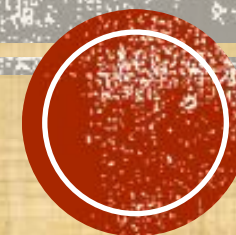


СОСТАВЛЕНИЕ ВАКАНСИИ И СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТА



Тренинг-центр ФАНТАЗ

www.bisnes-trener.ru

ТРЕНИНГ-ЦЕНТР ФАНТАЗ



www.bisnes-trener.ru

8-921-904-36-76

info@bisnes-trener.ru

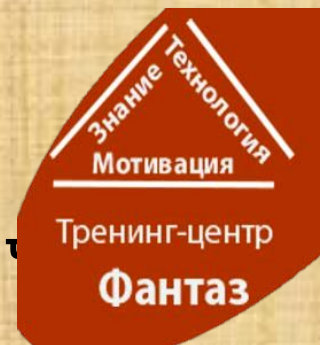
Группа в ВКонтакте – Тренинг-центр Фантаз

[https://vk.com/trening centr fantaz](https://vk.com/trening_centra_fantaz)



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

Мое глубокое убеждение, касающееся области HR, состоит в том, что в кадровом менеджменте можно и нужно использовать все те технологии, которые используются в маркетинге. Подойдите к формированию вакансии, клиентом которой является Ваш потенциальный кандидат, так, как маркетологи составляют свои рекламные и маркетинговые послания, направленные на внешнего клиента – потребителя услуг компании.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

Правила составления вакансии.

I. О Компании.

1. Название компании.

ИП Иванов – плохо.

ТД Солнышко – лучше, но тоже не очень хорошо.

ТД Солнышко, эксклюзивный производитель/представитель таких-то услуг на рынке таком-то. – хорошо.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

I. О Компании.

2. О компании.

Формирование имиджа компании начинается на этапе формирования вакансии.

Какие элементы важно указать:

- срок существования компании;
- миссию, как смысл существования организацию, стратегическую цель – чего и когда хочет добиться компания;
- ключевую ценность, которую компания несет своим клиентам;
- ключевое отличие от конкурентов;
- корпоративные компетенции – каких сотрудников ищет компания;



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

I. О Компании.

3. Причины по которым вы набираете штат.

Негативные	Позитивные	Качественные
Текучка	Расширение бизнеса, рост объемов продаж	В связи с ростом <u>объема продаж</u> <u>продукта X</u> / активным <u>ростом клиентской базы</u> /ростом <u>объема производства</u> – требуется ...
Смена команды	Открытие новых направлений бизнеса	В связи с выводом на рынок <u>нового</u> продукта <u>Солнышко2</u> , формируется новый отдел...
Не выплата зарботной платы	Открытие новых подразделений	В связи с открытием <u>нового</u> филиала в регионе Н. Новгород требуется...



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

I. О Компании.

3. Причины по которым вы набираете штат.

Чем более конкретна причина, по которой вы набираете персонал, тем более обоснованной она выглядит в глазах кандидата. Добавьте название товара, который вы выводите на рынок, региона, в котором открываете подразделение и т.д.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

I. О Компании.

4. Привлекательное название вакансии.

Непривлекательное название вакансии «рекламный агент», «страховой агент», «оператор по обработке заказов» – замените на «менеджера по продажам», «менеджер по работе с клиентами», «менеджер направления», "менеджер по развитию"



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

I. О Компании.

5. Набирайте сразу много.

Объявление, привлекающее на работу сразу несколько сотрудников, выглядит более эффективно.

P/S. Выводите на обучение больше, чем нужно.

Приглашайте на стажировку/обучение на 40-100% кандидатов больше, чем нужно. Если нужен 1 менеджер – выводите на обучение 2, если 10 – 14-16 человек



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

I. О Компании.

Итого, давайте посмотрим, что у нас получилось:

ТД Солнышко, эксклюзивный поставщик товара X по С-З региону, в связи с открытием двух филиалов в городах X и Y приглашает на работу пятерых менеджеров по работе с клиентами.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

1. Месторасположение.

Зачастую, это первое на, что обращает внимание кандидат, особенно если у него есть какие-либо ограничения (детский сад, например). Укажите конкретный адрес, где кандидат будет работать.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

2. Мотивация материальная.

Это, пожалуй, основной и самый главный пункт, оценивая который кандидат принимает решение рассматривать далее вакансию и высылать резюме или перейти к следующей.

Напишите контрено из каких элементов состоит заработная плата и от чего она зависит:

оклад + % от продаж, прогрессивная система оплаты - ваш %

будет зависеть от вашего уровня выполнения плана, социальный пакет, включающий в себя то-то и то-то.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

2. Мотивация материальная.

Не указывайте размер оклада. Оставьте этот пункт для собеседования.

Почему?

Если вы укажете низкий оклад или средний, то всегда на рынке будут вакансии с большими размерами оклада, и кандидаты будут рассматривать эти вакансии в первую очередь, а на вашу не откликнуться, и вы потеряете возможность привлечь их в вашу компанию.

Если вы укажете высокий оклад, то в первую очередь на вашу вакансию будут откликаться «пассажиры», ищущие «свою зону комфорта», тех кто хочет и умеет (уже набил руку) подороже себя продать.

Укажите интервал дохода, который может получать соискатель если пройдет конкурсный отбор на данную позицию – от среднего до амбициозного. Такой шаг, позволит вам привлечь на собеседование активных, амбициозных сотрудников, желающих достигать многого.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

2. Мотивация материальная.

Я задала вопрос одному из менеджеров по продажам, которая имеет большой опыт в продажах, а самое главное, показывала и продолжает показывать хорошие и лучшие результаты при работе в разных компаниях и с разным продуктом:

«Какой уровень дохода в вакансии для вас кажется приемлемым, провоцирующим отправить свое резюме?»



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

2. Мотивация материальная.

«Для меня «вилка» 30-120 тыс. рублей кажется более привлекательной, чем 30-65 тыс. руб., ведь на рынке оптовых продаж это вполне реальный уровень дохода. И я хочу работать в компании, которая готова платить своим менеджерам, если они достигают результатов. У меня был в жизни печальный опыт, когда мне изменили личные коэффициенты оплаты труда тогда, когда уровень моего дохода превысил 65 тыс. руб.

Коэффициенты мне понизили, чтобы сделать мой уровень дохода в рамках общекорпоративного. Конечно, я считала это обманом и ушла из этой компании.»



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

2. Мотивация материальная.

Каких менеджеров вы хотите набрать – средних исполнителей или амбициозных звезд - будет зависеть от специфики вашего бизнеса и стиля управления. Соответственно, исходя из этого и формируйте свою вакансию и уровень мотивации.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

3. Мотивация не материальная.

Напишите и прикрепите к вакансии фото дружного коллектива, фото мероприятий (не корпоративных застолий, а, например, совместное катание на лыжах или участие в КВН), напишите, как компания поощряет и награждает лучших сотрудников и т.д.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ

II. Формирование вакансии.

4. Требования к кандидату - качества.

Не перечисляйте все позитивные навыки, которые есть в словаре – такие вакансии теряют вес в глазах кандидатов. Напишите, те качества и компетенции, которые важны и по которым вы будете проводить отбор на данную позицию.

Порядочность, целенаправленность, способность хорошо слушать, аналитичность, уверенность в себе, инициативность, честолюбие, дипломатичность, здравомыслие, командность, предприимчивость, коммуникабельность – ТАК ПЛОХО.

Порядочность, инициативность, коммуникабельность, дисциплина – ТАК ХОРОШО.



СОЗДАНИЕ ВАКАНСИИ



II. Формирование вакансии.

5. Требования к кандидату –опыт и навыки.

- Если для выполнения данной работы требуется определенный уровень технических знаний и подготовки (для программистов, дизайнеров, бухгалтеров и др. специалистов), то укажите конкретный перечень и необходимую степень владения данным навыком/ами.
- Если для выполнения данной работы в первую очередь требуются определенные личностные компетенции и мотивация, а знание и навыки можно дать в процессе обучения и работы, не пишите жестких множественных требований к опыту соискателя, опишите суть работы и основные функции (менеджеры по продажам, по работе с клиентами и т.д.).



СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТОВ



СИНИЙ СЕГМЕНТ

/

ОРАНЖЕВЫЙ СЕГМЕНТ

Пол, возраст, образование, опыт, цели, ценности, мотивы, психотип и др.



СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТОВ

Наименование должности:

Оранжевый

Менеджер регионального развития.

От 80 т.р.

Синий

Менеджер по продажам

От 50 т.р.



СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТОВ

Оранжевый

В ООО «XXXXX» в связи с активным развитием открыта вакансия на должность "Менеджер регионального развития". Мы работаем с крупнейшими предприятиями России и СНГ пищевой, металлургической, машиностроительной, целлюлозно-бумажной промышленностей. Ставим перед собой амбициозные и интересные задачи на 2018 год и приглашаем в нашу активную, энергичную и дружную команду опытных специалистов в области продаж.

Синий

*В ООО «XXXXXX» в связи с активным развитием открыты 4 вакансии на должность "Менеджер по продажам". Мы работаем с крупнейшими предприятиями России и СНГ пищевой, металлургической, машиностроительной, целлюлозно-бумажной промышленностей. Ставим перед собой амбициозные и интересные задачи на 2018 год и приглашаем в нашу активную, энергичную и дружную команду **людей с любым опытом и большим желанием зарабатывать.***



СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТОВ

ОБЯЗАННОСТИ

Оранжевый

- активное привлечение новых партнеров и их развитие;
- проведение переговоров на высоком уровне;
- подготовка договоров, спецификаций, протоколов разногласий и других документов;
- контроль своевременных оплат контрагентам;
- командировки в регионы РФ с целью развития клиентской базы;
- ведение отчетности по работе с текущими клиентами.

Синий

- привлечение новых клиентов;
- проведение переговоров;
- работа с дебиторской задолженностью;
- подготовка договоров, спецификаций, протоколов, разногласий и других документов;
- ведение отчетности по работе с текущими клиентами;



СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТОВ

ТРЕБОВАНИЯ

Оранжевый

- навыки ведения эффективных переговоров;
- дифференцированный подход к клиентам, выстраивание долгосрочных партнерских отношений с клиентами компании;
- способность эффективно выполнять задачи в ограниченный период времени;
- ориентация на результат.

Синий

Активность, трудолюбие, желание развиваться.

Командировки в регионы РФ с целью развития клиентской базы.



СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТОВ

УСЛОВИЯ

Оранжевый

- нет ограничений по уровню дохода;
- автономность в работе, отсутствие мелочной опеки;
- возможность развивать новые для компании отрасли промышленности (нефтяная, горно-перерабатывающая и др.);
- возможность участия в развитии компании и роста вместе с ней.

Синий

Возможность освоить одну из самых перспективных и высокооплачиваемых на сегодняшний день профессий - менеджер по продажам (b2b).

- пошаговое обучение продажам с привлечением лучших бизнес-тренеров;
- поддержка и помощь на всех этапах работы опытных наставников;
- структурированная система обучения и работы;
- возможность карьерного роста;
- прозрачная система мотивации.



СЕГМЕНТАЦИЯ КАНДИДАТОВ

А ТАКЖЕ

Оранжевый

- успешному кандидату могут быть предложены индивидуальные условия;
- заработная плата 40 тыс.руб. + % от продаж;
- корпоративное обучение;
- корпоративные мероприятия;
- график работы:5/2 с 9.00до 18.00
- оформление по ТК РФ.

Синий

- комфортабельный офис и транспортная доступность от ст.м. Новочеркасская;
- заработная плата 30 тыс.руб.+ высокий % от продаж;
- своевременная выплата заработной платы;
- корпоративное обучение;
- корпоративные мероприятия;
- оформление по ТК РФ;
- график работы: Пн.- Пт. с 9:00 - 18:00.



ТРЕНИНГ-ЦЕНТР ФАНТАЗ



www.bisnes-trener.ru

8-921-904-36-76

info@bisnes-trener.ru

Группа в ВКонтакте – Тренинг-центр Фантаз

[https://vk.com/trening centr fantaz](https://vk.com/trening_centra_fantaz)

