



БИЗНЕС-ШКОЛА  
XXI ВЕК-КОНСАЛТ

**12.03-27.03**

BLENDDED LEARNING

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РЕКРУТИНГ

## **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ: 56 ЧАСОВ**

(32 аудиторных часов + 24 часа индивидуальной дистанционной работы на учебном портале).

## **НОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА:**

О трендах в рекрутинге, о нетривиальных подходах к поиску персонала, о том, какие инструменты помогают подбирать и оценивать команды наиболее точно на изменившемся рынке труда.

## **АУДИТОРИЯ ПРОГРАММЫ:**

Рекрутеры, менеджеры по персоналу, руководители подразделений, которым важно повысить результативность поиска и подбора персонала.

**50%** обучения составят практические задания, решение индивидуальных и групповых кейсов, работа в группах, детальный разбор реальных ситуаций, обмен опытом с коллегами по классу.

## СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

### **МОДУЛЬ I КЛАССИЧЕСКИЙ РЕКРУТИНГ И ТЕХНОЛОГИЯ EXECUTIVE SEARCH**

#### **ТЕМА 1 Бизнес-процессы в системе управления персоналом.**

Структура процессов в системе управления персоналом и место рекрутинга в системе. Описание бизнес-процесса «Рекрутинг».

#### **ТЕМА 2 Заявка на подбор персонала.**

Профиль вакантной должности – как его разработать и использовать при подборе персонала. Как согласовать с внутренним клиентом перечень требуемых компетенций. Особенности компетенций кандидатов на топовые вакансии. Аналитика рынка труда: цели, примеры анализа рынка труда – пожелания кандидатов, предложения работодателей.

#### **Совместное рассмотрение кейса**

Создание профиля должности вакантной позиции.

#### **Практическое задание**

Создание профиля должности вакантной позиции.

#### **ТЕМА 3 Инструменты построения эффективной коммуникации с кандидатами.**

Деловая переписка рекрутера и кандидата. Сопроводительное письмо – когда в нем есть необходимость?

#### **ТЕМА 4 Телефонное интервью – инструмент построения коммуникации и оценки компетенции кандидатов.**

#### **Ролевая игра**

Проведение телефонного интервью с кандидатом. Получение обратной связи с анализом инструментов построения эффективной коммуникации с кандидатом по телефону.

#### **ТЕМА 5 Собеседование.**

Подготовка к личному интервью. Стили проведения интервью. Стрессовое интервью: преимущества и риски. Структурированное интервью.

МОЖЕТ ли кандидат занимать вакантную должность – вопросы для оценки компетенций, лидерских качеств, потенциала кандидата занимать вакантную должность. Качественная оценка компетенций: быстро развиваемые и трудно развиваемые компетенции. Гибкий подход к отбору кандидатов.

ХОЧЕТ ли кандидат занимать вакантную должность – вопросы на мотивацию. Ответы на вопросы кандидата. Анализ собеседования.

## **Анализ кейсов участников**

### **Ролевая игра**

Проведение личного структурированного интервью с кандидатом. Получение обратной связи с анализом инструментов построения эффективной личной коммуникации с кандидатом.

## **ТЕМА 6 Технология Executive Search.**

Принципы и поэтапная технология Executive Search при подборе руководителей. Кому «доверить» подбор руководителей: подбирать самостоятельно или обратиться в кадровое агентство?

## **ТЕМА 7 Инструменты поиска и привлечения эксклюзивных кандидатов.**

Как «выйти» на кандидатов, которые не ищут работу и не публикуют резюме в общем доступе. Составления Target list: определение компаний-целей. Разработка мотивационных условий для кандидатов на топовые вакансии. Как установить контакт с потенциальным кандидатом для выяснения его квалификации и интереса к предлагаемой позиции. Роль реферальных программ в привлечении кандидатов, лояльных компании.

## **Анализ кейсов участников**

## **ТЕМА 8 Инструменты оценки компетенций кандидатов: case study, интервью по компетенциям и проективные методики.**

Структура, содержание и логика кейсов для оценки компетенций, моделей поведения и личностных характеристик. Техника формулирования кейс-вопросов. Интерпретация полученных ответов. Технология интервью по компетенциям для оценки кандидата на топовые вакансии. Оценка качества ответов на профессиональные вопросы.

## **Практическое задание**

Создание кейса для оценки компетенций кандидата.

## **Ролевая игра**

Проведение интервью по компетенциям с кандидатом на топовую вакансию.

## **ТЕМА 9 Отбор финалистов.**

Как подготовить «Анкету» и информацию о кандидате для внутреннего клиента. Презентация кандидата внутреннему клиенту. Собеседование кандидата и внутреннего клиента – как управлять взаимодействием.

## **ТЕМА 10 Практические инструменты минимизации рисков в процессе классического рекрутинга и подбора Executive Search.**

Для чего необходимо интервью в несколько этапов. Доверие к кандидату и работа с «белыми пятнами». Документы, запрашиваемые у кандидата, важные для принятия решения о найме. Доверять или не доверять рекомендациям. У кого и как запрашивать рекомендации. Job offer как способ создания договоренностей о найме.

## **МОДУЛЬ II ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА**

### **ТЕМА 1 Обзор IT-платформ и решений для цифровизации рекрутинга.**

### **ТЕМА 2 Интернет-маркетинг на службе рекрутинга.**

Преимущества использования digital маркетинга в рекрутинге. Три способа сегментировать целевую аудиторию вакансии. Понятие лида. Основные каналы лидогенерации при работе с вакансиями. Воронка конверсий. Примеры расчета конверсий при работе с вакансиями в сети Интернет. Откуда рекламные интернет-системы знают так много о кандидатах?

### **ТЕМА 3 Интернет-сервисы, полезные рекрутеру.**

Системы веб-аналитики Яндекс.Метрика и Google Analytics. Использование инструмента Яндекс. Вордстат с целью анализа вакансий.

#### **ТЕМА 4 Корпоративный сайт как канал продвижения вакансий.**

Публикация вакансий на корпоративных сайтах компании. Какую информацию публиковать на карьерной страничке сайта компании кроме вакансий – что интересует кандидатов больше всего. Продвижение карьерной странички сайта компании в поисковых системах.

#### **ТЕМА 5 Контекстная реклама вакансий – как увеличить отклик на вакансию.**

Принципы работы контекстной рекламы. Типы и виды контекстной рекламы. Подбор аудитории для контекстной рекламы вакансии. Ретаргетинг и ремаркетинг. Настройка РК с целью продвижения вакансии на примере Яндекс.Директ. Оценка эффективности контекстной рекламы. Баннерная реклама для продвижения вакансий.

#### **ТЕМА 6 Социальные и поисковые сети как источники поиска и привлечения кандидатов.**

Наиболее популярные в рекрутинге социальные и профессиональные сети, блоги и специализированные форумы. Прямое сообщение. «Постинг в тематических сообществах». Приглашение на событие. Подготовка контента для сообщества. Подбор визуализаций. Взаимодействие с подписчиками. Структура и содержание объявления о вакансии для соцсетей.

#### **ТЕМА 7 Таргетированная реклама.**

Подбор целевых аудиторий. Разработка и оформление рекламных объявлений. Выбор типа таргетированной рекламы (реклама с переходом на сайт, реклама с целью продвижения сообщества, реклама с целью лидогенерации и т.д.). Оценка эффективности таргетированной рекламы.

#### **ТЕМА 8 Другие инструменты маркетинга, которые можно использовать в рекрутинге.**

Сбор e-mail баз соискателей. Работа с рассылками, закрытие вакансий посредством e-mail рассылок. Продвижение вакансий в мессенджерах. Настройка реферальной программы для подбора персонала в сети. Видеомаркетинг при закрытии вакансий. Как в видеоформате рассказать о вакансии. Корпоративный event-маркетинг для привлечения лучших кандидатов и закрытия самых сложных вакансий.

## Кейс

«Автоматизация подбора персонала на примере крупнейшей школы английского языка».

### ПРЕПОДАВАТЕЛИ:

#### АНТОН КУЧУР



Руководитель и преподаватель кафедры маркетинга и продаж БШ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, академический директор программ «Профессиональный маркетинг», «Интернет-маркетинг». Эксперт с 10-летним опытом в разработке маркетинговых стратегий, формировании и реализации коммуникационных политик, проведении маркетинговых исследований, брендинге, а также планировании контент-стратегий для

сайтов, повышении конверсии и построении воронок продаж, email маркетинге. Более пяти лет руководил отделом интернет-маркетинга SKYENG, участвовал в разработке и реализации маркетинговых стратегий на рынках Беларуси, России, Европы. Область научных интересов: стратегический маркетинг, брендинг, цифровой маркетинг.

#### ТАТЬЯНА ЧЕРДЫНЦЕВА



Первый заместитель директора, руководитель и преподаватель кафедры менеджмента БШ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, академический директор программы MBA General. Образование: Диплом специалиста, специальность «Библиотечковедение и библиография», Белорусский университет культуры, 1994.

Профессиональный опыт: Управление консультационными проектами по разработке и реализации стратегии бизнеса; реорганизации предприятия; реинжинирингу и оптимизации бизнес-процессов; проектированию и внедрению системы оценки, развития и обучения персонала; оптимизации систем стимулирования (грейдингованию, оплате труда по KPI). Член рабочей группы по реализации «Концепции формирования и развития системы бизнес-образования в Республике Беларусь» при Министерстве экономики Республики Беларусь. Сфера научных интересов: Стратегический менеджмент,



Компенсационный менеджмент, Процессное управление.  
Преподаваемые дисциплины: Стратегический менеджмент,  
Операционный менеджмент, HR-менеджмент.

### ДАТЫ ОБУЧЕНИЯ:

- **МОДУЛЬ I**  
12.03 – 13.03  
с 10.00 до 17.00
- **МОДУЛЬ II**  
26.03 – 27.03  
с 10.00 до 17.00

### МЕСТО ОБУЧЕНИЯ:

Кампус БШ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, БЦ «XXI век»,  
г. Минск, пр-т. Независимости, 169, северное здание, 8 этаж.

### СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ:

Для одного участника **1 860 ВУН (НДС не взимается).**

### ДОКУМЕНТ ОБ ОБРАЗОВАНИИ:

- Сертификат БИЗНЕС-ШКОЛЫ XXI ВЕК-КОНСАЛТ.
- Свидетельство о повышении квалификации государственного образца.

### ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ НА ОБУЧЕНИЕ:

+375 (29) 694-31-87 (Viber, Telegram, WhatsApp)  
+375 (29) 397-67-79  
+375 (29) 700-67-79  
+375 (17) 388-14-08

E-mail: [training@21vk.biz](mailto:training@21vk.biz)



с 12 марта

Профессиональный  
рекрутинг

