Бауманский учебный центр «Специалист»

Программа курса Эффективное закрытие вакансий: сорсинг и хантинг

Код курса: **ПКПП2**

Тема	Ак. часов
Модуль 1. Как использовать современные инструменты сорсинга кандидатов (как альтернативу джоб-бордам) • В чем суть и отличие сорсера от рекрутера • Что такое «логические операторы поиска информации о кандидатах» • Как хантить кандидатов в соцсетях по ключевым запросам (алгоритм действий) • Парсинг и первичный скрининг резюме с помощью ИИ для анализа откликов, ранжирования по соответствию критериям, выявления «скрытых жемчужин» **Практикум:** 1. Получить список кандидатов на конкрентую должность из соцсетей, используя инструменты хантинга (по должности, по образованию, по месту жительства, по опыту друзей и пр.) 2. Провести анализ информации о кандидате с помощью ИИ	**4**
Модуль 2. Как составить объявление о вакансии с использованием законов психологии, инструментов ИИ, EQ и маркетинга • Как нам поможет ИИ в составлении привлекательного объявления о вакансии • Что значит составить объявление «из мира кандидата», как использовать неформальный язык, игривость и юмор без перекосов (уместность и мера) • Какие особенности следует учитывать при оформлении поста о вакансии для соцсети (структура, стратегия, сервисы, благодаря которым сэкономите время, а объявление будет выглядеть достойно) • Как встроить в объявления лид-магниты и проверочные задания, чтобы получить контакты потенциальных соискателей **Практикум:** 1. Анализируем реальное описание вакансии, выявляем и устраняем ошибки, указывающие на недостаток EQ у составителей и отпугивающие претендентов 2. Составляем привлекательное объявление о вакансии при помощи инструментов ИИ	**4**
Модуль 3. Где разместить объявление о вакансии: подбираем эффективные каналы привлечения кандидатов • Кто наша целевая аудитория (примеры ошибок) • Как использовать нестандартные способы продвижения вакансии (метод троянского коня и QR-коды, флаги, переписка с кандидатами и пр.) • Когда можно не публиковать объявление о вакансии: метод прямого захвата, Crowdsourcing, акции для молодёжи и др. • Как оценивать кандидатов без резюме **Практикум:** 1. Анализируем эффективность каналов привлечения соискателей с помощью ИИ 2. Используем нестандартные способы продвижения вакансии	**4**

Модуль 4. Как оценить кандидатов с учетом потребностей бизнеса • Какие инструменты оценки используются для первичной оценки кандидатов (тестирование, ассессмент-центры, кейсы, проективные методики и пр.) • Как на практике применить технологии ИИ для оценки кандидатов и прогнозирования успешности (LLM, чат-боты, виртуальные ассистенты, платформы для тестирования кандидатов и пр.) • Какие типичные ошибки допускаются в оценке кандидатов и как их преодолеть • Как заранее включить процесс адаптации (пребординг) с помощью ИИ **Практикум:** 1. Спрогнозировать успешность кандидата с помощью технологии ИИ 2. Намечаем план действий для пребординга с помощью ИИ	**4**
Аудиторная нагрузка в классе с преподавателем	**16 ак.ч. + 16 ак.ч. самостоятельно**

По окончании обучения на курсе проводится итоговая аттестация. Аттестация проводится в виде теста на последнем занятии или на основании оценок практических работ, выполняемых во время обучения на курсе.

Контакты центра

Для частных лиц
+7 (495) 232-32-16

Для организаций
+7 (495) 780-48-44

E-mail
info@specialist.ru