

Подбор сторудников в
АН: скрипты назначения
встречи, техники
собеседований, вывод
на работу

Обо мне:

- 14 лет в недвижимости, из них 10 в АН «АЯКС», от агента до менеджера по стратегическим проектам;
- Самый быстрый «вход» в компании с позиции стажёра на руководящую позицию (2 месяца);
- Специализация: построение систем продаж, формирование команд;
- Куратор проектов АН «АЯКС», в том числе «Бизнес-тур»;
- Спикер второй ступени бизнес-тура АЯКС и внешних открытых мероприятий, тах аудитория 1397 человек.



Ресурсы агентства недвижимости:

1. Люди



2. Объекты



Как найти тех,
кто не только хочет,
но и может зарабатывать
неприлично много?

Тренды HR-сферы:

1. Работа и развитие HR бренда;
2. Тренд на «Безопасность»;
3. Работа с EVP компании;
4. Сотрудники vs подчиненные;
5. Вы больше не выбираете таланты. Таланты выбирают Вас;
6. Digital-изация HR (hr автоматизация);
7. Геймификация HR.



В чем секрет эффективного подбора?

1. Процесс разбит на этапы:

- профиль;
- вакансия;
- поиск;
- привлечение;
- собеседование;
- адаптация.

2. Каждый этап имеет показатель эффективности и Вы четко понимаете воронку набора и конверсию.

Вывод: контролируя показатели каждого этапа, обеспечивается высокая эффективность всего процесса в целом.

Эффективные навыки рекрутера

1. Способность вовлечь и заинтересовать кандидатов.
2. Способность находить альтернативные источники поиска и привлечения кандидатов.
3. Умение работать с данными.
4. Способность работать с автоматизированными процессами.



Портрет соискателя – кого хотите привлечь или нанять?

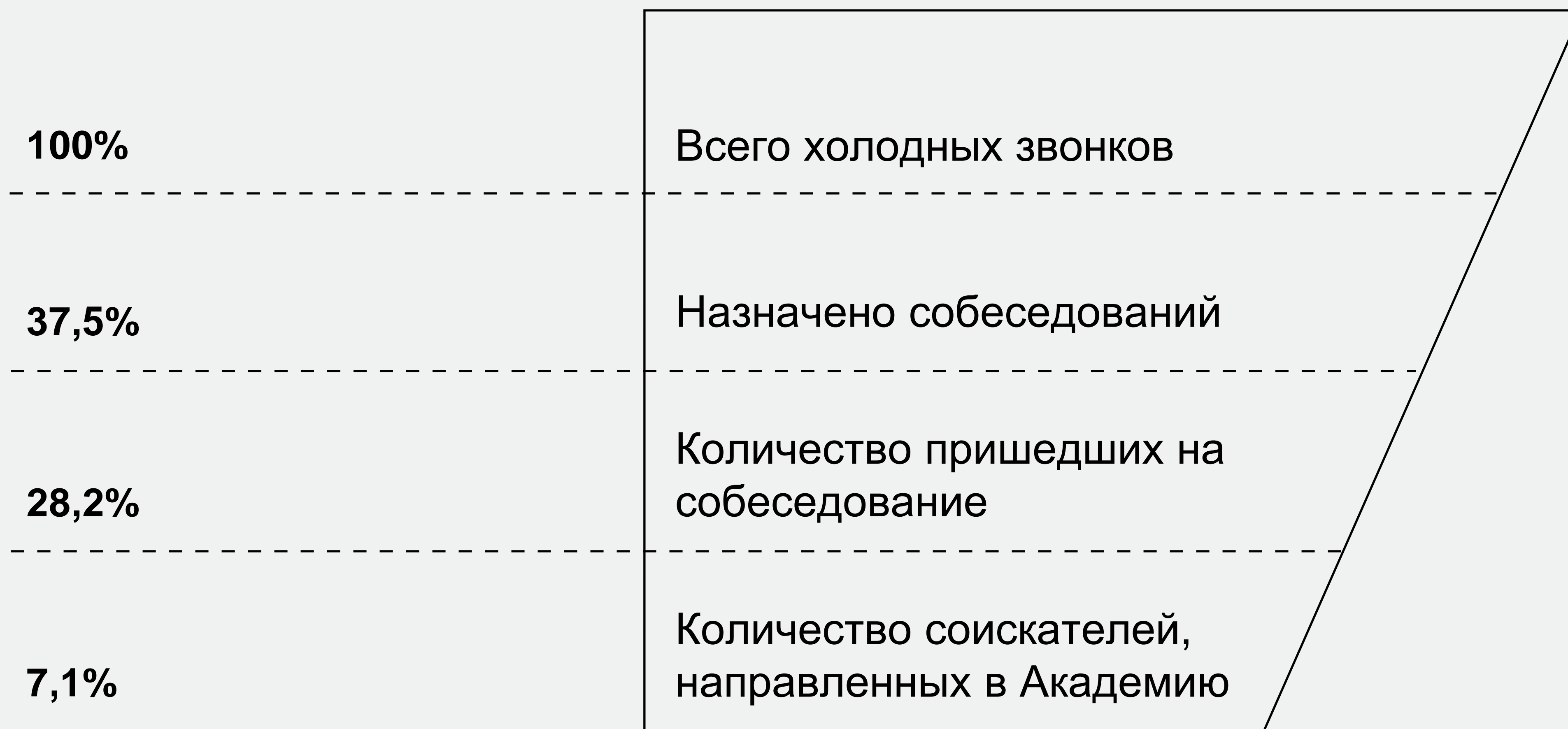
1. Портрет:
 - способности;
 - компетенции: влияние, инстинкт охотника, самоконтроль, межличностное понимание;
 - возраст;
 - любит деньги и хочет побеждать в соревнованиях.
2. Особые преимущества:
 - круто продают себя в резюме/письме;
 - высшее образование, активные виды спорта, отдыха;
 - опыт работы руководителем на фрилансе.

«Агент» - особый тип личности:

- амбициозный;
- про-активный;
- азартный;
- гибкий;
- влияющий;
- соревновательный;
- ориентирован на достижение результата.



Воронка по соискателям



Холодный обзвон баз соискателей

1. Обзвон баз вакансий
 - с оценкой профиля;
 - резюме по списку.
2. Разговор по скрипту.
3. Работа с возражениями по технологии.
4. Назначении встречи.
5. Сопровождение соискателя.



Схема разговора с соискателем

1

Приветствие

2

Контакт.
Ситуационные
вопросы

3

Прояснение
потребностей
возможные
проблемы-

- давно ищет/только начал;
- деньги;
- интерес.

4

Презентация
уточнить через
вопросы, хотел бы он
получить решение.

5

Предложить
встретиться и
показать
решение его
проблемы
давайте встретимся,
обсудим проекты
компании и
финансовые
возможности!
Во сколько
приедете?

Мотиваторы сотрудников

- материальные факторы
- «хорошие отношения» (сотрудник будет позитивен, будет легко участвовать в каких-то общественных мероприятиях, будет помогать другим);
- амбиции (желание быть первым, «на слабо»);
- развитие, возможность обучения, профессионального и карьерного роста;

Индивидуальное собеседование

1. Все хотят работать в «Coca-Cola».
2. Сильный сотрудник сразу «считывает» уровень и успешность компании.

Важно: внешний вид, тайминг, презентация компании под потребности соискателя.

3. Продавать большую идею перспективно, продавайте успех и возможности: «давайте расскажу почему у нас круто работать...»
4. Close собеседования: «По рукам?»



Структура собеседования

1. Рассказать план собеседования.
2. Рассказ соискателя о себе.
3. Вопросы соискателю о целях и ожиданиях.
4. Презентация компании(бренд, цели компании, скорость роста)
5. Презентация вакансии.
6. Close собеседования:
«Вы мне понравились, я вижу, что у Вас получится. Я гарантирую Вам доход от ____ т.р. при 2 условиях:
 - Вам это нужно больше чем мне;
 - Вы будете слушать и делать то, что я Вам говорю. По рукам? (Договорились?)».

Вопросы на собеседовании

1. Почему Вы сейчас здесь?
2. Расскажите о самых больших достижениях.
3. Какие есть увлечения? Почему?
4. Расскажите о семье, в которой выросли.
5. Какие качества хотели бы в себе развивать?
6. Почему одни люди достигают в жизни успеха, а другие нет?
7. Какие есть цели?



Что нужно узнать на собеседовании

1. Активность.
2. Скорость реакции.
3. Скорость принятия решения.
4. Что мотивирует.
5. Управляемость и исполнительность.

Вывод сотрудника на работу

1. Система «Выделенный наставник»
2. Обучение по дорожной карте.
3. Планирование.
4. Пост сотрудника в соц.сетях о своей работе.
5. Контроль KPI.



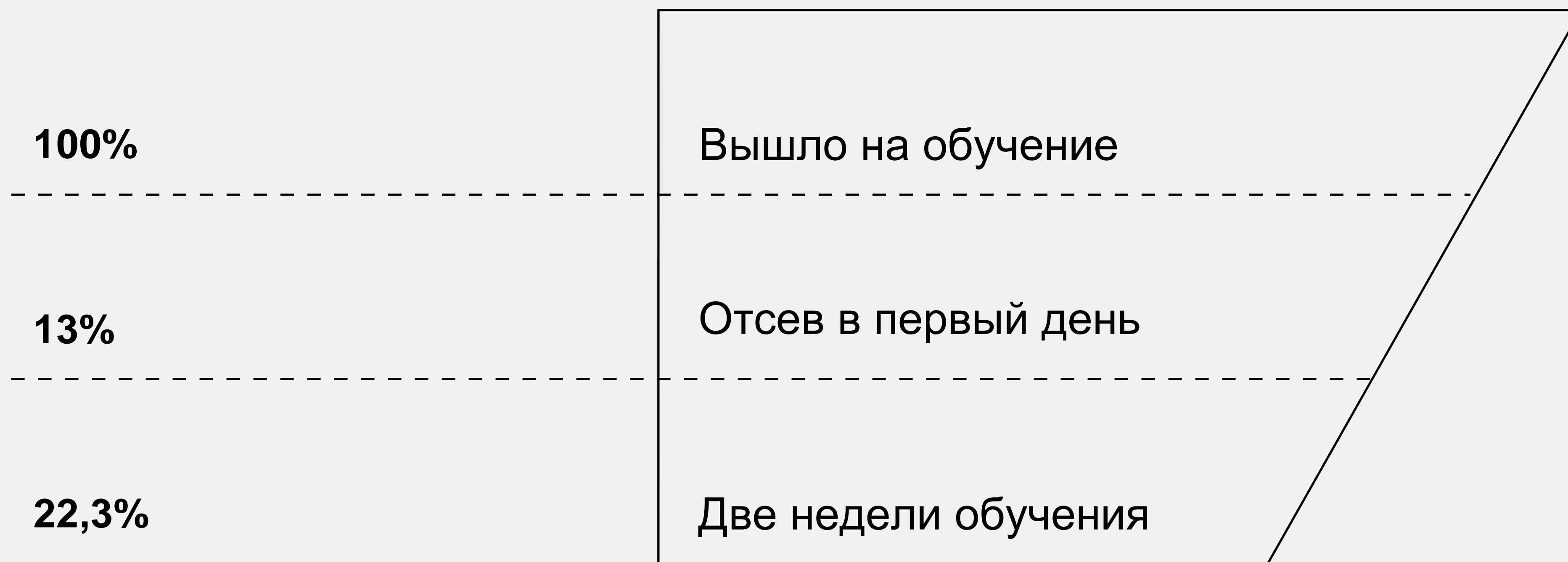
100%
ЛОЯЛЬНЫЙ
СОТРУДНИК

4 важных качества сотрудника которые важно оценить во время адаптации:

1. Инициативность
2. Нацеленность на результат
3. Умение работать в команде
4. Личные качества



Воронка по стажёрам



Талант выигрывает
отдельные матчи,
а команда выигрывает
чемпионаты.

Спасибо

Анжела Болгар

+ 7 918 370 95 70

@angela.bolgar

Краснодар, ул. Рашпилевская 179/1

ayaх.ru