000 «полетных» часов, как принято в авиации. Легко сосчитать для себя,

сколько мы работаем в день, сколько в год, сколько вообще в этой индустрии и сколько нужно времени, чтобы называться профессионалом.

Я с 1999 года занимаюсь профессиональным рекрутингом, в 2001-м открыл Business Connection — агентство по подбору персонала. Вхожу в Топ-5, Топ-15 и другие списки лучших рекрутеров России. Я провожу бизнес-тренинги, мастер-классы и обучаю специалистов, считая ключевым занятием все же управление собственным агентством.

В этой книге я с удовольствием делюсь с вами опытом, технологиями, «фишками». Здесь нет общих фраз. Все мои знания — результат обширной практики: поэтому текст изобилует примерами из жизни.

Вы узнаете:

- как выглядят идеальные кандидаты;
- как выявить их во время встречи;
- как их правильно оценить;
- как мотивировать кандидатов;
- как стать привлекательным работодателем;
- как работать с резюме;
- как собирать рекомендации;
- как проводить интервью от А до Я: его цели, типы, сложности, поведение участников;

- как работать с контрофферами*;
- какие «фишки» существуют в рекрутинге и т. д.

Вот прямо с «фишки» и начнем. Она универсальна и касается всех.

Многие бизнес-тренеры предпочитают ей не делиться: это невыгодно и даже опасно.

Вспомните свою практику. Вы заказываете корпоративный тренинг по продажам, приходит тренер, дает менеджерам какие-то знания, информацию. И ваши сотрудники пробуют их применять по мере усвоения — кто-то раньше, кто-то позже. Продажи начинают расти, а через месяц все возвращается на прежний уровень. Но почему люди не могут всегда работать в состоянии подъема?

Ответ простой: **есть только 72 часа**, чтобы начать превращать знания в навыки, переходить от информации к действиям. То, что вы узнаете из этой книги, сочтете нужным, ценным для своей компании, необходимо начать использовать **в течение 72 часов**. Тогда вы превратите знание в навык.

* Контроффер (от англ. counter offer — ответное предложение, контрпредложение) — встречное предложение сотруднику, который планирует уволиться. Это могут быть карьерный рост, увеличение зарплаты или другие изменения условий. *Прим. ред.*

Поэтому после получения полезной информации сразу засекайте время. В ближайшие 72 часа нужно начать использовать то, что вы узнали. Если этого не произойдет, вы останетесь обыкновенным читателем.

Но я верю, что будет по-другому.

Если у вас появится желание лично задать вопросы, встретиться, поделиться впечатлениями от прочитанной книги, напишите мне по адресу director@buscon.ru, позвоните по номеру мобильного телефона +7-903-260-25-51 или найдите мой профиль в социальных сетях.

**Ваша компания
готова к разговору
с кандидатом?**

Поиск кандидатов — это гораздо больше, чем просто закрытие вакансии. И начинается он вовсе не с размещения объявления.

Формирование HR-бренда

Начинать нужно с внутренней подготовки.

Собеседование — это не только способ найти сотрудника.

Продвижение самой компании тоже происходит через интервью, но об этом редко задумываются. При этом рекрутеры и HR-менеджеры зачастую больше общаются с потенциальными клиентами, чем ваши менеджеры по продажам. Если ваша компания проводит 50 собеседований в день, ежемесячно вы получаете больше 1000 контактов. В год — 10 000 контактов! Более того, эти люди сами пришли к вам в офис, заинтересованные вашей деятельностью. И раз уж пришли, им стоит узнать, какая у вас замечательная компания, чем вы привлекательны как работодатель, какой у вас супер-продукт и почему его надо покупать именно у вас!



[Почитать описание, рецензии
и купить на сайте](#)

Лучшие цитаты из книг, бесплатные главы и новинки:

