8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Подбор персонала в условиях дефицита кадров и цифровой трансформации. Современные тенденции рекрутинга

В ходе курса слушатели узнают, как изменился найм в 2027 году, и как решать проблемы дефицита кадров, познакомятся с последними тенденциями и лучшими практиками в области поиска и подбора персонала, рассмотрят современные инструменты и технологии в рекрутменте, изучат продвинутые диджитал технологии подбора.

Дата проведения: 19 - 20 января 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC30441

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16часов

Стоимость участия: 45 900 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Руководителей и сотрудников подразделений по подбору персонала, рекрутеров, руководителей и менеджеров по персоналу, директоров по развитию персонала, HR – generalist.

Цель обучения

Повысить качество найма и скорость закрытия вакансий, снизить ошибки при найме персонала.

Результат обучения

В-результате обучения участники:

- Получат представление об-актуальном рынке труда, эволюции рекрутинга и-маркетинге персонала.
- Сформируют навык составления профиля вакансии, постановки задачи на-подбор персонала рекрутеру.
- Изучат эффективные инструменты поиска кандидатов.
- Сформируют навык оценки, навык использования нескольких методик во-время интервью.
- Проанализируют практические решения успешной реализации проектов массового подбора для компаний различной отраслевой направленности.
- Узнают новые способы поиска талантов и-улучшат навыки ведения переговоров для их-найма.
- Получат экспертный обзор актуальных ИТ-платформ и-сервисов, позволяющих автоматизировать процессы рекрутинга.
- Смогут тщательно планировать и-применять современные стратегии поиска сотрудников.
- Повысят качество найма и-скорость закрытия вакансий.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Современный рынок труда: новые запросы, проблематика поиска и-подбора персонала.

- Эволюция рекрутинга.
- Рынок труда 2027 года. Проблематика и тренды. Мониторинг и анализ рынка труда, оценка ситуации с кадрами и зарплатами.
- Новые роли рекрутеров и-менеджеров по-персоналу.
- Влияние Цифровизации на-рынок труда.
- Ключевые тенденции в-области найма и-отбора персонала: наём в-дистанционном формате, удаленная оценка кандидатов, использование искусственного интеллекта, рекрутинг через социальные сети, высокая конкуренция за-кадры, спрос на-digital-специалистов и-IT-специалистов.
- Маркетинг персонала.
- Недостатки пассивного и-преимущества активного поиска кандидатов.

Кадровое планирование и-система подбора персонала.

- Уровни и-этапы кадрового планирования.
- Методики оценки количественной и-качественной потребности в-кадрах.
- Бизнес-процесс офлайн и-онлайн подбора персонала как единая непрерывная система.
- Системный подход к-подбору и-оценке персонала-— основные этапы и-критерии.

Формирование требований к-кандидатам. Создание профиля заявки на-подбор.

- Три подхода к-формированию профиля: логический, прецедентный, методика попарного сравнения компетенций.
- Требования к-профилю кандидата.
- Разработка модели компетенций.
- Формирования компетенций по-группам (легко развить, развить возможно под давлением или при мотивации, развить невозможно).

Классические и-новые источники поиска кандидатов.

- Эффективность использования различных информационных каналов, в-зависимости от-вакантной позиции: СМИ, специализированные сайты, сотрудничество с-рекрутинговыми агентствами.
- Новые инструменты поиска кандидатов: социальные сети, булевые запросы, мессенджеры, карьерные сайты-— что работает?
- Как сформировать продающий персональный профиль вакансии и-профиль компании.
- Профильные группы и-сообщества-— принципы работы.
- Проблема безопасности при подборе персонала. Изучение и-обработка резюме: на-что обратить внимание. Проверка кандидатов и-их-документов. Оценка факторов риска для конкретных должностей.

Цифровые технологии подбора персонала.

- Искусственный интеллект и-роботизация рекрутинга.
- Автоматизация бизнес-процессов подбора персонала.
- Способы автоматизации рутинного процесса рекрутинга с-момента формирования заявки на-подбор и-до-момента приема на-работу без потери качества.
- Безопасность данных при автоматизации рекрутинга.

День-2.

Оценка кандидатов.

- Виды интервью: проективное, кейс-интервью, неструктурированное, биографическое.
- Метапрограммы и-психолингвистика речи.
- Оценка по-типологии DISC.
- Выявление якорной (основной) и-шлейфовой (вспомогательной) мотивации кандидатов.
- Особенности интервьюирования кандидатов на-руководящие позиции.
- Особенности подбора персонала на-удаленке. Дистанционная оценка кандидата.
- Особенности проведения видео-— интервью.
- Проверка гипотез и-выявление лжи у-кандидатов.

Особенности найма талантов.

- Борьба за-таланты. Как привлекать лучших кандидатов на-рынке.

Специфика найма IT- специалистов и-других узкопрофильных специалистов на-рынке труда.

Массовый подбор.

- Почему массовый наем сегодня актуален.

- Как качественно обрабатывать большие объемы.
- Какие ошибки снижают эффективность массового рекрутинга, и-какие вопросы следует задавать на-собеседовании кандидатам.
- Что важно соискателю при выборе места работы.
- Какие инструменты стоит использовать для массового рекрутинга.
- Оценочные тесты для повышения качества найма.
- Чат-боты в-работе с-массовым персоналом. Поиск, адаптация, поддержка.
- Иерархия потребностей в-массовом подборе и-удержании персонала.

Проведение собеседования.

- Правила успешного собеседования.
- Как оценить компетенции на-собеседовании. Вопросы для интервью.
- Продажа вакансии.
- Завершение интервью, обратная связь кандидату. Правила отказа в-приеме на-работу. Пост-сопровождение кандидатов. Предложение о-работе кандидату на-должность.

Адаптация персонала.

- Эффективные способы адаптации персонала-— от-тренингов до-автоматизации. Какие сейчас тренды?
- Как перестроить программы адаптации для гибридного офиса.
- Как добиться максимального погружения новичков в-компанию, чтобы разделяли ценности компании, культуру, характеристики компании.
- Как вовлекать руководство в-процесс адаптации.

Как адаптировать новичков-— молодежь на-производстве?

Преподаватели

ЛИМОНОВА Елена Ильинична

Эксперт в-области управления персоналом с-опытом работы директором по-персоналу федеральных компаний, директор кадрового агентства.

Профессиональные компетенции:

Подбор, оценка, развитие персонала, разработка стратегии и-оптимизация оргструктуры, формирование команд.

Опыт работы:

Опыт работы в-области управления персоналом более 15-лет, на-должности директора по-персоналу 11-лет. Разрабатывала и-реализовывала стратегию управления персоналом в-сети салонов сотовой связи «МегаФон», торговой федеральной компании ЗАО «ФАРМ». Организовывала систему подбора персонала в-«Национальная служба взыскания», «Кредит Европа Банк», «ЕМС Почта России». Выполнение проектов по-HR-консалтингу, обучению и-подбору персонала: Сбербанк, ГК-Черкизово, НИЦ ИРТ, Sim-Sim, Белфан, Адамас, Сдэк, FAERUSSIA, ГК-Доминант, Летуаль, РесурсТранс, МПЗ Богородский, Интелмед, Точка решений.

Образование:

Окончила Московский Государственный Университет, факультет психологии; Московскую международную высшую школу бизнеса «МИРБИС», управление человеческими ресурсами, MBA; Пермский Государственной Университет, экономический факультет.

Приглашенный эксперт-ТВ и-Радио, автор ряда статей в-отраслевых изданиях.