

Đồng bộ với nhóm của bạn để đảm bảo cộng tác thành công trong Recruiter

Là quản lý tuyển dụng, một trong những bước đầu tiên trong quy trình tuyển dụng chung là đồng bộ hóa với nhóm tuyển dụng của bạn và lập kế hoạch về cách các bạn sẽ làm việc cùng nhau trong Recruiter để tuyển dụng những vị trí còn trống trong nhóm của bạn và xây dựng nguồn tài nguyên nhân tài trong tương lai. Nhóm tuyển dụng của bạn sẽ có cơ hội học hỏi thêm nhiều kinh nghiệm khi sử dụng LinkedIn.com và Recruiter sẽ là điểm liên hệ đầu tiên trong trường hợp bạn có bất kỳ câu hỏi nào.

Nếu bạn dành ra trước một khoảng thời gian làm việc với nhóm tuyển dụng, bạn sẽ tiết kiệm thời gian trong tương lai và đội ngũ sẽ cùng nhau làm việc hiệu quả hơn trong Recruiter.

Xem xét quy trình tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng thường bao gồm:

- Thu thập thông tin về vai trò
- Đăng tin tuyển dụng
- Tìm kiếm ứng viên
- Tương tác và đánh giá ứng viên
- Báo cáo lại cho nhóm
- Phỏng vấn ứng viên
- Đưa ra đề nghị tuyển dụng
- Đào tạo nhập môn cho nhân viên mới

Mục hành động: Nếu bạn không biết quy trình tuyển dụng tại công ty như thế nào, hãy nhờ chuyên viên tuyển dụng giải thích quy trình trong cuộc họp tiếp nhận thông tin, tập trung cụ thể vào các hoạt động diễn ra trong Recruiter.

Hiểu rõ cách thức hoạt động của quy trình này tại công ty của bạn và cách thức nhóm tuyển dụng sử dụng Recruiter sẽ giúp bạn đặt ra những kỳ vọng thích hợp trong đội ngũ và đây sẽ là điểm khởi đầu tuyệt vời để xác định vai trò và trách nhiệm.

Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi chú.

Xác định các tiêu chí mong muốn ở ứng viên

Chia sẻ thông tin chi tiết về vị trí còn trống mà bạn muốn tuyển là một trong những điều quan trọng nhất cần để cập trong cuộc họp tiếp nhận thông tin để mọi người có được cái nhìn rõ ràng về một ứng viên lý tưởng.

Tính năng tìm kiếm thông tin chi tiết trong Recruiter có thể là một công cụ hữu ích giúp bạn hiểu được thực tế của nguồn tài nguyên nhân tài hiện có và cung cấp hướng dẫn xác định tiêu chí của một ứng viên lý tưởng.

Mục hành động: Thảo luận xem ứng viên hoặc nguồn tài nguyên nhân tài lý tưởng cần phải như thế nào. Hãy nêu càng cụ thể càng tốt. Đảm bảo phân biệt giữa các tiêu chí “có thì tốt” và “không thể không có”.

Sử dụng mẫu lấy thông tin bên dưới để ghi lại tiêu chí của một ứng viên lý tưởng.

| | |
|--|--|
| Vai trò | |
| Mô tả vị trí | |
| Chức danh | |
| Địa lý | |
| Cấp bậc (bắt đầu, cấp cao, v.v.) | |
| Kỹ năng/kinh nghiệm cần có | |
| Các yếu tố thành công | |
| Các công ty, chức danh, trường đại học mục tiêu | |
| Lý do tuyển dụng | |
| Mức lương thưởng, tiền thưởng, tiền thưởng bình đẳng | |
| Bất kỳ yêu cầu nào cần phải có (ví dụ: kỹ năng cụ thể, địa điểm, v.v.) | |
| Lưu ý/nhận xét | |

Xác định Vai trò, Trách nhiệm và Phương pháp tốt nhất

Sau khi bạn đã xem xét quy trình tuyển dụng tại công ty, cách đội ngũ của bạn sử dụng Recruiter và lên ý tưởng về ứng viên bạn đang tìm kiếm, bạn có thể bắt đầu xác định vai trò, trách nhiệm và phương pháp tốt nhất để đội ngũ thực hiện theo.

Hãy nhớ rằng nhiều người có thể đảm nhận các vai trò và trách nhiệm này. Điều quan trọng nhất là bạn điều chỉnh phù hợp với toàn bộ quá trình.

Tìm kiếm ứng viên

Recruiter cung cấp một số phương pháp hiệu quả để tìm kiếm trong toàn bộ mạng lưới LinkedIn, tinh chỉnh tìm kiếm và phân tích kết quả của bạn.

Mục hành động: Thảo luận về chiến lược và phương pháp tốt nhất để tìm nguồn ứng viên trong Recruiter.

Sử dụng bảng dưới đây để ghi lại những phương pháp tốt nhất và quyết định mà nhóm đưa ra.

| | |
|--|--|
| Ai chịu trách nhiệm tìm ứng viên? Quản lý tuyển dụng, chuyên viên tuyển dụng hay cả hai? | |
| Ai là nhân viên xuất sắc hoặc là ứng viên lý tưởng mà bạn có thể sử dụng để chạy tìm kiếm ứng viên lý tưởng? | |
| Thông thường, chức danh công việc có nhiều biến thể tên gọi khác nhau, có cùng vai trò giống nhau hoặc tương tự. Bạn có thể nhập một số biến thể về chức danh nào trong Recruiter để chạy tìm kiếm theo hướng dẫn? | |
| Yêu cầu nhóm tuyển dụng chia sẻ bất kỳ bộ lọc hoặc chiến lược tinh chỉnh yêu thích nào để sử dụng bộ lọc tìm kiếm để thu hẹp hoặc mở rộng phạm vi kết quả tìm kiếm. | |
| Yêu cầu nhóm tuyển dụng của bạn chia sẻ bất kỳ mẹo sử dụng tiêu điểm? | |
| Yêu cầu nhóm tuyển dụng chia sẻ các phương pháp tốt nhất để sử dụng công cụ tìm kiếm thông tin chi tiết để phân tích nguồn tài nguyên nhân tài. | |

Quản lý ứng viên trong dự án

Dự án giúp bạn và đội ngũ của bạn dễ dàng truy cập tất cả mọi thứ bạn cần chỉ trong một điểm đến trong Recruiter.

Sau đây là một số phương pháp tốt nhất mà bạn cần xem xét:

- Xây dựng quy ước đặt tên chuẩn để sử dụng cho tất cả các dự án. Sự nhất quán là yếu tố quan trọng và sẽ giúp mọi người làm việc dễ dàng hơn.
- Xác định xem bạn có đang tìm nguồn ứng viên cho một yêu cầu tuyển dụng cụ thể hay xây dựng một nguồn tài nguyên nhân tài cho tương lai không. Bạn sẽ phân biệt những loại dự án này trong Recruiter như thế nào?
- Hãy nêu càng cụ thể càng tốt để nhanh chóng xác định đúng dự án trong Recruiter. (ví dụ: bao gồm mã ID công việc, chức danh công việc, địa điểm và nhiều hơn thế nữa)

Mục hành động: Thảo luận về chiến lược và phương pháp tốt nhất để thiết lập dự án trong Recruiter.

Sử dụng bảng dưới đây để ghi lại những phương pháp tốt nhất và quyết định mà nhóm đưa ra.

| | |
|--|--|
| Ai sẽ chịu trách nhiệm thiết lập dự án? | |
| Khi tìm nguồn ứng viên cho một yêu cầu tuyển dụng cụ thể, nhóm sẽ tuân theo quy ước đặt tên tiêu chuẩn nào để tạo dự án trong Recruiter? | |
| Khi xây dựng một nguồn tài nguyên nhân tài cho tương lai, nhóm sẽ tuân theo quy ước đặt tên tiêu chuẩn nào để tạo dự án trong Recruiter? | |
| Dự án sẽ được chia sẻ với ai? | |

Tương tác với ứng viên

InMail cho phép bạn gửi tin nhắn trực tiếp đến ứng viên tiềm năng mà không cần thông tin liên hệ. Đây là cách tốt nhất để liên hệ với ứng viên ngay trong Recruiter.

Mục hành động: Thảo luận về chiến lược và phương pháp tốt nhất để tương tác với những ứng viên tiềm năng trong Recruiter.

Sử dụng bảng dưới đây để ghi lại những phương pháp tốt nhất và quyết định mà nhóm đưa ra.

| | |
|---|--|
| Ai sẽ liên hệ với ứng viên? Quản lý tuyển dụng, chuyên viên tuyển dụng hay cả hai? | |
| Yêu cầu nhóm tuyển dụng chia sẻ bất kỳ hướng dẫn hoặc yêu cầu nội bộ nào để liên hệ với ứng viên. Ví dụ, một số công ty yêu cầu ứng viên nộp đơn ứng tuyển chính thức trước khi bạn có thể mời họ tham gia phỏng vấn. | |
| Hỏi nhóm tuyển dụng của bạn xem họ có bất kỳ cách thức hiệu quả nào để gửi tin nhắn cần chia sẻ hay không. | |
| Hỏi nhóm tuyển dụng của bạn xem họ có bất kỳ mẫu InMail nào cần chia sẻ hay không. | |

Chia sẻ công việc trên LinkedIn

Là một phần của chương trình dành cho toàn doanh nghiệp với quy mô rộng lớn kết hợp cùng LinkedIn, công ty của bạn sẽ tăng đáng kể số lượng công việc được nổi bật trên LinkedIn.com. Một điều bạn có thể làm để giúp tăng khả năng hiển thị của các công việc này là chia sẻ công việc với mạng lưới của mình.

Mục hành động: Thảo luận với nhóm tuyển dụng của bạn về chiến lược LinkedIn Job tại công ty.

Sử dụng bảng dưới đây để ghi lại những phương pháp tốt nhất và quyết định mà nhóm đưa ra.

| | |
|--|--|
| Bạn có thể làm gì với tư cách là quản lý tuyển dụng để hỗ trợ chiến lược này? Ví dụ, chia sẻ công việc với mạng lưới LinkedIn của bạn. | |
|--|--|

