

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

На семинаре слушатели узнают, как изменится найм в 2024 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:** 9 - 10 июня 2025 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** MC24370

**Вид обучения:** Семинар

**Формат обучения:** Онлайн-трансляция

**Срок обучения:** 2 дня

**Продолжительность обучения:** 16 часов

**Стоимость участия:** 37 200 руб.

**Для участников предусмотрено:** Методический материал.

**Документ по окончании обучения:** Сертификат об участии в семинаре.

# 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 2024 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-ИТ-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 найм 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 розыска», «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-TV и-Радио, автор ряда статей в-отраслевых изданиях.