

Кирилл Васильев

# Реактивный поиск персонала

для малого бизнеса

МИНИ-КНИГА

12+

Кирилл Васильев

**Реактивный поиск персонала  
для малого бизнеса**

«ЛитРес: Самиздат»

2018

## **Васильев К.**

Реактивный поиск персонала для малого бизнеса / К. Васильев —  
«ЛитРес: Самиздат», 2018

Книга для владельцев и руководителей малого бизнеса. Практическое руководство по поиску персонала. Никакой воды - только конкретные рекомендации и инструменты. Автор - практикующий предприниматель (не ГУРУ) - делится своим практическим опытом по поиску персонала. Со слов автора, книга сэкономит десятки часов и тысячи рублей.

# Содержание

Вступление	5
Об авторе	5
Для кого эта книга	6
Как написана книга	7
Глава 1. Скрытые источники проблем с поиском персонала	8
Главные причины этих проблем:	9
Конец ознакомительного фрагмента.	11

## Вступление

### Об авторе

Меня зовут Кирилл Васильев.

Я предприниматель, основатель «HR-агентства ВАСИЛЬЕВ» и бизнес-тренер.

Как тренер и эксперт я помогаю предпринимателям в вопросах поиска и найма персонала. Моё главное отличие от других экспертов заключается в том, что я практикующий предприниматель, и уже 14 лет занимаюсь малым бизнесом. За это время я провёл более 1000 собеседований и нанял более 200 сотрудников только в свои компании.

**Всё, чему я учу это практический опыт, применимый именно в малом бизнесе.**

Эта мини-книга поможет вам справиться с большинством проблем, с которыми сталкиваются предприниматели при поиске персонала.

Вы узнаете, как повысить отклик на свои вакансии и как быстро найти нужного человека.

## **Для кого эта книга**

Эта книга для собственников малого бизнеса, руководителей компаний и отделов.

## **Как написана книга**

Чтобы сэкономить ваше время, в этой книге не будет пространных объяснений и лишней воды.

Я даю конкретные рекомендации и там, где это возможно, кратко объясняю, почему надо делать именно так.

Если вы захотите получить больше полезной информации, примеров и объяснений, заходите на мой сайт в раздел БЛОГ и подписывайтесь на обновления.

## **Глава 1. Скрытые источники проблем с поиском персонала**

Основные жалобы, которые я чаще всего слышу от предпринимателей, следующие:

- мало откликов на вакансии
- люди записываются на собеседование и не приходят
- приходят только слабые кандидаты
- качество сотрудников оставляет желать лучшего: профессиональный уровень низкий,

нет желания работать и напрягаться

Все эти проблемы объединяются двумя главными:

- Проблема с поиском сотрудников
- Проблема с качеством сотрудников



## **Главные причины этих проблем:**

### **Низкие вовлеченность и заинтересованность вопросами персонала**

У предпринимателей очень много срочных и важных дел. Они занимаются всем, контролируют всё. И самым важным, естественно, является прибыль и продажи.

Способность и возможность решать эти проблемы самостоятельно приводит к тому, что вместо поиска качественных исполнителей для решения этих проблем, они делают всё сами.

Как правило, у предпринимателей, по их мнению, нет времени на поиск и обучение сотрудников. Вопросы нужно решать здесь и сейчас, а персонал наймём потом, когда будет время.

"Будет время" не наступает никогда или, когда уже слишком поздно.

Устранение этой причины лежит в изменении собственного мышления и отношения к бизнесу и персоналу. Необходимо понять, что пока вы всё делаете сами вместо того, чтобы нанимать сотрудников, вы будете заложником своего собственного бизнеса.

### **Игнорирование конкуренции на рынке труда**

Рынок труда, пожалуй, самый высококонкурентный рынок в 21 веке. Хороших сотрудников хотят все. Подавляющее большинство бизнесов зависит от качества своего персонала.

Правила игры на рынке труда диктуются крупным бизнесом. Всё, начиная от сайтов и заканчивая большинством кадровых агентств, ориентировано на них.

У больших компаний есть деньги, которые они готовы инвестировать в развитие человеческих ресурсов. Они заполняют рынок своими вакансиями, и сгребают всех подряд.

Малому бизнесу достаются "остатки с барского стола".

Чтобы обыграть конкурентов и найти себе персонал, малый бизнес должен приложить больше усилий к поиску, чем делает обычно.

Более половины вакансий от малых компаний выглядят приблизительно так:

### НА ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ !

В связи с открытием второго ювелирного магазина  
, требуется продавец-консультант.

### ТРЕБОВАНИЯ:

- Опыт работы в ювелирном магазине.
- Знание техники прямых продаж.
- Коммуникабельность, тактичность.
- Нацеленность на результат.
- Готовность к обучению и развитию.

### ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ:

- Грамотно и активно консультировать покупателей по товару.
- Оказывать помощь клиентам в подборе и приобретении товара.
- Стремиться к личному развитию в финансовом и профессиональном плане.
- Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте и в зале продаж.
- Выкладка товара.

### УСЛОВИЯ:

Магазин находится на ул. Карла Маркса

График работы сменный 4 через 2, летний сезон с 09:00 до 21:00, зимой с 09:00 до 20:00.

Зарплата (выход + % от продаж + бонусы за выполнение плана).

Трудоустройство согласно ТК РФ.

Информация по телефону с 12:00 до 20:00

Почему это объявление не эффективное и что в нём не так вы узнаете из этой книги.

**Неправильное позиционирование на рынке труда**

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.