

IT
РЕКРУТИНГ
2021

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ ХАНТИНГА

ШКОЛА IT-РЕКРУТЕРА
«ONLINE PERSONAL»

ПРОГРАММА:

Современные тренды
ХАНТИНГА 2021

для


рекрутеров «Вашей
компании»

КТО МЫ ТАКИЕ

Официальный партнёр Gett Taxi
Официальный партнёр Microsoft Corp.
Партнёр крупных Российских IT корпораций
(Mail.ru, Yandex, etc.)
Партнер крупнейших холдингов (НЛМК)

СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ

+7 (910) 007-99-09
<https://it-recruiting.ru>

 facebook.com/groups/online.itrecruiter

ОТЗЫВЫ О НАС

[в Google Chrome](#)

ПРОЕКТ

Онлайн-обучение современным трендам хантинга через социальные сети

ЭТАПЫ ОБУЧЕНИЯ



Кандидаты, вдохновленные положительными отзывами, лучше стараются с первых дней и в итоге достигают лучших результатов. Хорошие отзывы - это благодатная почва для повышения вовлеченности и результативности ваших сотрудников.



Геннадий Самойленко

Автор employer-brand.ru

СТРУКТУРА И ФОРМАТ ПРОЕКТА:

- 1-2 модуля в неделю онлайн-встреч в Zoom на 1,5 часа
- Домашние задание по каждому модулю
- Тестирование по итогам обучения
- Сертификация

СТОИМОСТЬ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ:

- 22 500 рублей 1 модуль
- 9 модулей + Кейсы воронок
- 1,5 часа 1 модуль или 13,5 часов курс
- 5-10 недель продолжительность курса

МОДУЛЬ 1: ВВОДНАЯ

Современные тренды рынка труда разработчиков, связанные с пандемией коронавируса (COVID-19).
Изменения поведенческих моделей кандидатов.
Трансформация рекрутинга и переход в социальные сети. Современные требования к IT-рекрутерам.
Влияние HR-бренда и методы его развития в информационном пространстве Интернета.

МОДУЛЬ 2: ПОГРУЖЕНИЕ В ХАНТИНГ

Реальные кейсы успешного хантинга. Кейс Microsoft предхантинговой подготовки в течение 3-х недель более 200 кандидатов из международных компаний.

МОДУЛЬ 3: СТРАТЕГИЯ ХАНТИНГА

Возвращаем старых или ищем новых? Обзор наиболее популярных и эффективных стратегий подбора персонала. Успешный кейс из практики НЛМК. "Тайные стратегии". Кейс Иннополиса. Разработка Учениками стратегии подбора, которая будет реализована до конца обучения.

МОДУЛЬ 4: ФИШКИ HH.RU

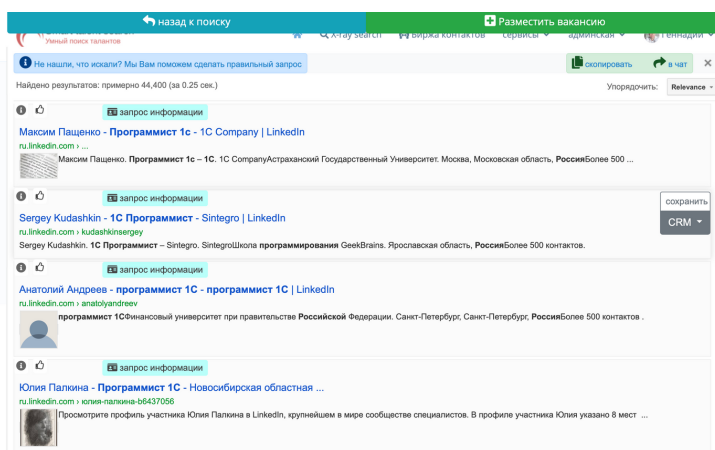
В чем может быть полезен крупнейший Job-портал в России. Как им закрывать 80% вакансий. Текст уникальной вакансии. Потенциал активного поиска по Архивам. Кейс эффективного закрытия вакансий в НЛМК. Задание найти новые интересные резюме на hh.ru

МОДУЛЬ 5: СОРСИНГ В ТЕЛЕГРАММ

Демонстрация с экрана наиболее эффективных стратегий сорсинга в Телеграмм. Кейс "Привет, Андрей". Подборка групп под ваши вакансии. Секретный поиск людей в телеграмм. Домашнее задание - добавиться в группы по нужной профессиональной области. Найти своих знакомых в телеграмм.

МОДУЛЬ 6: СОРСИНГ В LINKEDIN

Демонстрация экрана подбора через деловую социальную сеть LinkedIn. Обзор инструментов сорсинга. Погружение в самую современную технологию Boolean search & X-Ray. Демонстрация с экрана: как найти тысячи программистов 1С.



МОДУЛЬ 7: ПЕРВОЕ СООБЩЕНИЕ

Обзор реальных удачных и не очень сообщений IT-рекрутеров. Задание: Подготовка собственных сообщений.

МОДУЛЬ 8: ВОТ И САМ ХАНТИНГ

С чего начинаем диалог и как развиваем отношения.

МОДУЛЬ 9: ПРЕДЛОЖЕНИЕ ОФФЕРА

Подготовка оффера. Простые приемы предложения оффера, чтобы кандидат не отказал. Работа с возражениями.

ДОПОЛНИТЕЛЬНО

(НЕ ВХОДИТ В БАЗОВЫЙ КУРС)

КЕЙСЫ, КОТОРЫЕ МЫ ПОДРОБНО РАЗБЕРЕМ ДЛЯ ВАС:

Сценарий №1

1. Пользователи Яндексa или Google в поисковике делают запросы по своей проф области.
2. На вашем сайте размещены ответы на типовые запросы проф области, из которой вас интересуют кандидаты.
3. Пользователи выходят на ваш сайт, чтобы найти ответы. И видят ваши вакансии.
4. Потом они переходят на отзывы о вашей компании и знакомятся с материалами корпоративной жизни.
5. Получают желанные ответы и откликаются на ваши вакансии.

Сценарий №2

1. Пользователи Яндексa или Google в поисковике делают запрос: “вакансия_должность” (например, “Java вакансия”).
2. Они выходят на ваш сайт с размещенными вакансиями.
3. Знакомятся с отзывами о вашей компании и материалами с летнего отдыха и с карьерными историями роста сотрудников.
4. Получают представление о компании, зажигаются и откликаются на вакансии.

Сценарий №3

1. Соискатель в поисковике “пробивает” отзывы о вашей компании по запросу “название компании_ отзывы сотрудников”. По статистике о компании интересуются отзывами более 60% потенциальных сотрудников.
2. Таким образом пользователь выходит на ваш сайт и знакомится с отзывами о вашей компании и материалами корпоративной жизни.
3. Проникается вашим внутренним миром и откликается на вакансию.

Сценарий №4

1. Соискателю для погружения в вакансию вы скидываете ссылку на сайт.
2. Кандидат знакомится с отзывами о вашей компании и материалами корпоративной жизни.
3. Проникается вашими ценностями и принимает предложение продолжить диалог по вашей вакансии.

Сценарий №5

1. К вашему сайту “прикручен” форум или блок социальной сети, где обсуждаются актуальные вопросы из вашей проф области. Так вы развиваете свое профессиональное сообщество.
2. Ваши позиции с кандидатом сближаются в обсуждениях и возникает взаимная симпатия. Своя социальная сеть – это ваша “поляна” для хантинга.
3. Вы активно хантите наиболее талантливых либо они сами откликается на ваши вакансии.

Сценарий №6

1. Вы запускаете на своем корпоративном сайте вебинар, митап, хакатон или квиз.
2. Выбираете самых талантливых участников с лучшими результатами.
3. Хантите их после мероприятия. Или продолжаете поддерживать отношения, периодически связываясь и напоминая о себе.

Сценарий №7

1. У вас нет интересных вакансий для пользователя, который к вам пришел.
2. Даете ему возможность подписаться на новые вакансии, мероприятия или интересные материалы.
3. Продолжаете о себе напоминать, пока не схантите в конце-концов ☒

Сценарий №8

1. Вы выложили краткий обучающий курс по своей профессиональной области.
2. Все, кто интересуются данным курсом, попадают к вам на сайт.
3. По итогам курса пользователь проходит тестирование.
4. Вы выбираете лучших и связываетесь с ними.
5. Весь процесс автоматизирован и не требует много времени и внимания.

Сценарий №9

1. На своем сайте создаете портал для онбординга.
2. Специальные пуш- уведомления и всплывающие окна помогают новому сотруднику изучать материалы шаг за шагом. И в итоге он проходит тестирование.
3. По результатам теста вы оцениваете готовность сотрудника полноценно приступить к обязанностям.
4. Вот так просто адаптация автоматизирована и не требует много времени и внимания.