

ЭТАП 2. ПОИСК И ПОДБОР КАНДИДАТОВ

Этот этап превращает поиск сотрудников из хаотичного размещения объявлений в чётко управляемый процесс.

Мы не ждём откликов - мы выходим на рынок, используем все рабочие источники и действуем проактивно.

На этом этапе начинается формирование потока кандидатов, соответствующих задачам бизнеса и портрету из первого этапа.

1. Разработка и размещение цепляющего объявления

На основе проработанной должности, портрета кандидата и системы оплаты создаём короткое, понятное и привлекательное объявление, где чётко указаны:

- результаты, которые ожидает компания,
- основные задачи и условия,
- прозрачная «зарплата в таблице»,
- ключевые преимущества и ценности работодателя.

Для чего это нужно:

Чтобы сразу привлечь внимание нужных людей и отсеять случайных.

Ценность:

Сильные кандидаты читают сотни вакансий. Их внимание удерживает не «вода» и штампы, а ясность, конкретика и честность. Такое объявление формирует поток качественных откликов и снижает стоимость найма.

2. Активный поиск кандидатов

Параллельно с обработкой входящих откликов ведем прямой поиск - ищем специалистов по резюме, рекомендациям, в сообществах, на профильных форумах. Пишем, звоним, приглашаем.

Для чего это нужно:

Чтобы не зависеть от пассивных откликов и охватывать «скрытый рынок» - людей, готовых рассмотреть предложение, но не публикующих резюме.

Ценность:

Такие кандидаты обычно сильнее мотивированы, быстрее включаются в работу и дают лучший результат.

3. Использование собственной базы кандидатов

Подбираем подходящих специалистов из нашей собственной базы - это кандидаты, которые уже прошли глубокое интервью, оценку и тестирование, имеют готовый паспорт с результатами.

Для чего это нужно:

Чтобы ускорить поиск и повысить точность подбора.

Ценность:

Готовая база снижает сроки закрытия вакансии и даёт возможность предложить бизнесу уже проверенных людей.

4. Первичный телефонный отбор

Проводим короткое интервью по телефону, где проверяем ключевые требования из портрета: опыт, результаты, мотивацию, уровень ожидаемой оплаты и договорённости по условиям.

Для чего это нужно:

Чтобы отсеять неподходящих ещё до встречи.

Ценность:

Телефонное общение сразу показывает реальную адекватность и готовность кандидата - это экономит время руководителя и ускоряет процесс найма.

ЦЕННОСТЬ ЭТАПА

Широкий охват рынка и доступ к тем, кто сам не откликается.

Скорость: за счёт прямого поиска и звонков.

Качество: на интервью приходят только кандидаты, соответствующие портрету и условиям «зарплаты в таблице».

Прозрачность: понятно, где мы ищем, кого нашли и на каком этапе каждый человек.

Результат для компании:

- вакансия закрывается быстрее,
- собеседования проходят только с действительно подходящими людьми,
- повышается качество найма и снижается нагрузка на руководителя,
- компания получает сильных кандидатов, которые выбирают её осознанно.

ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К НАМ В СОЦСЕТЯХ!



Telegram



Вконтакте



Instagram

Наш телефон: +79872539835

Адрес: г. Уфа, Бульвар Ибрагимова 19

Телеграм: @businessstrongg (https://t.me/silny_businesss)

WhatsApp: +79872539835

Email: business.strong19@gmail.com