

*Курс в записи*

# Инструменты для эффективного рекрутмента

topcareer



topcareer

Все наши студенты получают доступ к **уникальному сообществу top-HR**, где можно решить любые карьерные задачи:



активный нетворкинг  
с коллегами



возможность найти ответы  
на рабочие задачи



полезные материалы  
для работы



найти единомышленников



разобрать с коллегами  
свой рабочий кейс



стать наставником  
или найти ментора



интересные вакансии  
и разбор резюме

*Станьте частью сильного HR-сообщества!*

topcareer

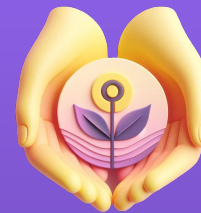
# Удобное расписание и дополнительная польза



Уроки в записи и вы можете  
смотреть их **в любое удобное  
время для вас**



Вы можете посетить **дополнительные  
встречи/воркшопы с экспертами,**  
которые не входят в основную  
программу курса, по интересующим  
вас темам (анонсируем заранее)  
и забрать ценные советы  
и инструменты



Вы получите **персональную  
поддержку куратора** на всех  
этапах обучения, который поможет  
эффективно распределить нагрузку

# Сопровождение ментора

*Вы не останетесь в одиночку.*

*Наш ментор всегда проверит домашнее задание, подскажет, направит в нужную сторону.*



Хохлова Ольга Сергеевна

Анастасия, добрый день!

Хочу отметить:

1. Верно данные рекомендации по изменению процесса адаптации нового сотрудника: более подробное описание системы наставничества, введение системы обратной связи от новых сотрудников - все это замечательно и обязательно принесет свои плоды!

В качестве рекомендации, обратите внимание еще вот на это:

1. Обратную связь можно еще собирать на нового сотрудника от его руководителя - это тоже дает хорошие результаты

До встречи на следующем задании. Успехов!



Хохлова Ольга Сергеевна

Коллега, благодарю за выполненное домашнее задание. Хочу отметить: 1. Верно отмеченные пути решения обозначенных проблем 2. Также хорошо отмечены критерии оценки эффективности принятых мер В качестве рекомендации, обратите внимание еще вот на это: 1. Если большая часть интервьюируемых не выходят на связь после собеседования - возможно, рекрутер неверно осветил вакансию, требования и обязанности, поэтому я бы еще посмотрела в эту сторону, 2. По поводу предоставления обратной связи - регламенты это хорошо, но можно и пойти путем внедрения корп ценности и личного HR бренда рекрутера, тогда обратная связь будет более искренняя, чем при страхе получить наказание 3. Возможно, кандидаты приходили на собеседование только ради получения контроффера от работодателя, нужно лучше прорабатывать мотивацию на этапе поиска До встречи на следующем задании. Успехов!

# Отзывы выпускников курса



**Дыбкина Наталья**

АО "Судоходная компания  
"Волжское пароходство",  
выпускница  
курса

“  
Понравились уроки по аналитике и совершенствованию системы подбора с ее помощью, а также уроки Татьяны Деревянко по социальным сетям: актуально и практически применимо. Попробовали кадровую лидогенерацию, планируем активно использовать LinkedIn для прямого поиска. Материалом курса буду пользоваться в течение года как вспомогательным и опорным. Спасибо за курс!  
”

“

Хочется поблагодарить абсолютно всех преподавателей, которые были на этом курсе - знания давали по максимуму: **насыщенно, подробно, системно и что особенно ценно - искренне делились опытом и лайфхаками!**

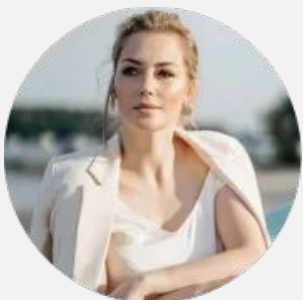
”



**Блиндарева Наталья**

Рекрутер, фрилансер,  
выпускница  
курса

# Отзывы выпускников курса



**Олеся Кольцова**

HR в индивидуальных проектах по рекрутингу, выпускница курса

Понравилась уроки Татьяны Деревянко по социальным сетям, а также урок по сорсингу - актуально, познавательно, практически полезно. **Уже применяю в своей работе сорсинг, в FB оформляю размещение рекламы красивыми и правильными постами.** Благодарю за качественный курс!

Воодушевляет экспертиза коллег, которые ведут занятия. Понравилась уроки с Ольгой Романовой и Елизаветой Наумовой. **Курс - не только возможность получить новые навыки, но и определить для себя новые ориентиры и цели в профессии.** Спасибо!



**Васильева Наталья**

Руководитель HR практики, Sapiens Consulting выпускница курса



# Модуль 1.

# Коммуникации с заказчиками, Candidate Experience



**01.**

# Employee Journey Map при работе с кандидатом и заказчиком

Екатерина Люсева, Руководитель HR-проектов в Авито

- ▶ Обзор инструмента EJM, как использовать в рекрутменте;
- ▶ Выявляем "боли" соискателя и улучшаем опыт.

02.

## Коммуникация с заказчиком

**Анна Головаченко**, Руководитель группы по подбору и адаптации персонала  
Фармацевтическая производственная компания ГЕРОФАРМ


- ▶ Как снимать заявку и брифовать заказчика;
- ▶ Точки контакта с заказчиком - на что важно обратить внимание?

03.

## Как работать с контр-оффером и управлять процессом адаптации

Анна Головаченко, Руководитель группы по подбору и адаптации персонала  
Фармацевтическая производственная компания ГЕРОФАРМ

- ▶ Как работать с контр-оффером;
- ▶ Управление процессом адаптации;
- ▶ Как проводить Exit-interview с увольняющимися сотрудниками.



**Модуль 2.**  
**Бренд работодателя**  
**и HR-маркетинг**

## 04.

# Что такое бренд компании как работодателя

Татьяна Дервянко, Marketing manager MTC, EX-Employer brand manager Kaspersky

- ▶ Позиционирование HR-бренда для внешней аудитории — что должен делать HR;
- ▶ Как выстроить работу по продвижению бренда с нуля;
- ▶ На что влияет HR-бренд, как измерить силу бренда.

## 05.

# Как построить работу в маркетинговых каналах для продвижения бренда работодателя

Татьяна Дервянко, Marketing manager MTC, EX-Employer brand manager Kaspersky

- ▶ Как работать со своей базой кандидатов - e-mail-рассылки;
- ▶ Как оценить эффективность мероприятий по бренду работодателя, KPI процесса;
- ▶ SERM - как обрабатывать негативные отзывы о работодателе и управлять репутацией.

06.

# Алгоритм создания рекламы в соцсетях (телеграм и vk): от подготовки до подведения итогов

**Татьяна Дервянко**, Marketing manager MTC,  
EX-Employer brand manager Kaspersky

Как создавать маркетинговый контент,  
писать продающие тексты





# Модуль 3.

## Оценка кандидатов

07.

## Как создать Performance profile и подобрать методы оценки

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард

- ▶ Что такое Performance profile;
- ▶ Как подобрать нужный метод оценки;
- ▶ Что спрашивать на собеседовании;
- ▶ Чек-лист для собеседования.

08.

## Подготовка и проведение оценки кандидатов

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард

- ▷ Как подготовить и провести оценку кандидата;
- ▷ Методы оценки персонала при приеме на работу;
- ▷ Как избежать ошибок при оценке кандидата.

09.

## Цифровые решения в оценке персонала

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард

- ▶ Автоматизируем процесс оценки личностных и профессиональных качеств;
- ▶ Обзор решений для автоматизации тестирования;
- ▶ Центры оценки и 360 – онлайн;
- ▶ Технологичные решения для оценки и опросов;
- ▶ Как подобрать нужную систему под задачи;
- ▶ Что выбрать - внутреннюю разработку или покупку системы, ловушки и решения;
- ▶ Трудность перевода или как выстроить взаимодействие с IT.



# Модуль 4.

## Поиск кандидатов

## через социальные сети

# 10.

## Как искать кандидатов в социальных сетях ВКонтакте, Telegram, запрещенные социальные сети

Елизавета Наумова, Senior Sourcer, Mail.ru Group

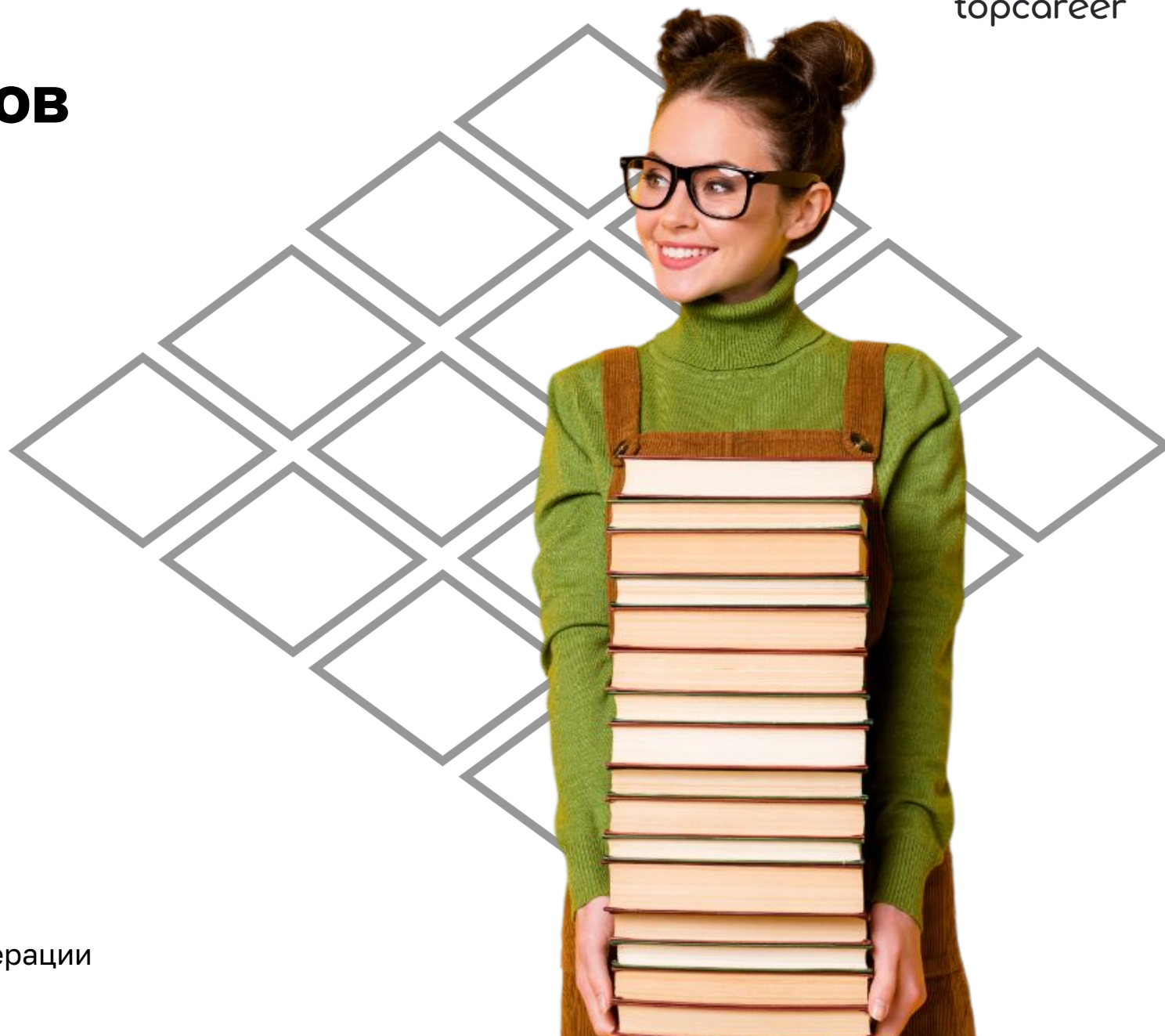
- ▶ Как искать группы для постинга, сети каналов в Telegram, других социальных сетях;
- ▶ Использование альтернативных ресурсов для поиска кандидатов;
- ▶ Инструменты и расширения, которые облегчат жизнь рекрутеру.

11.

# Как искать кандидатов через LinkedIn\*

Елизавета Наумова, Senior Sourcer, Mail.ru Group

- ▶ Как искать кандидатов через LinkedIn;
- ▶ Делаем по шагам.



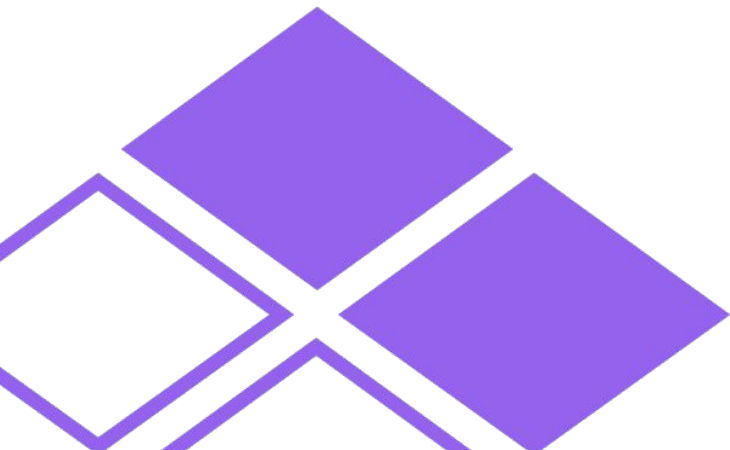
\* Заблокирован на территории Российской Федерации

## 12.

# Как строить булевые и x-ray запросы для поиска любых кандидатов

Елизавета Наумова, Senior Sourcer, Mail.ru Group

- ▶ Как собрать полный массив информации через социальные сети, Google о кандидате;
- ▶ Инструменты и расширения, которые упрощают жизнь рекрутеру;
- ▶ Построение булевых и x-ray запросов.





# Модуль 5.

## Особые случаи в поиске кандидатов



## 13.

# Как строить работу по сложным вакансиям, которые не закрываются


- ▶ Как строить работу по сложным вакансиям, которые не закрываются;
- ▶ Специфика поиска кандидатов в СНГ, малонаселенных пунктах.

# 14.

## Как организовать поиск кандидатов за границей - Европа, США, Азия

**Павел Шлюпкин**, Yandex.Cloud & 360, Senior IT Recruiter,  
EX-Senior IT Recruiter Дзен (Yandex → VK), EX-Senior IT Recruiter EPAM

- ▷ Особенности поиска кандидатов в Европе и США;
- ▷ Особенности поиска кандидатов на азиатском рынке;
- ▷ План действий, с чего начать?



**Модуль 6.**  
**ТК РФ для рекрутера**



topcareer

# 15.

## Трудовой кодекс для рекрутера

**Илона Ульянова**, Лидер по стратегии автоматизации документооборота  
в компании ПАО ПИК

- ▶ Как коммуницировать с кандидатами на всех этапах подбора, не нарушая требования ТК РФ;
- ▶ Законодательная база для рекрутера.

16.

## Как подготовить оффер, трудовой договор?

**Илона Ульянова**, Лидер по стратегии автоматизации документооборота  
в компании ПАО ПИК

- ▶ Как оформить испытательный срок, пробные дни, договора ГПХ, самозанятость сотрудников;
- ▶ Примеры и шаблоны документов.



# Модуль 7.

# Инструменты массового подбора



topcareer

# 17.

## Особенности массового подбора

Олеся Филиппова, руководитель отдела подбора персонала ВинЛаб

- ▷ Особенности массового подбора;
- ▷ Этапы воронки и что они показывают;
- ▷ Откуда берем данные для воронки подбора;
- ▷ Как настроить воронку подбора для продуктивной работы.

**18.**

## **Оптимальные источники подбора массового персонала**

**Олеся Филиппова**, руководитель отдела подбора персонала ВинЛаб

- ▶ Как выбрать оптимальные источники подбора массового персонала;
- ▶ Работа с соискателями по холодной базе.

# 19.

## Коммуникации в массподборе

Олеся Филиппова, руководитель отдела подбора персонала ВинЛаб

- ▶ Как прописать скрипты телефонного приглашения на интервью и отработки возражений соискателей;
- ▶ Распространенные ошибки в скриптах;
- ▶ Как повышать конверсию с помощью коммуникаций.

20.

## Текучность линейного персонала

Олеся Филиппова, руководитель отдела подбора персонала ВинЛаб

- ▷ Аналитика данных;
- ▷ Норма текучности в массовом персонале;
- ▷ Мероприятия по снижению текучности;
- ▷ Ошибки и решения.



## Модуль 8.

# Реферальные программы и привлечение молодых специалистов



# 21.

## Реферальные программы в рекрутменте

Екатерина Люсева, Руководитель HR-проектов в Авито


- ▶ Как разработать и реализовать реферальные программы в рекрутменте;
- ▶ Как сделать работающую программу, оценка эффективности реферальных программ.

## 22.

# Работа с молодыми специалистами

**Ольга Романова**, старший менеджер управления по развитию талантов, “Северсталь”

- ▷ Как привлекать молодых специалистов для работы в компании;
- ▷ Эффективные каналы привлечения молодых специалистов;
- ▷ Программы стажировок и другие активности, что можем предложить молодежи?



# Модуль 9.

# Executive Search



topcareer

# 23.

## Executive Search

**Светлана Попова**, HRD в PR Agency Vinci, руководитель по развитию внешних связей (Advisory Board) в Talkbank

- ▶ Суть технологии, сроки, роли участников, современная структура проекта и как им управлять;
- ▶ Профилируем позицию и определяем стратегии поиска (кто ваш клиент, составляем идеальный профиль кандидата, target-list и check-List).

# 24.

## Учимся формировать длинный список кандидатов

**Светлана Попова**, HRD в PR Agency Vinci, руководитель по развитию внешних связей (Advisory Board) в Talkbank

- ▶ Long-list: идентификация имен и работа с источниками информации;
- ▶ Работа с кейсами.

# 25.

## Составляем short-list и выбираем финалистов

Светлана Попова, HRD в PR Agency Vinci, руководитель по развитию внешних связей (Advisory Board) в Talkbank

- ▶ Как сравнить разных кандидатов, когда нужны таргетированные и «непубличные» рекомендации;
- ▶ Ассесменты, проверка СБ и прочие хитрости отбора финалистов.

26.

## Практические технологии executive search

**Светлана Попова**, HRD в PR Agency Vinci, руководитель по развитию внешних связей (Advisory Board) в Talkbank

- ▶ Как отказать тем, кто не подошел и заручиться их поддержкой на будущее;
- ▶ Расширяем свой network и прокачиваем навык переговоров.





**Модуль 10.**

**Аналитика и HR-tech  
при подборе персонала**



topcareer

**27.**

## **Аналитика подбора, конверсия кандидатов, стоимость подбора, сроки закрытия вакансий**

**Ольга Лунева**, Руководитель отдела подбора, адаптации и оценки персонала ГК “КАН АВТО”

- ▶ Что анализируем в подборе персонала;
- ▶ Метрики эффективности подбора персонала;
- ▶ Как и на что можем влиять?

28.

## HR-Tech решения в рекрутменте - ATS, HR-боты, решения для автоматизация первичного отбора, автодозвоны, управления количеством откликов

**Сергей Стабуров**, Руководитель группы подбора персонала, Renault  
Менеджер по подбору персонала, Росатом HR Manager, Borzo (Dostavista)

- ▶ Tech решения для оценки - видео интервью, диджитал ассесмент, агрегаторы, job board;
- ▶ Как с помощью автоматизации улучшать процессы и повышать эффективность работы;
- ▶ Сравнение систем автоматизации подбора.

29.

# Пишем чат-бот для подбора персонала

**Сергей Стабуров**, Руководитель группы подбора персонала,  
Renault Менеджер по подбору персонала,  
Росатом HR Manager, Borzo (Dostavista)

Пишем сценарий и настраиваем  
самостоятельно чат-бота для отбора  
кандидатов



# Вручаем Удостоверение о повышении квалификации

Удостоверение установленного образца в соответствии с **Федеральным законом об образовании Российской Федерации**, которое копируется, в том числе, на территории СНГ



**01. Условие**  
ДЗ, сданные  
в установленный срок

**02. Условие**  
Итоговое тестирование  
более 70%

topcareer

Ждем вас на


# Онлайн-курсе Инструменты для эффективного рекрутмента

Появились вопросы?  
Получите консультацию

**+ 7 495 369 56 15**  
(многоканальный)

sales@top-career.ru

 <https://t.me/topcareerschool>

 <https://vk.com/topcareerschool>

topcareer