



школа
карьерного
менеджмента

HR Карьерный Марафон

Как HR искать работу в 2023 году?

**СПИКЕР:
АННА ГАГАРИНА**

Анна Гагарина

Job Mentor счастливых карьеристов с 2014го:

- 600+ часов индивидуальных консультаций на тему поиска работы в РФ и за рубежом, выбора следующего карьерного шага;
- Преподаватель Школы карьерного менеджмента: "Управление карьерой сотрудников", "Карьерный консультант", "Технология поиска работы за рубежом";
- Автор и тренер программ обучения и развития руководителей;

HR в EdTech и корпоративный консультант:

- Была в роли кандидата, рекрутера, нанимающего менеджера, владельца бизнеса и стороннего консультанта;
- Ex руководитель по управлению персоналом в международной EdTech компании;
- Методист корпоративных программ Школы карьерного менеджмента;
- Консультант корпоративных проектов по управлению карьерой сотрудников;



ШКОЛА КАРЬЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КТО МЫ?

Лидеры рынка обучения карьерных консультантов

Более 3500 выпускников за 6,5 лет

Соединение научного подхода и практики

Сообщество профессиональной поддержки выпускников

Нетворкинг и новые возможности

Самые актуальные темы от экспертов

Курсы-профессии

Карьерный консультант

6 месяцев. Онлайн

Карьерный коучинг

4 месяца. Онлайн

Управление карьерой
сотрудников

4 месяца. Онлайн

Профориентатор будущего

3,5 месяца. Онлайн

Профориентатор взрослых

3 месяца. Онлайн

Технология поиска
работы за рубежом

2 месяцев. Онлайн



ЭКОСИСТЕМА ШКОЛЫ КАРЬЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА



Ассоциация
карьерных
консультантов

Career Forum и
форум
PROОриентация

Блог о карьере и
телеграм-канал

Методика
Digital Human

Курсы и мини-курсы

До 1 месяца. Онлайн

Старт карьеры консультанта

Анализ рынка труда

Резюмерайтинг

Подготовка к интервью

Поиск первой работы

Топ-менеджеры

LinkedIn

Джобхантинг

Спринты

Вебинары на 2-3 часа

Более 20 тем

Познакомимся?



- Из какого вы города?
- Какая у вас должность/роль/специализация?
- На каком этапе ваш поиск работы?



01

Не планирую искать работу сейчас

02

Только обдумываю возможность

03

Готовлюсь к выходу на рынок

04

В поиске. Все идет по плану

05

В поиске. Пока нет результатов

УСИЛИМ ВАШИ ПОЗИЦИИ:

- 01 Топ-ошибок, которые мешают HR найти работу;
- 02 Поиск работы в 2023 году. Продаем 4 HR супер-силы, которые решают проблемы бизнеса;
- 03 Самопрезентация для HR. О чем рассказать, чтобы привлечь внимание к своей кандидатуре?
- 04 Скрытые вакансии. Как создать поток офферов, не выходя на рынок.

ТОП-ошибок, которые мешают HR найти работу

- 01 "Хожу по кругу от подбора к человеку-оркестру";
- 02 "Не хочу в рекрутинг (нужное добавить)";
- 03 "Метод перебора компаний";
- 04 "Сапожник без сапог. Помогаю всем, кроме себя";

ООО Мульти **CENSORED**

HR

Обязанности:

Подбор персонала (точный подбор офисного персонала + массовый подбор линейного персонала): размещение вакансий, поиск резюме кандидатов, проведение телефонных интервью /первичных собеседований, формирование кадрового резерва.

Проведение интервью и оценка кандидатов

Мониторинг рынка труда.

Проведение адаптационных мероприятий (организация выхода сотрудника на работу: рассылка информации о новых сотрудниках; адаптационные беседы с вновь принятыми сотрудниками, контроль прохождения ИС, взаимодействие с руководителями отделов по вопросам прохождения ИС новым сотрудником, участие в оценке сотрудника по итогам прохождения ИС, ведение соответствующей отчетности)

Оценка работы персонала, выявление потребности в обучении и организация обучения сотрудников компании.

Обеспечение благоприятного социально-психологического климата в коллективе, стимулирование и развитие форм участия работников в развитии компании

Внедрение новых стандартов корпоративной культуры

Формирование положительного имиджа Компании на рынке труда

Участие в различных HR-проектах: формирование кадрового резерва, внутренняя оценка персонала, разработке корпоративных мероприятий и др.

ТОП-ошибок, которые мешают HR найти работу

01 "Хожу по кругу от подбора к человеку-оркестру";

02 "Не хочу в рекрутинг (нужное добавить)";

03 "Метод перебора компаний";

04 "Сапожник без сапог. Помогаю всем, кроме себя";



- Карьерная цель и цель поиска: должность/позиция;
- Критерии поиска;
- Ключевые компании;
- Профиль кандидата;
- Ваше предложение (резюме + портфолио + самопрезентация);
- Каналы поиска работы;

Запланируйте:



Карьерная цель

Зачем мне работа сейчас? Куда я хочу двигаться дальше? Как выглядит мой следующий карьерный шаг?



Цель поиска = конкретная роль

Какая позиция/роль/формат работы поможет мне продвинуться к карьерой цели?



Критерии поиска

- Обязательно должно быть (40%)
- Зона переговоров (30%)
- Отлично если есть (20%)

Карьерная цель

Стать руководителем функции внутри HR-департамента в большой компании;

Цель поиска = конкретная роль

Перейти из HR generalist в отдел "Обучение и развитие" на должность менеджера по обучению;

Критерии поиска

- Обязательно должно быть: большая компания (от 1к), HR-отдел из нескольких департаментов, подчинение руководителю отдела и тд.

Профиль кандидата -

"супер-сила", которая нужна бизнесу для решения ключевой задачи



"Супер сила"

Какую ключевую бизнес-задачу предстоит решать? Какой ваш опыт или навык поможет это сделать лучше, чем другие?



Компетенции

Как вы будете решать эту задачу? Какие действия будете предпринимать?



Факты про опыт

Подтвердите компетенции кейсами (что было сделано, как было сделано, какой результат)



Бизнес запрос

- Мы хотим масштабироваться. Для этого нужно увеличить численность команды. И найти человека, который организует регулярный менеджмент всех процессов, связанных с персоналом.
- Поможет руководителям справиться с ростом команды. Поможет команде взять эти амбициозные задачи и не растеряться, не рассыпаться.
- Поможет нам сохранить свой дух и общие ценности.

Наверное, у него должен быть аналогичный опыт или похожие кейсы. Мы сейчас не готовы рисковать.

«Супер-силы» HR в кризис,

которые помогут бизнесу устоять

- 01 Оптимизация, реструктуризация;
- 02 Формирование бизнес-процессов;
- 03 Движение спринтами, проекты;
- 04 Консультирование, коучинг, медиация;



Бизнес-задача

Ключевая задача роли

Компетенции

Описание опыта и "супер-сил":

- сделала, внедрила, запустила
- что
- как
- какие результаты, количественные, качественные

Влияние на бизнес => Стоимость на рынке => Зарплата



Профиль кандидата -

"супер-сила", которая нужна бизнесу для решения ключевой задачи



"Супер сила"

Какую ключевую бизнес-задачу предстоит решать? Какой ваш опыт или навык поможет это сделать лучше, чем другие? (Сфера, кейсы, редкие навыки)



Компетенции

Как вы будете решать эту задачу? Какие действия будете предпринимать?



Факты про опыт

Подтвердите компетенции кейсами (что было сделано, как было сделано, какой результат)

HR-ДИРЕКТОР, HR VP в EdTech

- Разработка HR-процессов от входа в компанию до увольнения с нуля. Подготовка нескольких вариантов структуры под задачи и этап развития бизнеса. Составление дорожной карты внедрения с четкими сроками и этапами. Соблюдение сроков реализации.
- Перестройка HR-процессов в связи с изменением организационной структуры, открытием новых направлений бизнеса;
- Подбор и организации HR-команды с профессионалами во главе каждой функции;
- Создание доверительных отношений с руководителями департаментов, взаимосвязь между HR и бизнесом. HR как центр экспертизы по вопросам управления персоналом;
- Подбор и формирование топ-команды;
- Защита интересов бизнеса в случае трудовых споров;

Профиль кандидата -

"супер-сила", которая нужна бизнесу для решения ключевой задачи



"Супер сила"

Какую ключевую бизнес-задачу предстоит решать? Какой ваш опыт или навык поможет это сделать лучше, чем другие? (Сфера, кейсы, редкие навыки)



Компетенции

Как вы будете решать эту задачу? Какие действия будете предпринимать?



Факты про опыт

Подтвердите компетенции кейсами (что было сделано, как было сделано, какой результат)

Руководитель по управлению персоналом

2020 - по н.в.

Образовательный холдинг "XXXX", дополнительное профессиональное образование, 10+ лет на рынке, >XXXX человек в штате. Частично удаленная команда.

Ключевая задача: разработка и внедрение системных HR-процессов для поддержания интенсивного роста бизнеса. Прямое подчинение собственникам компании.

- Проведен аудит процессов. Составлена дорожная карта внедрения изменений. Дорожная карта до 2024 года, реализована на 75%.
- Создана система подбора с единым окном входа через сервис автоматизации рекрутинга Хантфлоу. Внедрена аналитика на каждом этапе воронки. Процент укомплектованности штата - 95-96%, средний срок закрытия вакансий: 15 дней для массового подбора, 32 дня для точного подбора;
- Создана и запущена система адаптации для позиций любого уровня с применением системы дистанционного обучения. Охват адаптацией до 100%;
- Запущен Корпоративный университет. Проведен центр оценки. Организовано обучение руководителей управленческому циклу. Разработана собственная система дистанционного обучения;
- Систематизирована функция КДП. Выделены зоны ответственности;
- Выстроена единая система заключения и отслеживания договоров с исполнителями услуг, ведения отчетности по ним;
- Организован отдел компенсаций и льгот. Сформирована система KPI с показателями для каждой должности;
- Внутренние коммуникации выделены в отдельное направление. Запущен проект по созданию внутреннего HR-бренда: сформулирована миссия и ценности компании. Подготовлен план внедрения и коммуникаций. Запущен корпоративный портал. Создана система новостной рассылки;

Ключевые результаты:

- HR-процессы охватывают более 80% персонала;
- Численность сотрудников выросла с 250 человек до XXXX;

Дальше начинается маркетинг

Резюме, самопрезентация, ответы на вопросы - маркетинговая коммуникация для конкретной целевой аудитории.
Мы уже сделали основу.

Самопрезентация, которая привлечет внимание бизнеса к HRy

СТРУКТУРА:

2-3 минуты монолога на этапе первого знакомства.

Цель: понять, чем мы можем быть полезны друг другу, вовлечь в диалог.

- Кто вы?
- Что и как вы делаете?
- Чем вы отличаетесь от других?
В чем ваша супер сила?
- Почему вы это делаете?
- Чем вы можете быть полезны?
- Что вы хотите от собеседника?



- Снятие потребности
- Корректировка
- Приоритеты
- Подходы



- Оффер на четкие задачи с KPI
- Ресурсы и полномочия
- Взаимопонимание

А что попадает на hh.ru?

Сделайте предложение business to business. У бизнеса задача, у вас компетенции и опыт.

Скрытые вакансии -

бизнес-задача, которая еще не решена и нуждается в owner

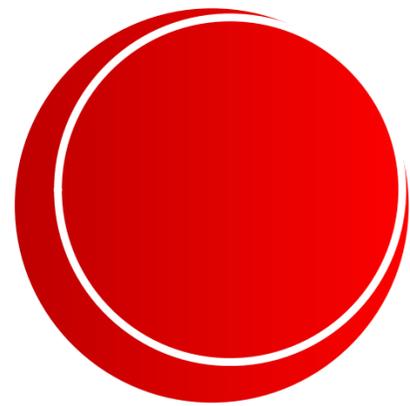
- Еще не осознали, что это вакансия, но уже есть проблема;
- Уже поняли, что это белое пятно в бизнес-процессе и нужно его кому-то делегировать;
- Уже сформулировали первое описание роли, но не уверены;
- Уже начали подыскивать кого-то внутри или по референсам;
- Никого не нашли и тестируют рынок;
- Корректируют предложение под реалии рынка после "мертвого поиска";
- "Висяк".



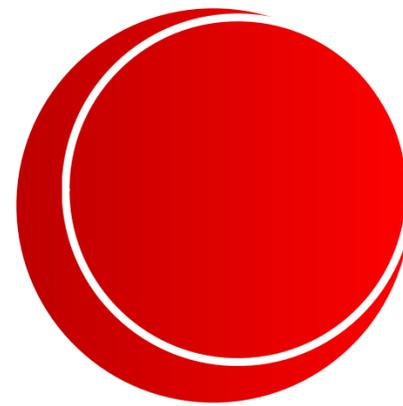
Привлекательные и перспективные бизнес-задачи разойдутся в "хорошие руки" ТУТ.

Процесс поиска работы

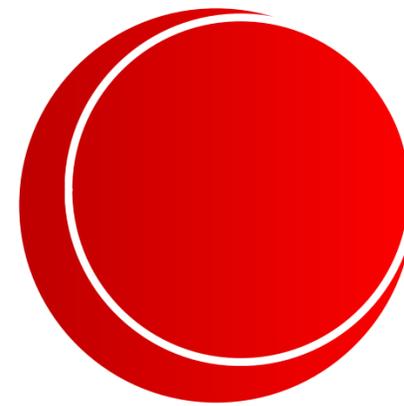
основные действия происходят до выхода на "открытый" рынок



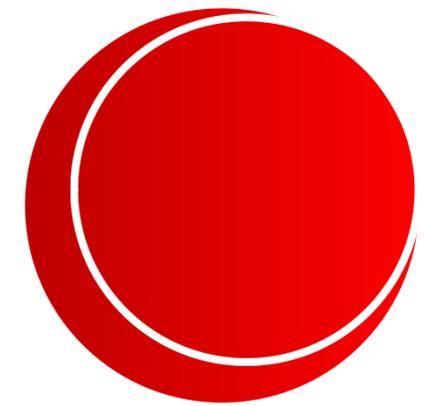
Внутри
отдела



Внутри
компании



Профессиональный
нетворкинг



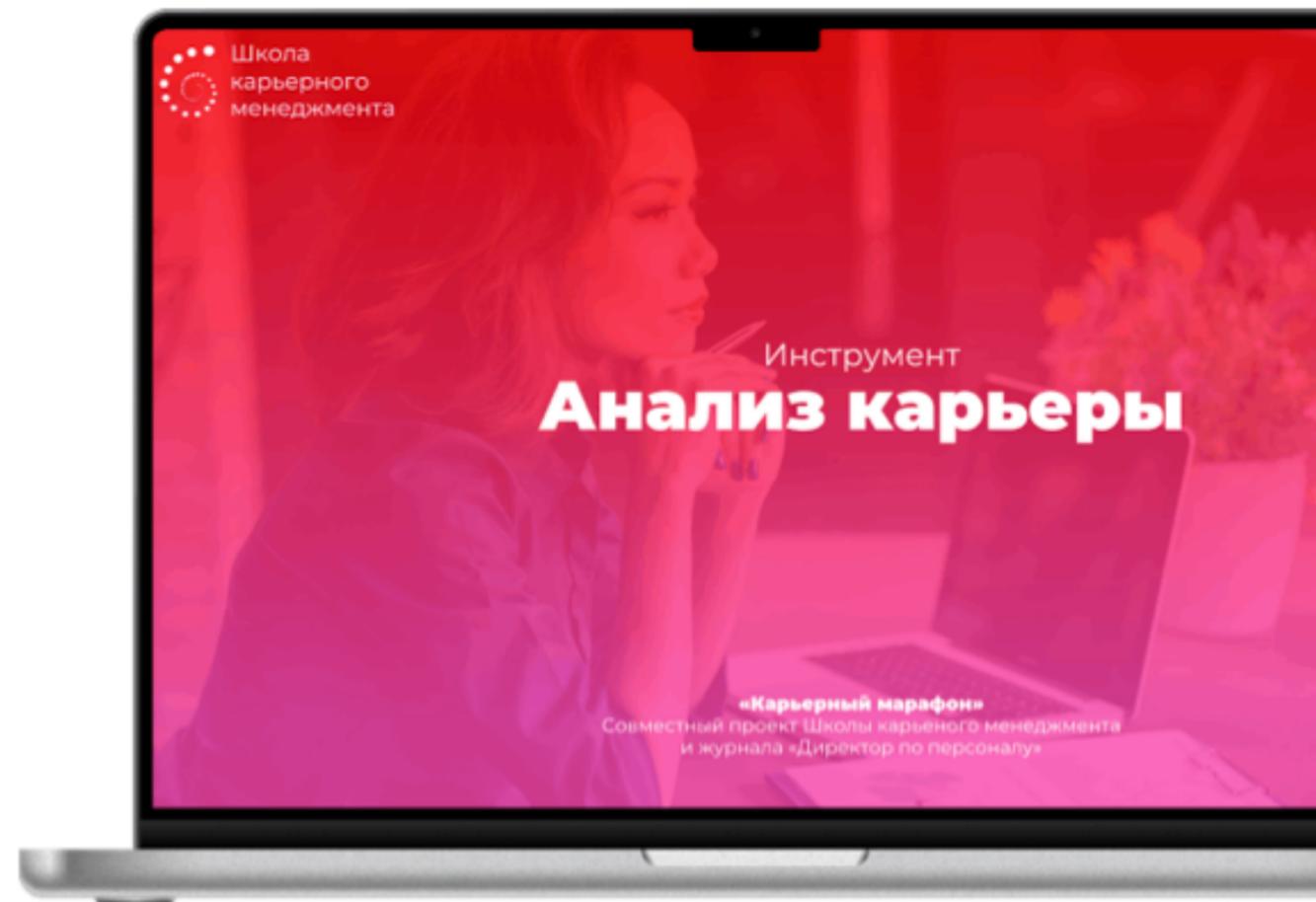
Работа с
"холодными"
контактами



ПОДАРКИ ОТ ШКМ



Чек-лист
«ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗ
КАРЬЕРЫ»



Чек-лист
«КАК ВЫБРАТЬ НОВОЕ МЕСТО
РАБОТЫ»



Анна Гагарина

Карьерный консультант и CEO в Job-Mentor.ru, ЕХ-руководитель по управлению персоналом в международной EdTech компании.

JOBMENTOR СЧАСТЛИВЫХ КАРЬЕРИСТОВ



Выпускник ШКМ (2018), Член управляющего комитета АКК

Контакты:

@gagarina_career

anna.gagarina@job-mentor.ru