

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) <ul style="list-style-type: none">В чем суть и отличие сорсера от рекрутераЧто 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: <ol style="list-style-type: none">Получить список кандидатов на конкретную должность из соцсетей, используя инструменты хантинга (по должности, по образованию, по месту жительства, по опыту друзей и пр.)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 <ul style="list-style-type: none">Как нам поможет ИИ в составлении привлекательного объявления о вакансииЧто 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: <ol style="list-style-type: none">Анализируем реальное описание вакансии, выявляем и устраняем ошибки, указывающие на недостаток EQ у составителей и отпугивающие претендентовСоставляем привлекательное объявление о вакансии при помощи инструментов ИИ	4
Модуль 3. Где разместить объявление о вакансии: подбираем эффективные каналы привлечения кандидатов <ul style="list-style-type: none">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 молодежи и др.Как оценивать кандидатов без резюме Практикум: <ol style="list-style-type: none">Анализируем эффективность каналов привлечения соискателей с помощью ИИИспользуем нестандартные способы продвижения вакансии	4

<p>Модуль 4. Как оценить кандидатов с учетом потребностей бизнеса</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Практикум:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Спрогнозировать успешность кандидата с помощью технологии ИИ 2. Намечаем план действий для пребординга с помощью ИИ 	<p style="text-align: center;">4</p>
<p>Аудиторная нагрузка в классе с преподавателем</p>	<p>16 ак.ч. + 16 ак.ч. самостоятельно</p>

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