



Ищете продавцов? 24 источника для обеспечения потока соискателей



НАТАЛЬЯ ФЕДОРЕНКО
TBT UKRAINE
tbt@tbt-ua.com

Вы решили, что пора расти и нужно сформировать или увеличить отдел продаж?

Или вы – HR, и перед вами поставлена задача - срочно закрыть вакансии в отделе продаж?

Вы руководитель колл-центра и вам необходим постоянный приток новых соискателей, т.к. текучесть высокая?

Итак, вы дали объявление, но резюме очень мало, а на собеседование доходят единицы? А те, кто доходят – не подходят?

К вам не сильно стремятся соискатели, потому что у вас небольшая компания, и вы не можете обеспечить условия, которые могут дать крупные компании?

Время идет и **вам приходится брать на стажировку тех**, кто заведомо **вызывает большие сомнения**? Потом они уходят, и кроме неудовлетворенности, раздражения и ощущения впустую потраченного времени ничего не остается.

Вы понимаете, что нужен **ПОТОК ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ БЫЛО ИЗ КОГО ВЫБРАТЬ! НО КАК ЕГО ОБЕСПЕЧИТЬ?**



ИСТОЧНИКИ ПОТОКА СОИСКАТЕЛЕЙ

Привожу просто список. Не даю оценок эффективности, т.к. важно использовать максимум каналов, а какой «выстрелит» у Вас никто не может спрогнозировать. Приоритеты расставляйте сами 😊

1. Службы занятости;
2. Ваш сайт: разместите вакансию, видеоролик для соискателей;
3. Ваш личный список контактов в социальной сети;
4. Сотрудники Вашей компании. Причем хорошо работают предложения типа: «Приведи друга- получи премию»;
5. Социальные сети: ваши страницы, рекламные объявления, профессиональные группы;
6. Партнеры компании;
7. Клиенты;
8. Порталы по подбору персонала;
9. СМИ: электронные, печатные, ТВ, радио;
10. Доски объявлений;
11. Кадровые агентства, фрилансеры по подбору персонала;
12. ВУЗы: выступайте на факультетах, давайте объявления на досках и внутренних порталах ВУЗа;
13. Поиск рекрутеров среди студентов;
14. Профессиональные сообщества и клубы;
15. Спортклубы: листовки, объявления;
16. HoReCa: листовки, объявления;
17. Ярмарки вакансий: есть государственные, есть организаторы этих ярмарок на коммерческих условиях;

18. Бизнес-коктейль с руководителем компании, где вы расскажете о компании, достоинствах, вакансии;
19. Бесплатные обучающие мероприятия: мини-тренинги, вебинары или семинары, где Вы можете провести презентацию компании и сформировать позитивный образ;
20. Преддипломная практика – та же стажировка, только не оплачиваемая 😊;
21. Профессиональные конкурсы от работодателей. В социальных сетях это сделать можно быстро и массово.
22. Организованная рекламная кампания: лендинг (одностраничник) с продвижением в социальных сетях (это требует определенного бюджета, но очень действенно!);
23. Дни открытых дверей;
24. Спорт: спонсорство команды, создать свою команду.



ИСТОЧНИКИ БУДУТ РАБОТАТЬ, ЕСЛИ ВЫ УЧТЕТЕ ВАЖНЫЕ ПРАВИЛА

Развивайте бренд компании

Работа над брендом компании длительная, дорогая и кропотливая. Но с чего-то нужно начинать.

С чего начать?

- Опишите ваш желаемый образ компании в глазах сотрудников.
- Снимите видеоролик или создайте флэш - презентацию о Вашей компании с демонстрацией желаемого образа: «Мы – лучшие, Мы - команда, Мы молодые, мы креативные... и т.д.».
- Транслируйте его рынку труда: в объявлениях, на сайте, в ответах на резюме, на страницах в социальных сетях.
- Обязательно создайте профессиональные странички в социальных сетях.

Поддерживайте положительную репутацию компании

- Попросите дать отзывы Ваших сотрудников на ресурсах с отзывами о компании.
- Разместите отзывы на вашем сайте.
- Разместите отзывы на страничках в социальных сетях

Нацельтесь на постоянный поиск

Пакетируйте процесс отбора и используйте возможность сравнения кандидатов

- Лучше оценить 10 человек за 1 час, чем 10 человек за 10 дней. Организуйте ассессмент центры, групповые интервью.

Относитесь к соискателю как к клиенту

- Нравится вам или нет, но вам ПРИДЕТСЯ продавать себя и условия работы в вашей компании.

Описывая вакансию, давайте качественный и креативный контент в объявлении

- Если нужны активные, молодые энергичные, то текст должен быть «пропитан» этими качествами. Если нужны коммуникативные, то опишите Ваш дружный и веселый коллектив...
- Необычные по дизайну и содержанию объявления привлекают внимание.

Давайте привлекательные условия, адекватные рыночной ситуации

- Соблюдать трудовое законодательство.
- Обеспечивать приемлемые условия труда.
- Предлагать стабильную "белую" зарплату.
- Обеспечивать возможности обучения, карьерного роста и т.п.
- Свободный график
- Удаленная работа
- Удобное место офиса или быстрый трансфер
- Вместо бонуса/премии- поездка за границу

✅ **Используйте все возможные источники параллельно и НЕ ОСТАНАВЛИВАЙТЕСЬ В ПОИСКЕ НОВЫХ ИСТОЧНИКОВ**

✅ **Соответствуйте возрасту соискателей.** Если Вам нужна энергия молодых, то Вы должны быть готовы к их особенностям и уметь использовать их преимущества:

- свободолюбие,
- уверенность,
- любовь к геймефикации,
- осознанность,
- скорость и гибкость,
- индивидуальность.



УСПЕШНОГО ЗАКРЫТИЯ ВАКАНСИЙ!