



EXECUTIVE SEARCH

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ: 16 УЧЕБНЫХ ЧАСОВ

АУДИТОРИЯ ПРОГРАММЫ:

Руководители отдела подбора персонала, менеджеры по персоналу и рекрутеры.

В результате участники получают инструментарий прямого поиска кандидатов на вакантную позицию из числа успешно работающих в настоящее время – Executive search.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Методы поиска персонала

- Классический подбор – Recruitment .
- Executive search – прямой поиск кандидатов на вакантную позицию из числа успешно работающих в настоящее время.
- Headhunting – охота за конкретным сотрудником другой компании.
- Talent search – поиск талантов.
- Graduate search – поиск перспективных студентов и молодых специалистов.
- Cross-country search – международный поиск персонала.
- Региональный поиск – поиск и привлечение специалистов из регионов РБ.
- Локальный поиск – поиск работников населенного пункта, в котором располагается компания.

Технология Executive Search

- Кому «доверить» Executive Search: подбирать самостоятельно или нанять агентство?

- Принципы и поэтапная технология Executive Search.

Описание профиля компании, вакантной позиции, идеального кандидата (Job Description)

Исследование рынка и поиск кандидатов

- Определение списка компаний, где могут работать вероятные кандидаты (Target List).
- Идентификация подходящих кандидатов, их сравнительный анализ.
- Сбор информации о ситуации на рынке, о среднерыночном уровне заработных плат и компенсаций.
- Установление контакта с будущими кандидатами для выяснения их квалификации и потенциального интереса к предлагаемой позиции.
- Подготовка полного списка возможных кандидатов (Long List) и обсуждение его с внутренним клиентом.

Проведение телефонного интервью с кандидатами

- Определение потенциального интереса к предлагаемой позиции.

Проведение подробных интервью с кандидатами

- Подготовка к интервью: подготовка обстановки для собеседования и необходимых материалов и документов.
- Приветствие и начальный этап собеседования.
- Предоставление кандидату информации о Вашей компании и вакантной должности. Ответы на вопросы кандидата.
- Завершение собеседования и обсуждение дальнейших действий.
- Оценка соответствия требованиям вакансии. Вопросы для оценки образования и уровня профессиональных знаний кандидата; глубины и успешности профессионального опыта кандидата; уровня профессиональных и управленческих навыков; лидерских качеств; личных и других обстоятельств, влияющие на возможность занимать вакантную должность.

- Оценка мотивационной направленности кандидатов. Вопросы для оценки причин увольнения с последнего и предыдущих мест работы; перспектив и ближайших целей кандидата; ожиданий от новой работы; достигнутого уровня оплаты и желаемого уровня оплаты труда; наличия альтернативных предложений; порядка и критериев принятия решения о выборе предложения о работе.
- Сбор и проверка информации / рекомендаций / отзывов.
- Предоставление отчета о финальных кандидатах внутреннему клиенту.

Выбор и принятие решения: организация встреч кандидатов с внутренним клиентом

- Совместный анализ и помощь в оценке претендентов.
- Принятие решения о выборе кандидата.
- Содействие в переговорах по поводу компенсационного пакета и других вопросов, решение которых ведет к успешному привлечению лучшего кандидата в компанию.

ДОКУМЕНТЫ ОБ ОБРАЗОВАНИИ:

- Сертификат ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ XXI ВЕК-КОНСАЛТ.
- Сертификат об обучении государственного образца.

СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ:

Стоимость двухдневной программы со скидкой 25%

~~12 000 BYN + 20% НДС~~ **9 000 BYN + 20% НДС**