

Содержание:

Введение

Объектом исследования данной курсовой работы является процесс найма сотрудников для действующего языкового центра.

Предметом исследования данного курсового проекта стало собственное предприятие - языковой центр BeeLingvo <https://beelingvo.ru/> - профильной деятельностью которого является обучение детей английскому языку в возрасте от 6 месяцев до 18 лет. Штатная численность сотрудников - 10 человек. Компания ведет свою деятельность в городе Санкт-Петербург и имеет 2 филиала. В общей сложности за 2019-2020 гг. учебный год в наших центрах обучалось 308 студентов. Компания ведет свою деятельность с 1 августа 2015 года.

Актуальность данной курсовой работы заключается в том, что она носит практико-ориентированный характер. Выявленные в ходе выполнения работы проблемы помогут компании оптимизировать процесс поиска сотрудников.

Проблематика данной работы состоит в том, что в действующей компании был выявлен ряд трудностей в процессе поиска сотрудников, однако не было до конца ясно, как справляться с данными задачами. Данный курсовой проект помог при помощи анализа данных определить основные направления работы для руководителя и HR-менеджера.

Цель данной курсовой работы - описать сложный процесс найма педагогов максимально подробно, чтобы руководители потенциальных франчайзинговых филиалов могли разобраться в процессе и избежать основных ошибок.

Задачи курсовой работы:

- описать процесс написания вакансии
- проанализировать оптимальные для публикации вакансии временные промежутки
- разобрать процесс отбора кандидатов
- определиться с главными критериями отбора кандидатов

- выявить самые трудные моменты в собеседовании
- выявить проблемные места в процессе написания вакансии\отбора кандидатов\собеседования и телефонного интервью

Методы использованные в ходе работы: анализ данных.

Структура работы:

Практическая база данной работы основывается на данных 2019-2020 года.

Теоретическая база данной курсовой работы представлена в списке использованной литературы.

В ходе написания данной курсовой работы была выдвинута следующая гипотеза. Проблема в длительном и энергозатратном поиске сотрудников может заключаться в:

- неверно выбранном способе найма сотрудников
- неправильная работа с самой вакансией и откликнувшимися кандидатами
- сложной системе подбора квалифицированного персонала

Тема и цель курсовой работы обусловила ее структуру, логику и порядок исследования поставленных задач.

Глава 1: Анализ способов найма кандидатов

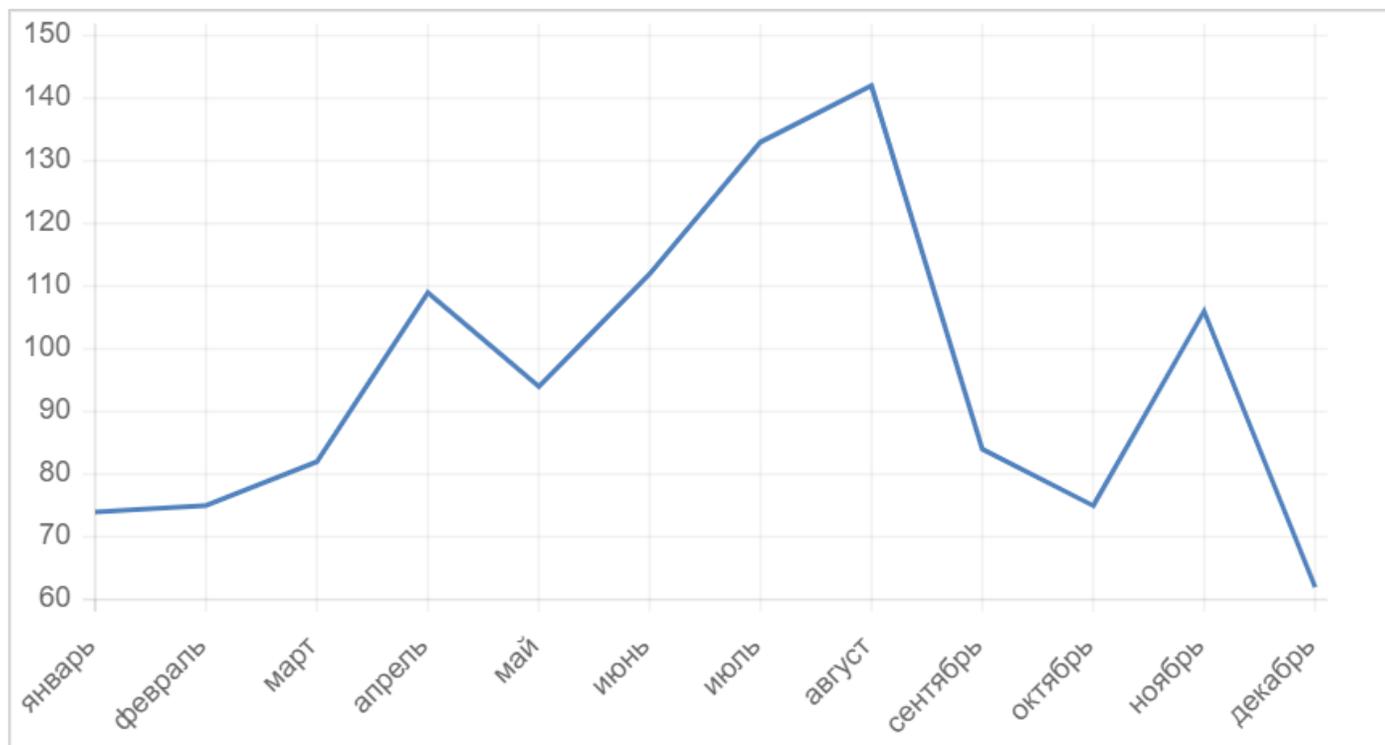
- 1.

Время для поиска сотрудника.

Первое, о чем стоит оговориться при поиске сотрудников, а именно при поиске педагогов английского языка для языкового центра, - это наиболее благоприятное время для поиска идеального сотрудника.

Не все кандидаты, несмотря на то, что у них есть лингвистическое или педагогическое образование, или опыт работы в этой сфере, могут подходить под требования или ожидания. Ничто не гарантирует, что вы найдете педагога, подходящего под все ваши параметры, в определенные сжатые, интересующие вас сроки. Поэтому, первое, о чем стоит задуматься, - это о времени, когда вы будете искать педагога.

Искать педагогов всегда нужно заранее. Лучше всего искать педагога за месяц или за два месяца до того момента, когда предполагаете, что он понадобится. То есть, если начало учебных групп начинается в сентябре, желательно, чтобы в конце августа уже был обученный педагог. А лучше в середине августа, чтобы он смог квалифицированно проводить пробные занятия, консультировать проходящих клиентов, помогать в разработке материалов и пособий для учебного года. Хороших педагогов разбирают сразу, поэтому лучше всего искать педагога не в августе, а в июне и в июле. Возможно, найдете педагога не с первого раза. Либо ваша вакансия будет висеть больше, чем один месяц. Либо второй вариант: вы знаете, что вам нужен определенный педагог, вы его находите, обучаете, и в ходе обучения выясняется, что либо вам этот педагог не подходит, либо этому кандидату не подходит предлагаемая работа и должность. Возможно его не устраивает оплата труда либо какие-то нюансы по работе, поэтому вам придется начинать поиски с самого начала. Очень важно не закрывать вакансию до самого последнего момента, а лучше вообще ее не закрывать, пусть публикация будет постоянной. Когда вы нашли уже педагога, продолжайте поиски, возможно, среди тех кандидатов, которые вам попадутся на глаза, окажется еще один достойный педагог. Во-первых, такие специалисты очень редки и ценны, и нет никакого смысла разбрасываться ими. Возможно, что вам потребуется его помощь на частичную занятость или на полную занятость, но уже через месяц. Во-вторых, ваша открытая вакансия дает больше шансов на узнаваемость среди кандидатов.



Динамика найма педагогов 2018-2019 года.

Как показывает статистика, наиболее благоприятными месяцами для найма педагогов являются летние месяцы. Это время выпусков всех ВУЗов страны, лучшее время для смены работы среди педагогов. Некоторые языковые центры отпускают своих педагогов на лето в свободное плавание, а те, в свою очередь, ищут более подходящее для них место. Так же именно в летний период люди совершают переезды в другие города, ищут чего-то нового для себя, ищут новую работу, новый для себя опыт, в том числе и в плане развития и карьерного роста. Поэтому самые благоприятные месяцы для поиска ваших сотрудников - это июнь, июль и август. Июнь в меньшей степени, поскольку в июне бывают случайные люди, которые просто ищут место, где им переждать лето, а в конце августа, в сентябре благополучно возвращаются на предыдущее место работы, либо находят другое место работы. Поэтому июль, август - самое благоприятное время для поисков сотрудников. Но не тяните - хороших педагогов разберут сразу. Поэтому вовремя размещайте вакансию, вовремя проверяйте отклики на эту вакансию, и вовремя давайте фидбеки откликнувшимся кандидатам.

Что делать, если педагога нужен в середине года?

Самое неблагоприятное время для размещения вакансии - это зимние месяцы: декабрь, январь и февраль. Как показывает практика, декабрь - самый бедный

месяц на количество откликов по вакансии «Преподаватель английского языка». Поэтому, если вы знаете, что вам предстоит поиск сотрудника на новый год, то есть именно в новогодние праздники, то старайтесь начать поиск еще в ноябре. В декабре будет очень мало откликов, среди этого малого количества будет очень мало достойных кандидатов, поскольку, не всегда, но, как правило, хороший кандидат уже сидит на своем рабочем месте и досидит там, наверняка, до конца года. И зачастую в декабре люди в принципе не настроены на какие-то долгосрочные отношения, а многие из них, размещая резюме, откликаются на вакансию лишь для того, чтобы посмотреть, что интересного есть. И не все из них готовы приходить на собеседования. Многие из них уезжают на зимние каникулы, часть из них предпочитает встретиться и провести собеседование, либо пройти творческое испытание уже после январских каникул. Поэтому декабрь - наименее благоприятный месяц для поиска сотрудников. Январь и февраль уже позитивнее, но это время более сложное для методиста центра. Поскольку у центра уже есть хорошая нагрузка и начинается второй поток набора новых студентов. И тем сложнее для остальных педагогов, поскольку нагрузку перераспределять в середине года достаточно сложно.

- **1. Способы поиска кандидатов.**

Второй важный момент, о котором стоит оговориться - это те способы, которыми мы пользуемся для того, чтобы найти идеального сотрудника. В России существуют сайты - рекрутеры: размещение вакансий и резюме. Наиболее популярные сайты для поиска квалифицированного персонала: HeadHunter <https://hh.ru> и SuperJob <https://www.superjob.ru> .

Это два наиболее популярных портала на сегодняшний день, с помощью которых мы можем найти кандидатов, при этом с возможностью посмотреть полностью их данные. Так же эти данные дадут нам возможность найти этого человека в социальных сетях, что скажет нам о человеке намного больше, чем его резюме. Итак, размещая вакансию на HH и Superjob, мы рекомендуем вам выбирать вакансию платную. В крупных городах вакансии педагогов и преподавателей английского языка все платные, и если вы хотите найти педагога достаточно быстро, если вы знаете, что вам нужен педагог в сжатые сроки, то рекомендуем вам брать вакансии с автоматическим обновлением. Каждые три дня ваша вакансия будет подниматься в ТОП. Стоит это в три или в четыре раза дороже, чем обычные стандартные публикации на 30 дней, но автообновление позволяет вам все время находиться на первых страницах поиска. Это значит, что у вас будет больше шансов, что вас увидит нужный вам человек, достойный кандидат,

которого вы так хотите найти.

The screenshot shows the hh.ru website interface for creating a job posting. The browser address bar shows 'spb.hh.ru Новая вакансия'. The navigation menu includes 'Вакансии', 'Кандидаты', 'Мой счет', and 'Ещё...'. A search bar contains 'Я ищу...'. The user is identified as 'клиент 1224447 — Максим Баландин' from 'Языковой центр Лингвитагия'.

Вакансия в городе* Санкт-Петербург

Адрес офиса Санкт-Петербург, Пулковская улица, 2К3, м. Звёздная

Показывать кандидатам только станцию метро

Тип вакансии*

- Премиум: неделя в топе 9400 руб.
Первые 7 дней публикация выделена цветом, брендирована логотипом вашей компании и находится вверху поисковой выдачи; вакансия отправляется в рассылке подходящим соискателям; размещается на 30 дней.
- Стандарт плюс: автообновление 3000 руб.
Автоматически поднимается в поисковой выдаче вакансий каждые 3 дня; размещается на 30 дней.
- Стандарт: без обновления 940 руб.
Вакансия размещается на 30 дней.

Зарплатная статистика по выбранной специальности [Узнать](#)

Будет размещена 1 вакансия и списана 1 услуга

Windows taskbar at the bottom shows the time 13:45 on 10.02.2019.

Стоимость размещения вакансии «Преподаватель английского языка» в Санкт-Петербурге на сайте hh.ru на февраль 2019.

Стоимость размещения вакансии «Преподаватель английского языка» в Санкт-Петербурге на сайте superjob.ru на февраль 2019.

Глава 2: Текст вакансии как основной инструмент поиска сотрудников

- 1.

Рекомендации по составлению вакансий.

В первую очередь вам необходимо определиться с тем, какого человека вам необходимо найти в вашу команду. Вы должны четко знать, кто вам нужен: сотрудник на частичную или полную занятость, носитель или русскоговорящий педагог. От этих пунктов зависит характер, стиль и язык написания вашего вакансии. Если вас интересуют спикеры или носители языка, то лучше всего составлять вакансию на английском языке. Тогда процент откликнувшихся спикеров или носителей будет на порядок выше, чем если составить эту вакансию на русском языке. Но необходимо понимать, что среди откликнувшихся «носителей», большую часть будут составлять молодые люди в возрасте 20 - 30

лет, африканского либо индонезийского происхождения, которые тоже считают себя носителями языка, не имея при этом ни профильного образования, ни какого-либо опыта преподавания. Поэтому, нужно несколько раз взвесить, четко понять, кого вы хотите найти, и от этого отталкиваться. Мы будем с вами говорить о составлении вакансии на русском языке, поскольку это более распространенный способ найти нужного вам педагога. А для того, чтобы облегчить себе поиск, вам нужно четко представлять, кого вы хотите найти, и тогда от этого будет зависеть стиль вашего общения в размещаемой вами вакансии. Если вы ищете человека, который будет максимально приближен вам по духу, то и пишите эту вакансию так, как если бы вы разговаривали с этим человеком, когда он уже устроился к вам на работу.

Первое, о чем стоит упомянуть в своей вакансии - это о том, кого вы ищете. В шапке вакансии напишите о том, что вы ищете педагога либо преподавателя иностранного языка для определенной возрастной аудитории. Для большинства соискателей именно эта первая фраза, возможно, будет единственной, на чем они сосредоточат свое внимание, помимо требуемого опыта работы, занятости и оплаты труда. Именно в этой первой строчке вам стоит указать такую фразу, которая будет являться сортирующим пунктом для кандидатов. То есть первой вашей фразой может быть: «Лучшая в мире команда языкового центра примет в свой молодой, дружный коллектив педагога английского языка для детей от трех до восемнадцати лет». Именно эти слова: «от трёх до восемнадцати лет; молодой дружный коллектив» уже могут стать фактором отсеивания и облегчат вам поиск сотрудника. То есть вы изначально не будете растрачиваться на ненужных вам людей. Потому что, если человека уже изначально пугают эти цифры «от трех лет» или «молодой коллектив», то соответственно кандидаты старше 40 - 50 лет будут уже менее охотно откликаться на вашу вакансию. Но не значит, что вообще не будут откликаться.

Также, чтобы отсеять ненужных вам педагогов и ненужных вам кандидатов, чтобы опять же не тратить свое время, пишите в своей вакансии только правду, без приукрашивания. То есть, если вы ищете педагога, который будет вам необходим именно для работы с дошколятами, так и пишите, что требуется педагог для работы с дошкольным отделением. Потому что для большинства кандидатов, даже для тех, у кого есть такой опыт работы, именно эта фраза может стать решающей для того, чтобы отказаться, либо наоборот откликнуться на вашу вакансию. Цените свое время и не тратьте его на кандидата, который в принципе не готов на эту работу. Так же, чтобы отсеять ненужных людей, вы можете в середину своей

вакансии, в описательную ее часть, вставить некий проверочный элемент. Большинство кандидатов откликаются на вакансию автоматически. Зачастую кандидаты просто выстраивают фильтрацию по географическому положению, уровню заработной платы и не читая вакансии, нажимают на кнопку «Откликнуться на вакансию». Для привлечения внимания кандидата, вам необходимо постараться, чтобы ваша вакансия заинтересовала его. То есть опять же - это первая яркая строчка, которая отображается у него в кратком просмотре, быстром просмотре вакансии. То есть: «Мы ищем именно тебя, а ты уже нашел классную работу?! Еще нет? Тогда мы ждем тебя!» и так далее. И после того, как вы привлекли внимание этого кандидата, вам необходимо, чтобы он прочел вашу вакансию, а не просто ткнул бездумно на кнопку «откликнуться». Вам нужны люди мотивированные, люди заинтересованные, которые читают вакансию.

Как вы можете узнать, читали они вакансию или не читали? Вы можете вставить в середину текста некий проверочный элемент. Например: Пожалуйста, пришлите Ваше резюме на нашу почту и начните письмо со слов «Здравствуйте, меня заинтересовала Ваша вакансия. Я бы хотела пройти первый этап собеседования». К сожалению, в текст вакансии нельзя вставить адрес электронной почты, но кандидат легко сможет найти эти данные в разделе о работодателе. Тогда, если вы получаете письмо от такого кандидата, это уже говорит о том, что этот кандидат замотивирован, он изучил вакансию и она ему подходит. Как правило, с такими людьми легко общаться, так как они понимают, о чем идет речь.

В динамичный, развивающийся языковой центр требуется преподаватель английского языка.

Если вы активны и инициативны, если вам хочется развиваться в сфере преподавания, если вы неравнодушны и открыты новому, то мы с радостью примем вас в нашу дружную команду.

Нам нужен ответственный человек с высоким уровнем знания английского языка, готовый ежедневно решать нетривиальные задачи, применять творческий подход: планировать и выстраивать занятия; своими руками мастерить различные пособия для уроков, подбирать музыку, видео и тд. Всю информацию о нашем центре вы сможете получить на нашем сайте в группе в вк . **Присылайте свои резюме нам на почту, не стесняйтесь.**

В этой работе вы сможете реализовать себя и свой творческий потенциал, а мы вас в этом будем всячески поддерживать!

Наши опытные методисты обучат вас новой беспереводной методике и вы получите колоссальный опыт преподавания иностранного языка для всех возрастов.

Сеть языковых центров Лингвита это 24 школы на территории России и стран СНГ; это сильная методическая база; это возможность для педагогов расти в языковом плане. Наш центр на сегодняшний день обучает более 100 студентов в возрасте от года до 60 лет.

Требования:

— Активность и легкость в общении

Пример вставки проверочного элемента в текст вакансии.

• 1. **Текст вакансии.**

О чем стоит оговориться в первую очередь, это о том, что всегда должна быть вступительная часть к самой вакансии, то есть некая описательная характеристика вашей компании и того сотрудника, которого вы ищете.

Кандидатам, которые не открывают вашей вакансии в отдельном окне или вкладке, отображаться будет только самая верхняя строчка вашей вакансии. Первое, что увидит кандидат - это стандартные поля о занятости, опыте работы, адресе и заработной плате. Далее будет идти ваш текст. Именно этот текст будет являться тем крючком, на который вы должны подцепить кандидата. Если ему не интересно читать первые строчки, либо они не актуальны для него, то, вероятнее всего, до строчек о требованиях, обязанностях и условиях он так и не дойдет.

Вы можете начать свою вакансию с вопросов, например: «Любите работать с детьми? Бегло грамотно говорите на английском? Трудолюбивы, активны, креативны? Если вы ответили на все эти вопросы положительно, то скорее откликайтесь на нашу вакансию! Мы ждем именно вас!». Такие четыре строчки привлекут именно нужного вам человека.

[Вакансии](#)[Кандидаты](#)[Мой счет](#)[Прайс-лист](#)[Помощь](#)[Проекты](#)[Расширенный](#)

Преподаватель английского языка

от 35 000 до 45 000 руб. до вычета НДФЛ



Звёздная, Санкт-Петербург, Пулковская улица, 2К3

Вакансия в архиве

Работодатель, вероятно, уже нашел нужного кандидата и больше не принимает отклики на эту вакансию

Требуемый опыт работы: 1–3 года

Полная занятость, полный день

Любите работать с детьми?
Бегло и грамотно говорите на английском?
Трудолюбивы, активны и креативны?

Если Вы ответили на эти вопросы положительно - то скорее откликайтесь на нашу вакансию! **Мы ждем именно Вас!**

Лучшая в мире команда языкового центра Лингвитания Звёздная с радостью примет в свой молодой и дружный коллектив классного педагога английского языка. Мы занимаемся преподаванием английского языка деткам, начиная с 6 месячного возраста (занятия в формате мама и малыш). Также у нас занимаются дети дошкольного, школьного и подросткового возрастов. Все наши занятия проходят **ТОЛЬКО на английском языке - никакого перевода!!!** Мы много веселимся - поем танцевем - силлим на ковре и играем-играем-играем

Пример написания вопросов-захватов для вакансии «Преподаватель английского языка».

Вы может начать свою вакансию в более официальном стиле. «В динамично развивающийся языковой центр требуется преподаватель английского языка для детей от 3 до 18 лет». Далее следует включить описание нужного вам кандидата: «Если вы активны, инициативны, эмоциональны; если вы хотите развиваться в сфере преподавания; равнодушны и открыты новому, мы с радостью примем вас в нашу дружную команду!».

[Вакансии](#)[Кандидаты](#)[Мой счет](#)[Прайс-лист](#)[Помощь](#)[Проекты](#)[Расширенный](#)

Преподаватель английского языка

от 30 000 до 40 000 руб.

● Звёздная, Санкт-Петербург, Пулковская улица, 2К3

Вакансия в архиве

Работодатель, вероятно, уже нашел нужного кандидата и больше не принимает отклики на эту вакансию

Требуемый опыт работы: не требуется

Полная занятость, полный день

В молодой, динамичный, развивающийся языковой центр срочно требуется преподаватель английского языка. Если вы активны и инициативны, если вам хочется развиваться в сфере преподавания, если вы неравнодушны и открыты новому, то мы с радостью примем вас в нашу дружную команду. Нам нужен ответственный человек с высоким уровнем знания английского языка, готовый ежедневно решать нетривиальные задачи, применять творческий подход: планировать и выстраивать занятия; своими руками мастерить различные пособия для уроков, подбирать музыку, видео и тд. В этой работе вы сможете реализовать себя и свой творческий потенциал, а мы вас в этом будем всячески поддерживать! Наши опытные методисты обучат вас новой беспереводной методике и вы получите колоссальный опыт преподавания иностранного языка для всех возрастов.

Пример описания для вакансии «Преподаватель английского языка».

Вы должны обязательно сказать несколько слов о своем центре. Например: «Наш языковой центр ищет педагогов в связи...» далее причина. Не нужно причиной поиска писать «В связи с высокой текучкой кадров», «В связи с тем, что предыдущий преподаватель нас не устраивал» или другие подобные личные причины. Можете ограничиваться стандартной фразой «В связи с расширением педагогического состава ищем новых педагогов в нашу дружную команду».

[Вакансии](#)[Кандидаты](#)[Мой счет](#)[Прайс-лист](#)[Помощь](#)[Проекты](#)[Расширенный](#)

Преподаватель английского языка

от 31 500 до 42 000 руб. до вычета НДФЛ

● Звёздная, Санкт-Петербург, Пулковская улица, 2К3

Вакансия в архиве

Работодатель, вероятно, уже нашел нужного кандидата и больше не принимает отклики на эту вакансию

Требуемый опыт работы: 1–3 года

Полная занятость, полный день

В связи с расширением сети языковой центр Лингвитаия Звёздная ищет сотрудников на должность "Преподаватель английского языка".

Условия:

- современный языковой центр (никаких парт, указок и дневников с оценками)
- уютная учительская (холодильник, СВЧ, чайник, отдельный шкафчик и вкусняшки)
- отличный коллектив (все молоды и чертовски красивы)
- бесплатное обучение методике преподавания (две недели интенсивных практических заданий и

Пример написания причины поиска сотрудника для вакансии «Преподаватель английского языка».

Во вступительной части имеет смысл рассказать о своем языковом центре. Например: «Лучшая в мире команда с радостью примет в свой коллектив нового педагога»; «Мы занимаемся развитием детей на английском языке». Далее можно написать несколько слов о своей философии, либо некую общую информацию о своем языковом центре: «Мы преподаем английский язык детям, начиная от 6 месячного возраста (занятия в формате мама и малыш). Так же у нас занимаются дети дошкольного, старшего школьного возраста. Все наши занятия проходят только на английском языке, без перевода. Мы веселимся, поем, играем, сидим на ковре». Такой информации будет достаточно для того педагога, который хочет развиваться в рамках нестандартной, не школьной педагогики. Если же вы ищете педагога более зрелого, либо более серьезного, то, скорее всего, эти слова его напугают. Тогда вы можете составить свою вакансию в официальном стиле. Вы можете написать: «Нам нужен ответственный человек с высоким уровнем английского языка, который готов ежедневно решать нетривиальные задачи, применять творческий подход. Всю информацию о нашем центре вы можете получить на нашем сайте, в нашей группе в контакте». Здесь вы можете вставить проверочную фразу: «Присылайте свое резюме на нашу почту, не стесняйтесь». И далее продолжить текст повествования: «Наш языковой центр является частью большой сети языковых центров по всей России. Мы - это сильная методическая команда, мы - это возможность для педагогов расти в языковом плане. Наш языковой центр посещает на сегодняшний день более 100 (150, 200) детей в возрасте от года до 18 лет». Такая статистическая информация будет полезной как раз-таки педагогам с более рациональным складом характера. Стиль составления вашего объявления будет определять и характер ваших кандидатов.

Следующим пунктом в стандартной вакансии обычно является пункт требования и обязанности, который вы предъявляете своим кандидатам. Проще всего эти требования перечисляются не в абстрактном описательном ключе, а именно списком. Первыми требованиями вы должны выставить те, которые являются принципиально важными для вас. Например, легкость в общении, пунктуальность, энергичность и креативность. Вот перечень тех требований и обязанностей, которые мы указываем в наших вакансиях: энергичность, воодушевленность, креативность, уверенный уровень владения языком, наличие сертификатов будет вашим преимуществом. Пункт про международные языковые сертификаты - это привлечение внимания мотивированных педагогов. Они понимают, что если для

центра важны эти сертификаты, то вероятно и будет область, в которой они смогут применять эти знания. Либо смогут так расти и развиваться в своей области знаний, что будет необходимость сдавать эти международные экзамены.

Следующий пункт, который мы включаем в область требований и обязанностей - это планирование занятий для групп. Здесь вы можете обозначить некую информацию «максимум восемь детей в группах», потому что группы - это понятие абстрактное: то ли это класс 32 человека, то ли это мини группа 4 человека. «Подготовка к урокам с использованием различных визуальных материалов, наглядных пособий» - это говорит о том, что человеку придется делать что-то своими руками. «Проведение занятий» - здесь вы опять же можете обозначить некую четкую информацию: сколько делятся занятия и их частота. «Принятие участия в дополнительных мероприятиях, организуемых центром» - обязательно говорите о том, что, например, в выходные вы можете дополнительно организовать мероприятия, и вы ожидаете, что педагог будет принимать в них участие. Так же, что, например, в летний период у вас есть городской летний лагерь, поскольку это может стать одним из ключевых моментов, почему человек захочет устроиться к вам на работу. Многие языковые центры своих педагогов не держат на лето и оставляют без заработной платы и просто в сентябре ждут их обратно. Так же среди требований вы можете указать функциональность, ответственность, творческий подход, и, может быть, владение другими иностранными языками, если для вас это актуально.



Присылайте свои резюме нам, не стесняйтесь.

Сеть языковых центров Лингвистики - это 24 школы на территории России и стран СНГ; это сильная методическая база; это возможность для педагогов расти в языковом плане.

Наш центр на сегодняшний день обучает более 100 студентов в возрасте от года до 60 лет.

Требования:

- Ответственность
- Пунктуальность
- Творческий подход к работе
- Активность и легкость в общении
- Владение вторым иностранным языком будет вашим преимуществом
- Нам нужен ответственный человек с высоким уровнем знания английского языка, готовый ежедневно решать нетривиальные задачи, применять творческий подход: планировать и выстраивать занятия; своими руками мастерить различные пособия для уроков, подбирать музыку, видео и так далее.



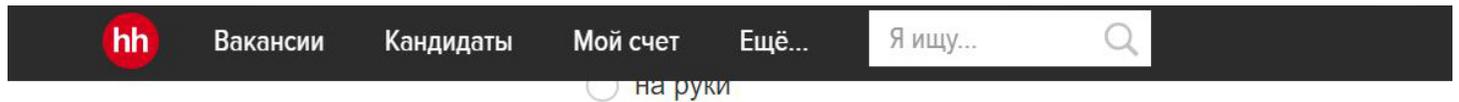
преподаванием английского языка деткам, начиная с 6 месячного возраста (занятия в формате мама и малыш). Также у нас занимаются дети дошкольного, школьного и подросткового возрастов. Все наши занятия проходят **ТОЛЬКО на английском языке - никакого перевода!!!** Мы много веселимся, поем, танцуем, сидим на ковре и играем-играем-играем.

ТРЕБОВАНИЯ и ОБЯЗАННОСТИ

- энергичность, воодушевленность, креативность
- уверенный уровень владения языком (наличие сертификатов будет вашим преимуществом)
- планирование занятий для групп (максимум 8 детей в группе)
- подготовка к урокам с использованием различных визуальных материалов, наглядных пособий
- проведение занятий (продолжительность занятия 45-90 минут - зависит от возраста студентов)
- принятие участия в дополнительных мероприятиях, организуемых центром (Рождество, Хэллоуин, Летний лагерь итд)
- позитивный настрой и отношение в любой ситуации

Примеры оформления пункта «Требования» в вакансии «Преподаватель английского языка».

Следующий пункт в вашей вакансии - это пункт условие. Это то, что вы предлагаете вашему кандидату. Первое, о чем вы должны договориться - это официальное трудоустройство по ТК. Вы должны договориться о расписании и уровне заработной платы.



Описание

Мы предлагаем (**Условия**):

- отличную работу (работа с детьми от 3х лет, школьниками, подростками, взрослыми);
- веселый коллектив (всем до 27 лет. Мы очень много смеемся);
- обучение методике (перед тем как допустить вас к работе, обязательно проведем обучение прямому методу преподавания английского);
- постоянное повышение вашей профессиональной компетенции (ежемесячные обучения);
- хорошие условия труда (у нас есть все, что нужно для комфортной работы);
- полноценная рабочая неделя (вероятно, что один из выходных дней будет рабочим);
- рабочий день с 12 до 20 часов (в летний период график меняется);

Вы предлагаете (**Требования**):

- отличные знания английского языка (Advanced и выше);
- любовь к детям и людям вообще;
- готовность много и хорошо работать;
- умение работать в команде;
- творческий потенциал (петь, танцевать, лепить, рисовать и прочее руко-умение).

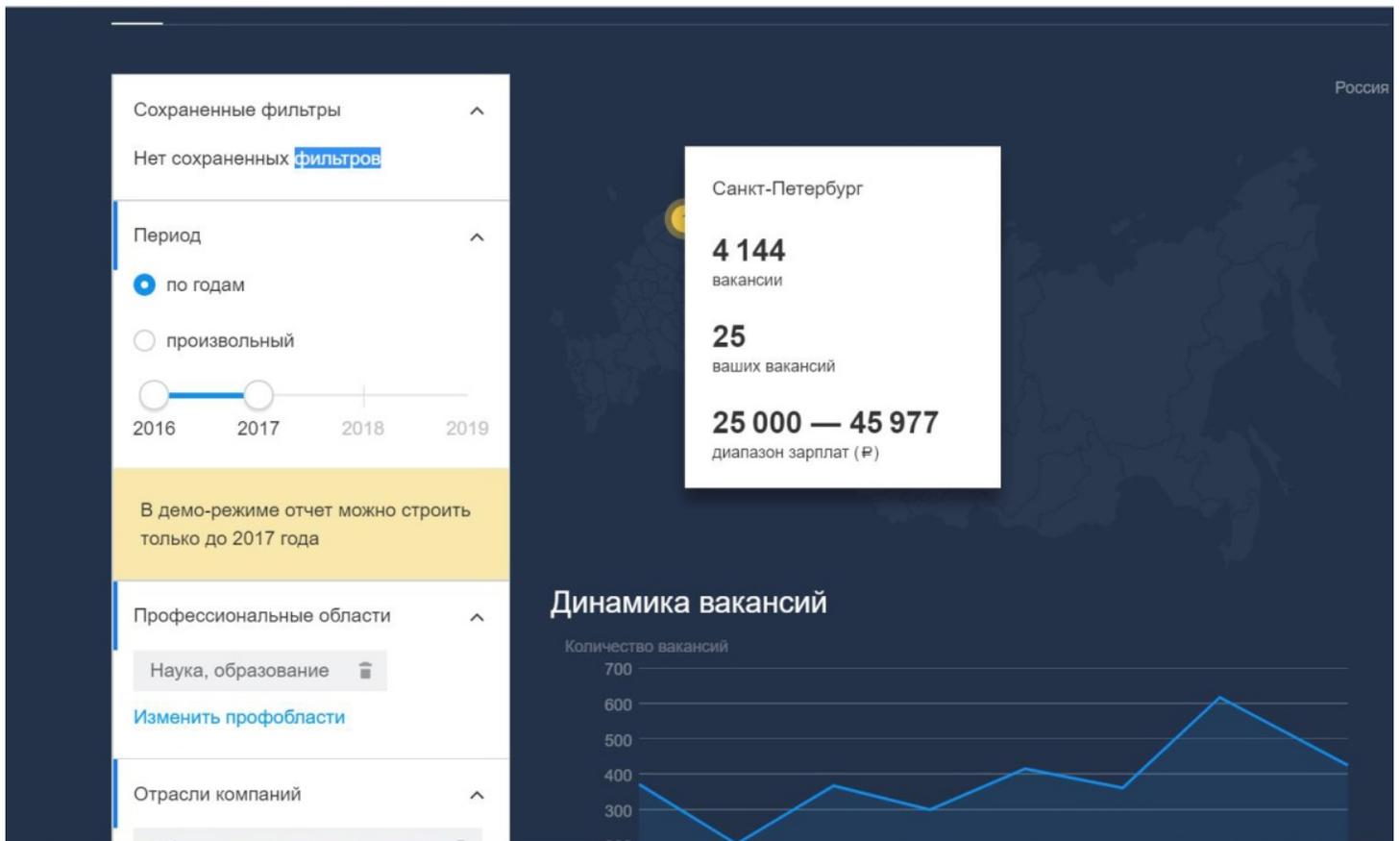
Примеры оформления пункта «Условия» в вакансии «Преподаватель английского языка».

По пункту заработной платы есть два варианта развития событий. Вариант первый: когда вы принимаете педагога с фиксированной заработной платой. То есть вне зависимости от количества занятий и групп, он получает фиксированную заработную плату (x рублей за месяц работы). Тогда вы фиксировано даете ему то расписание, в котором он работает. Как правило, такое развитие событий удобно в

том случае, когда вы нанимаете педагога на период испытательного срока. Именно такой вариант является наиболее приемлемым. Вы понимаете, что педагог классный, интересный, он замотивирован работать, но пока у него не получается взять на себя много групп или вы не готовы дать ему много групп. Если вы хотите удержать этого работника у себя, не имеет смысла давать ему 3 группы, платить за эти 3 группы с риском, что он уйдет в другой языковой центр. Поэтому, таких кандидатов мы приглашаем на фиксированную заработную плату и фиксированные рабочие часы, например, пятидневную рабочую неделю восьмичасовой рабочий день. В течение восьмичасового рабочего дня они ведут свои занятия, составляют планы, получают методические рекомендации и задания от методиста языкового центра, посещают занятия своих более опытных коллег. Поэтому вариант с фиксированной заработной платой можно рассматривать на тот момент, когда педагог недостаточно опытный, когда вы хотите удержать у себя этого педагога, и знаете, что в последствии вы можете дать ему большую нагрузку, замотивировать его, в том числе, и заработной платой.

Второй вариант по заработной плате - это фиксированная сумма за одно проведенное занятие. Такой способ оплаты труда не менее эффективный, чем фиксированная заработная плата. Он является более мотивирующим для ваших педагогов, поскольку они понимают, что чем лучше он работает, чем больше группа может взять, тем выше его заработная плата. Но это имеет и обратную сторону медали, когда педагоги гонятся за количеством, а не за качеством. Во многом успех определяется грамотно выстроенной работой методиста, который сам распределяет нагрузку для каждого педагога и сам оценивает его возможность взять на себя дополнительные группы без ущерба для уже имеющихся у него групп.

Пункт заработная плата вы определяете, исходя из анализа рынка заработных плат по данной вакансии в вашем городе на момент публикации. Ориентируйтесь на средние показатели заработной платы в вашем регионе.



Аналитика заработных плат в профессиональной области «Наука и образование» в городе Санкт-Петербург на 2017 год.

В шапке самой вакансии будет отображаться обязательное поле «Предполагаемый уровень месячного дохода». Это поле вы должны обязательно заполнить, даже если заработная плата не фиксирована. Если оставить это поле пустым, то это снизит количество откликов на порядок. Если даже заработная плата будет зависеть от количества группы, то есть вы не можете пока предположить, сколько будет получать ваш кандидат, поскольку вы не знаете сколько групп он может взять, пишите среднюю заработную плату по вашему языковому центру, например, от тридцати до пятидесяти тысяч рублей. Не нужно обещать пятьдесят тысяч рублей если вы никому никогда пятьдесят тысяч не платили и платить не собираетесь. Если вы пропускаете пункт о заработной плате, либо пишите там ноль рублей, то вполне возможно, что при фильтрации вакансий (каждый кандидат фильтрует вакансии, которые отображаются в его профиле) ваша вакансия просто к нему не попадет в поле зрения, поскольку он выставляет некие границы на фильтрации. Например, он хочет зарплату от сорока тысяч рублей, а у вас там стоит либо ничего, либо от десяти до двадцати тысяч рублей, поскольку вы предполагаете, что именно на такую заработную плату вы хотите нанять человека

или именно на такую заработную плату у вас есть на сегодняшний день количество групп, но вы знаете, что через месяц их наверняка будет больше. Пишите среднюю заработную плату по вашему языковому центру.

hh Вакансии Кандидаты Мой счет Ещё...

[... или выберите регион из списка](#)

Краткое описание компании

Используется только при публикации анонимных вакансий

Специализации

- Наука, образование
- Преподавание
- Гуманитарные науки
- Языки

[Изменить профобласти](#)

**Предполагаемый уровень
месячного дохода**

<input type="text" value="30 000"/>	<input type="text" value="40 000"/>	<input type="text" value="руб."/>
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

до вычета НДФЛ
 на руки

Обязательное для заполнения поле «Предполагаемый уровень месячного дохода»

Следующий пункт, который мы обязательно включаем в вакансию, которым мы ее и завершаем - это пункт «Преимущества». Человек познакомился с вашей компанией, понял, какого рода требования вы к нему предъявляете, что вы предлагаете. Взамен вы должны показать ему, что есть у вас такого, чего нет в других языковых центрах. Почему он должен идти к вам? Что у вас есть такого классного, чего не было на его предыдущем месте работы и чего нет у конкурентов? Среди преимуществ вы можете писать все то, чем хвастается ваш языковой центр. Если у вас классная команда, дружный коллектив - обязательно напишите про это, потому что именно этот пункт может стать решающим для кандидата. Может быть для него, как для социально ориентированной личности, именно этот пункт является важным. Если у вас классный офис, и он находится в шаговой доступности от метро, обязательно напишите об этом. Обязательно уточните, что вы бесплатно обучаете педагогов и готовы все время поддерживать их профессиональную

квалификацию ежемесячными тренингами, вебинарами, ежегодными конференциями по повышению квалификации педагогов. И одним из пунктов, который очень важно включить в преимущества вашей вакансии перед другими - это поддержка. Вы можете написать именно так - просто поддержка. Каждый человек понимает, что когда он идет преподавать в новую среду, в новый коллектив, к новым студентам, к новым детям, его никогда никто не бросит, все его поддержат, и в любом случае он будет ценен как кадр, как специалист, как профессионал.

hh Вакансии Кандидаты Мой счет Ещё... Я ищу...

- подготовка к урокам с использованием различных визуальных материалов, наглядных пособий
- проведение занятий (продолжительность занятия 45-90 минут - зависит от возраста студентов)
- принятие участия в дополнительных мероприятиях, организуемых центром (Рождество, Хэллоуин, Летний лагерь итд)
- позитивный настрой и отношение в любой ситуации

УСЛОВИЯ :
Официальное трудоустройство по ТК
Расписание: Пн-Пт 13:00 - 21:00
ЗП: зависит от количества групп

ПРЕИМУЩЕСТВА:

- отличная команда
- уютный офис в шаговой доступности от метро Звёздная
- бесплатное обучение-тренинг
- поддержка

Пример оформления пункта «Преимущества» в вакансии «Преподаватель английского языка».

Глава 3. От кандидата к сотруднику

3.1. Работа с откликами.

После того, как ваша вакансия написана, вы ее разместили на самых популярных площадках по рекрутингу. После того, как вы выбрали необходимый для вас тариф с автообновлением, вам остается ждать отклики кандидатов и быть готовым

оперативно откликаться на заявки кандидатов.

Часть кандидатов могут прислать резюме вам на почту, что очень позитивно. Это значит, что они наверняка прочитали вашу вакансию, не поленились, нашли вас на сайте, нашли ваши мейлы и написали. С такими кандидатами однозначно стоит общаться. Часть кандидатов может сразу звонить вам на указанный контактный номер телефона, а часть сотрудников просто тыкают кнопку откликнуться, и тогда они попадают в папку «Неразобранные» среди всего перечня ваших соискателей.

На сегодняшний день платформы по поиску сотрудников построены достаточно удобным способом. Они уже предлагают вам сортировку откликнувшихся кандидатов на: несколько категорий: неразобранные, подумать, телефонное интервью, оценка, интервью, предложение о работе, выход на работу и отказ.

Архивные вакансии › Преподаватель английского языка

133 отклика «Соискатели»

Посмотревшие вакансию

Лучшие ▾ Все отклики ▾ Фильтр 🔍 ⚙️

Неразобранные	5 +2	
Подумать	3	1 отклик не был показан, так как соискатели удалили резюме или изменили настройки видимости
Телефонное интервью		
Оценка	1	
Интервью		
Предложение о работе		
Выход на работу		
Отказ	124	

Учитель английского языка ☆

Одарченко Елизавета Юрьевна, 23 года
30000 руб.

Опыт работы
4 года и 9 месяцев

Последнее место работы
Преподаватель английского языка,
Школа английского языка, Сентябрь 2016 — по настоящее время

Телефон — предпочитаемый способ связи
+7 (921) 5... [Показать контакты](#)

Обновлено 13 июля 2018, 20:22
Откликнулся 13 июля 2018, 20:56

Скриншот работы с базой соискателей на сайте HeadHunter.ru

В первую очередь вам нужно определить для себя, каких кандидатов вы не хотите точно брать по каким-то первичным признакам. Хочу сразу оговориться, что большинство таких признаков и ограничений находятся лишь у нас в голове и зачастую ни пол, ни возраст, ни национальность не являются достоверным принципом для отбора кандидатов. Поскольку каждый из людей, который кажется совершенно противоположны вам, может оказаться именно тем специалистом, которого вы ищете. Поэтому я вам настоятельно рекомендую таких шаблонов в

голове своей НЕ выстраивать и не отсеивать сразу, например, всех студентов. Или не отсеивать сразу же всех преподавателей мужского пола. Но если вы знаете, что вы не готовы и не сможете работать, как методист, с какой-то определенной группой лиц, старайтесь эту группу лиц и не допускать до отбора. Поскольку есть шанс, что вы такого человека возьмете и все равно с ним не сможете работать, а в конце скажете: «Да я же говорил». Поэтому, если вы строго для себя определили, что, например, с мужчинами вы работать можете, а вот с женщинами после 60 лет уже вряд ли, тогда всем откликнувшимся женщинам-пенсионерам – отказывайте. На сайтах представлены уже достаточно хорошие подробно и приятно расписанные письма-отказа, которые в мягкой, но четкой форме дают понять, что кандидат вам не подошел по определенным признакам. Но помните, что по законодательству РФ вы не имеете права отказывать соискателю по половому, национальному, возрастному или религиозному признаку. Такая формулировка текста вакансии (например, «мы не берем на работу женщин после 60 лет») будет считаться ущемлением прав и может привести к неприятным последствиям.

Здравствуйте, Евгения Александровна!

Большое спасибо за Ваш интерес, проявленный к нашей открытой вакансии "Преподаватель английского языка". К сожалению, в настоящий момент мы не готовы пригласить Вас на дальнейшее интервью по этой вакансии. Мы внимательно ознакомились с Вашим резюме, и, возможно, вернемся к Вашей кандидатуре, когда у нас возникнет такая потребность.

Пример автоматического письма-отказа с сайта HeadHunter.ru

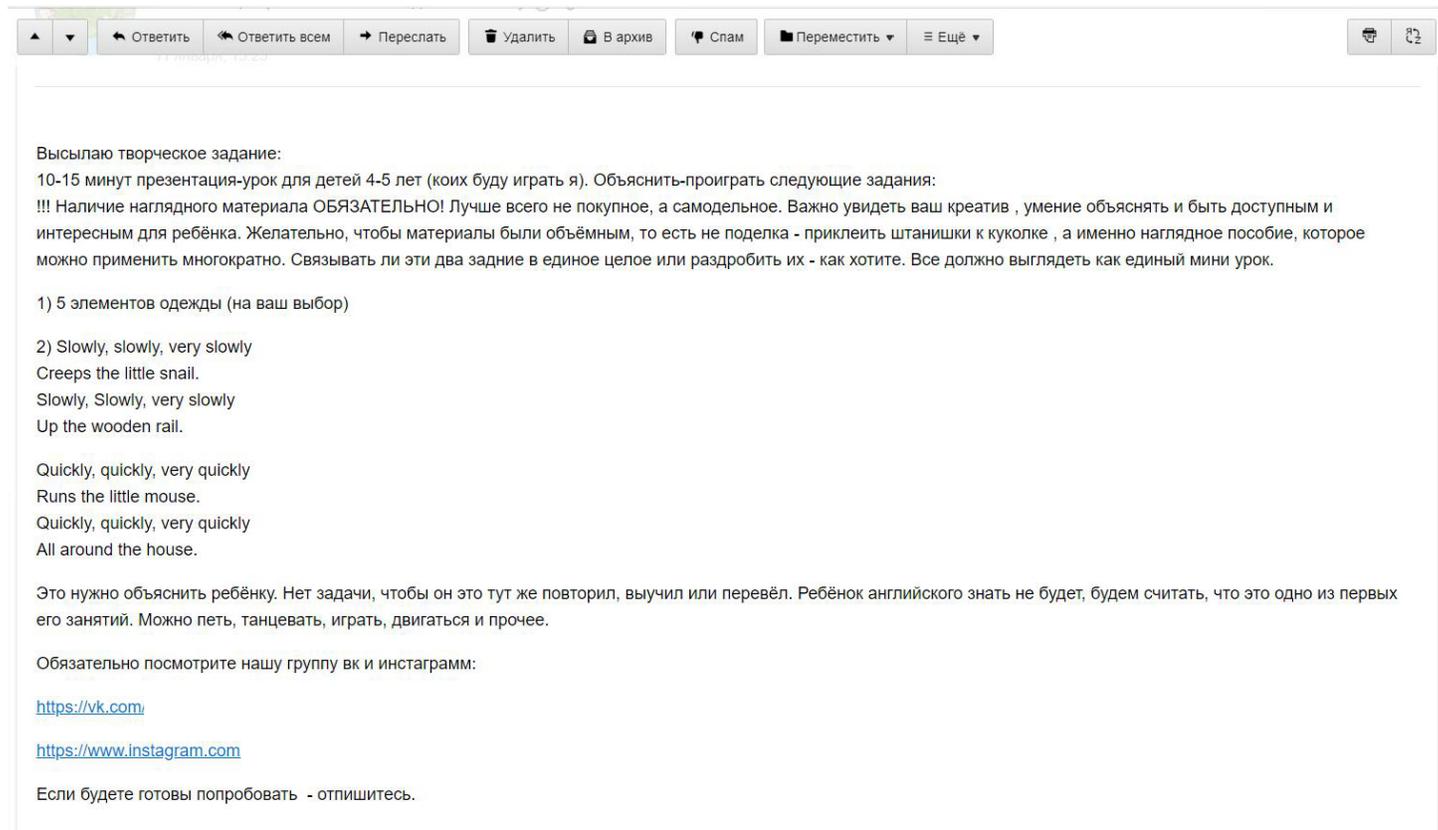
После того, как вы отобрали нескольких кандидатов в папку «подумать» либо в папку «телефонное интервью», незамедлительно звоните им. Лучше всего отбирать кандидатов именно в ходе живого общения. Чтобы протестировать знание его английского и умение бегло разговаривать, мы рекомендуем телефонное интервью провести сразу на английском языке. Не стоит тратить время на то, чтобы приглашать человека к вам в школу, давать ему тестирования, проводить собеседования без уверенности того, что кандидат уверенно владеет языком. Часть откликнувшихся на вашу вакансию соискателей не будут владеть беглым английским языком на том уровне, на который Вам нужно. Такое телефонное интервью экономит много времени. Это шоковая ситуация, но это сразу даст вам мощный отсев из тех людей, кто готов ориентироваться в языковой

ситуации, а кто нет. Да, возможно, такой разговор будет некомфортным и неожиданным, но не будет чем-то сверхъестественным: человек не будет бросать трубки, не станет пытаться вам отвечать на русском языке и не попросит вас говорить только на русском языке. Большинство кандидатов, в котором вы будете звонить будут не всегда адекватно реагировать на ваше общение на английском языке. Будьте к этому готовы, относитесь к этому спокойно. Ваш кандидат обязательно найдется. Начинайте свою речь мягко, скажите, что вы являетесь методистом языкового центра, и вы звоните по поводу вакансии, поскольку человек на нее откликнулся, удобно ли ему сейчас говорить. Бывает такое, что человек говорит: «Нет, неудобно, я перезвоню вам позже». Такой вариант возможен и не забудьте обязательно сделать пометку в комментариях на сайте, что вам человек обещал перезвонить. Поскольку кандидатов у вас будет много, всех в памяти вы не удержите, а держать это все в бумажных файлах крайне неудобно. На сайте есть отдельное окно «комментарии» для каждого соискателя, где вы можете выбрать вкладку «виден только мне» или «виден всей компании», где вы можете указать некий комментарий про этого человека. Например: нахамил, начал разговаривать по-русски, обещал перезвонить. Спустя 2 или 3 дня вы видите, что вам человек не перезванивает, вы можете сделать еще одну попытку позвонить, может быть у соискателя произошел форс-мажор. Но, как правило. Такое отношение кандидата говорит лишь о том, что он не заинтересован в вашей вакансии.

За время вашего общения на английском языке, ваша задача проверить беглость и грамотность речи кандидата. Вы можете попросить его рассказать о себе, но это очень обманчивый путь: у большинства студентов и выпускников языковых ВУЗов этот топик четко заучен. Они хорошо знают эту тему и очень бегло и замечательно рассказывают свое резюме, но при этом не готовы отвечать на спонтанные вопросы, которые не относятся к теме их разговора. Вы можете несколько слов рассказать о своей вакансии: напомнить кандидату о том, кого вы ищете, назвать ваши основные требования. Например, если ваш ключевой момент – это дети дошкольники, то вы об этом должны обязательно сказать в самом начале разговора, чтобы опять же не тратить свое время. Часто от кандидатов можно услышать фразу: «Я готов работать только со взрослыми либо со старшими школьниками», или: «Нет, мне совершенно не подходит беспереводной метод преподавания». После того как вы озвучили основные требования, вы можете попросить кандидата рассказать несколько слов о себе, либо попросить рассказать, чем он сейчас занят, почему он меняет работу, как давно он занимается преподаванием английского языка, какая была последняя книга,

которую он прочитал, что ему кажется самым важным в преподавании. Вы можете ставить ему вопросы в сослагательных наклонениях, таким образом проверить его более сложную грамматику и уровень владения языком именно на уровне разговорного грамотного общения. В ходе такого разговора вам, как правило, сразу будет понятен уровень владения человеком языком: насколько бегло и грамотно он реагирует на вашу речь, понимает ли он ваши вопросы с первого раза, насколько интересную, богатую лексику он использует. Далее вы можете завершить ваш разговор двумя вариантами. Вариант первый – вы говорите человеку, что вам необходимо будет подумать и, если вам будет интересно, обязательно ему перезвоните и вернитесь к его резюме. Это вариант мягкого отказа, когда вы человеку не хотите прямо в трубку говорить о том, что он вам не интересен, не хотите портить ему настроение, да и себе тоже. Тогда вы благополучно перекладывает этого человека из папки «телефонное интервью» в папку «подумать». Лучше всего делать отказ на следующий день либо через день, чтобы человеку это уведомление пришло чуть позже, не сразу же по прошествии трех минут после вашего разговора. Вариант второй, как вы заканчиваете ваш разговор - это приглашение к вам в языковой центр. Вы говорите о том, что обычно ваше собеседование проходит в несколько этапов. Один из таких этапов - это такое непредвиденное телефонное интервью, когда вы пытаетесь выяснить беглость и навыки реагирования кандидата. Все это вы продолжаете говорить на английском языке, не переключаясь на русский, чтобы у кандидатов не возникло ощущение двойности проверки. Тогда складывается ощущение полного погружения в язык и серьезность ваших намерений. После этого вы можете пригласить его к вам на интервью и объяснить сразу же, что ваше собеседование будет проходить в формате творческого задания, которое вы высылаете кандидатам, которые готовы попробовать себя дальше в этой сфере. Обыкновенно мы высылаем такие задания на почту кандидатам, поскольку задания достаточно объемные и требуют некой расшифровки - в обычные текстовые сообщения СМС формата они не укладываются. Поэтому мы сообщаем кандидату, что вышлем ему на почту задание, и будем ждать от него ответа в течение суток, готов он пробовать себя в этой роли или не готов. После завершения разговора вы сразу же отправляете в течение получаса письмо на адрес, который указан в профиле кандидата. Завершаете письмо словами: «Жду вашего ответа до такого-то часа\числа, готовы ли вы принять участие в этом демо-уроке и творческом задании». После чего кандидат отвечает: «Да спасибо, мне это интересно», либо: «Нет, спасибо, мне это не интересно». Все варианты отказа вы перемещаете в папку «отказ». Если человеку это интересно, вы назначаете день и время собеседования. Лучше всего

назначать собеседование в срок до недели, а лучше до 5 дней, чтобы человек в сжатые сроки мог мобилизоваться, подготовиться и показать вам интересные задания. Обязательно в тексте письма, которое раскрывает творческое задание, укажите ссылку на группу в «ВКонтакте» и «Instagram», чтобы человек зашел, посмотрел вас, понял, насколько это для него, «про него», и насколько это вообще коррелирует с его ожиданиями по работе.



▲ ▼ ◀ Ответить ◀ Ответить всем → Переслать 🗑 Удалить 📁 В архив 🗑 Спам 📁 Переместить ▼ ☰ Ещё ▼ 🗑 🗑

Высылаю творческое задание:
10-15 минут презентация-урок для детей 4-5 лет (коих буду играть я). Объяснить-проиграть следующие задания:
!!! Наличие наглядного материала ОБЯЗАТЕЛЬНО! Лучше всего не покупное, а самодельное. Важно увидеть ваш креатив, умение объяснять и быть доступным и интересным для ребёнка. Желательно, чтобы материалы были объёмным, то есть не поделка - приклеить штанишки к куколке, а именно наглядное пособие, которое можно применить многократно. Связывать ли эти два задания в единое целое или раздробить их - как хотите. Все должно выглядеть как единый мини урок.

1) 5 элементов одежды (на ваш выбор)

2) Slowly, slowly, very slowly
Creeps the little snail.
Slowly, Slowly, very slowly
Up the wooden rail.

Quickly, quickly, very quickly
Runs the little mouse.
Quickly, quickly, very quickly
All around the house.

Это нужно объяснить ребёнку. Нет задачи, чтобы он это тут же повторил, выучил или перевёл. Ребёнок английского знать не будет, будем считать, что это одно из первых его занятий. Можно петь, танцевать, играть, двигаться и прочее.

Обязательно посмотрите нашу группу вк и инстаграмм:

<https://vk.com>
<https://www.instagram.com>

Если будете готовы попробовать - отпишитесь.

Пример написания письма с творческим заданием.

В тексте письма обязательно будет указана продолжительность демо – урока, возраст ребенка (которого вы будете играть) и, непосредственно, темы, которые вы ожидаете, что кандидат покажет вам на занятии. Так же будут указаны обязательные требования по наличию наглядного материала, по языку проведения занятия и основные требования. Основная идея заключается в том, что нужно лишь объяснить основные понятия ребенку, не требуя от него перевода, повтора или заучивания лексики, которую педагог преподносит.

За день до назначенной встрече обязательно позвоните кандидату и уточните, придет ли он, в силе ли его намерения. Очень часто бывает, что кандидаты имеют большой запал в момент общения и готовы были еще вчера к вам прийти, а сегодня им это уже не интересно. И чтобы они не «воровали» ваше время и ваши

энергоресурсы, лучше вам сразу узнать собираются ли они вообще к вам приходить.

Когда кандидат приходит к вам в центр, вам необходимо сначала пообщаться с ним на русском языке, выяснить основные моменты, еще раз уточнить ему основные пункты по трудоустройству, заработной плате, нагрузке, расписанию, некие организационные моменты. После чего, как правило, мы даем кандидатам заполнить анкету о себе (см. вложение 1), в который они отвечают на интересующие нас вопросы так, чтобы, когда мы взяли эту анкету, нам сразу вспомнилось личность именно этого кандидата. Мы даем кандидату тест на уровень знаний (см. вложение 2, вложение 3 – ответы на тест), и просим кандидата выполнить его либо до начала задания, либо после, в зависимости от ваших временных возможностей. Как правило, в такой момент мы кандидата оставляем одного в аудитории либо в администраторской, и обязательно постарайтесь отследить тот момент, насколько кандидат честен в выполнении этого задания. На нашем опыте неоднократно кандидаты пытались жульничать на такого рода заданиях, списывать, искать ответы в интернете и всячески обманывать.

Когда вы будете переходить непосредственно к самому творческому уроку, опять же, напомните кандидату, что вы будете играть роль ребенка либо ваши коллеги будут играть роль ребенка, напомните о возрасте ваших подопечных, на какой возраст детей вы рассчитываете, на какой возраст мы ориентируемся. Обозначьте четко, что вы не требуете перевода, что вы обязуете педагога остаться в рамках одного языка, и настройте его на максимально позитивное отношение к этому уроку. После чего в ближайшие 10 - 15 минут ведите себя именно как ребенок, а никак методист языкового центра. Сидите с кандидатом на полу, пытайтесь показать ему те реакции детей, которые наиболее типичны. То есть, когда педагог пытается спросить ребенка что-то, чего он еще не знает, ребенок, как правило, реагирует на русском языке, просто повторяет за педагогом его фразу на английском языке, коверкая ее, начинает рассказывать что-то совершенно постороннее, танцует, отвлекается на плинтус, ковер и на стены. Обязательно постарайтесь отследить реакцию педагога: раздражает его это, либо он относится к этому с позитивом; паникует он в этот момент, либо пытается отвлечь ребенка. Насколько он дружелюбен, как он держит себя во время непредвиденной реакции ребенка, как он относится к переменам настроения ребенка, как он реагирует на обиду ребенка или на сопротивление, нежелание ребенка участвовать в занятии. Все эти пункты отмечайте для себя в голове, чтобы после демо урока дать четкую оценку педагогу именно в рамках данного занятия без опоры на его регалии, на

его резюме, на его замечательный тест. Именно этот демо - урок является показательным и определяющим в выборе вашего кандидата. Именно в эти моменты, в моменты стресса, сложной ситуации, вы увидите все сильные и слабые стороны личности соискателя. В тот момент, когда кандидаты говорят: «Это очень странно, и поэтому я не мог сориентироваться, поскольку ребенка играет взрослый человек, именно поэтому все пошло не так...», - это проявление их слабости, говорит о их нежелании брать на себя ответственность за все происходящее на занятии. Зачастую вы можете отследить агрессию, гнев и неадекватность педагога именно в ходе таких десяти-пятнадцати минутных демо.

После проведенного урока обязательно дайте обратную связь педагогу, спросите его самого в начале, что пошло по его плану, что ему понравилось в собственном занятии, а что можно было бы сделать иначе. Как правило, педагоги с высокой самокритичностью и рефлексией дают о себе вполне честные фидбеки, и говорят, что можно было бы что-то сделать иначе, что не ожидал определенной реакции ребенка на происходящее. И такие педагоги очень ценны - это значит, они видят в себе то, что можно исправить. Менее позитивно, когда педагог говорит: «Все прошло идеально. А то, что ребенок реагировал не так, как мне было нужно, но это уже дело ребенка». Такие педагоги очень сложно относятся к критике и, как правило, у них после возникают проблемы именно с критикой извне, взглядом со стороны. После того, как вы услышали мнение кандидата о его занятии, дайте ему фидбэк именно с позиции методиста, а не с позиции ребенка: «мне понравилось играть!», «мне было интересно», «мне понравилась эта игрушка». Постарайтесь оценить урок именно с позиции педагога. Например: «здорово, что вы дружелюбны»; «хорошо, что вы пытаетесь заинтересовать ребенка и отвлечь от посторонних дел»; «было не позитивно, что вы пытались вытянуть из него перевод» или «было не позитивно, что вы ни разу не двигались с ребенком за занятие» и так далее.

После проведенного занятия обязательно спросите у кандидата о тех вопросах, которые у него есть. И если вам кандидат понравился, имеет смысл показать ему вашу учительскую и «пропсую», чтобы он оценил масштабы того, что вы предлагаете ему как кандидату в педагоги вашего центра. Постарайтесь сразу же после собеседования просмотреть анкету кандидата и его тест. Если тест плохой, (плохой - это значит, что в нем 30 - 40 - 50 более процентов ошибок), не берите этого кандидата на работу однозначно, даже если он приятный, славный, замечательный. Низкий уровень языка вы не сможете исправить во время занятий. Вы сможете научить педагога более мягкому отношению к детям, вы сможете

научить его тому, как заинтересовать ребенка на занятии, но вы не сможете на ходу «латать дырки» и затыкать ему рот, когда он говорит неправильно, либо быстренько его исправлять на ходу. Если среди ответов в анкете кандидата было что-то, что строго противоречит вашим принципам - не берите этого кандидата на работу. Если вы строго против того, чтобы кандидат курит, не берите курящего кандидата на работу. Только лишь в том случае стоит рассмотреть его кандидатуру, если он говорит, что я готов бросить курить ради этой работы.

После того, как несколько кандидатов покажут вам свои творческие задания, вы отсмотрите их анкеты и проверите их тестирования, вероятнее всего, что у вас останется не так много кандидатов, из которых вам можно будет выбирать достойного претендента на роль педагога английского языка в вашем языковом центре. Если вы сомневаетесь или в вашем распоряжении есть несколько кандидатов, возможно, имеет смысл взять сразу нескольких: если вы ищете одного, возможно имеет смысл взять двоих, поскольку не все кандидаты проходят обучение и не все кандидаты после этого обучения остаются преподавать в вашем языковом центре. Обучение проходит в достаточно интенсивном и стрессовом режиме. Не все люди готовы к этому, и, соответственно, это говорит о том, что в ходе своей работы они не справятся с нагрузкой, которую вы на них будете возлагать. Тогда, скорее всего, такой педагог уйдет от вас в течение ближайших первых двух недель работы, что вам совершенно не нужно, и вы, скорее, больше потеряете и времени и денег на внедрение, обучение этого педагога. Лучше бы вы это время потратили на то, чтобы нанять других педагогов или поискать другие резюме. Если в вашем распоряжении остался всего лишь один педагог, то немедленно приглашайте его на собеседование, поскольку хороших педагогов разбирают очень быстро. Сразу же приглашайте такого кандидата на подписание договора со всеми документами. Обязательно введите кандидата в курс дела: как проходит обучение, сроки, интенсивность, итоги. Что он должен прочесть, посмотреть, послушать, выучить и запомнить за время тренинга. И помните: Вы ищете лучших! А после из этих лучших делаете мастеров и профессионалов.

3.2. Система адаптации нового педагога в вашем языковом центре.

Период испытательного срока для любого сотрудника вашего языкового центра составляет 3 месяца. За этот период предполагается, что сотрудник полностью вливается в коллектив, понимает ход движения работы, умеет самостоятельно

работать без ежедневных рекомендаций, помощи и наставничества методиста.

Самыми сложными будут первые 2-3 недели работы вашего нового сотрудника, поскольку слишком много будет новой для него информации, в которой он будет не успевать ориентироваться. До момента проведения первых групп педагогу очень полезно проиграть предстоящие уроки непосредственно на вас и на ваших коллегах. Провести, прогнать все занятия, которые будут предстоять ему в ходе его первых учебных рабочих дней. Рекомендуется просматривать ежедневно планы педагогов, не смотря на то, что есть готовое учебное планирование. Полезно просматривать его планы непосредственно для каждой отдельной группы и уточнять у него определенные моменты: какие пальчиковые игры он берет, какие песни он собирается петь с этой группой, какой материал для чтения дополнительной художественной литературы он сейчас использует. В течение первых двух недель постарайтесь не давать новому педагогу самые сложные в поведении либо в управлении группы детей, поскольку это может его напугать и оттолкнуть от проведения каких бы то ни было групп. Попробуйте давать ему разные возрастные группы в зависимости от его возможностей и в ходе первых двух недель посмотрите, с какими группами ему справляться легче всего, а с какими пока справляться не удастся, а какие занятия получаются менее удачными. Первые две недели проверяйте готовность педагога к каждой группе. Просите показать его планы, коробки, пропеть с вами песни, а лучше всего прогнать все занятие целиком от самого начала до самого конца, параллельно комментируя сложные моменты и уберегая его тех граблей, которые встретятся ему непосредственно на самом уроке.

Так как объем песен, пальчиковых игр, сказок и материалов дополнительной художественной литературы слишком большой, для того, чтобы выучить его единовременно, дробите частями этот материал и просите педагога рассказывать вам каждую часть с каждой новой учебной неделей. То есть, например, на первую учебную неделю он должен выучить пять песен, десять пальчиковых игр и одну сказку. На следующей неделе добавьте к этим пяти пальчиковым играм еще четыре, и еще две песенки, и еще одну сказку. Таким образом, период накопления информации будет удлинен, но при этом вся информация будет запоминаться быстрее и легче. Присутствуйте на всех уроках нового педагога в течение первых двух - трех недель. Если у вас не получается присутствовать на занятиях лично, то обязательно отснимите эти уроки на камеру. Можно это сделать либо по камерам видеонаблюдения, либо поставить отдельно камеру на съемку отдельного урока педагога. Не забывайте давать подробный фидбэк по каждому уроку, расписывая

его буквально по минутам. Что можно было сделать чуть иначе, когда нужно было закончить «активити» и начать другое, что следовало предпринять в той или иной конфликтной ситуации. Обсуждайте уроки педагога в позитивном ключе. Верьте в то, что у него все обязательно получится. Внушайте ему спокойствие и уверенность в собственных силах.

Проговорите с педагогом заранее тот момент, как, когда и в каких обстоятельствах он будет давать фидбэк родителю по прошествии урока. Обязательно отследите тот момент, что педагог открыто, честно, бесконфликтно общается с родителями. Познакомьте его с родителями, если он стесняется сделать это сами. Научите его четкой позиции, объяснить ему принципы открытости, честности и позитивного реагирования на протяжении всей рабочей деятельности в вашем языке центра.

Не забывайте хвалить своих педагогов, находить в их занятиях позитивные стороны, позитивные моменты; отмечать их сильные стороны как педагога, как специалиста. Подмечайте их недостатки чуть более мягко, поскольку первое время таких недостатков, проколов или недочетов будет огромное количество. Важно не потопить вашего педагога в череде бесконечных замечаний, предъявлений каких-то требований. Попробуйте понять человека встать на его сторону и увидеть группу его глазами. Он новый человек для вашего коллектива, он новый человек для этих детей, поэтому на него складывается большая ответственность и большая нагрузка. Попробуйте оказать ему всяческую поддержку в течение первых его недель пребывания в вашем языке центра. Регулярный интересуйтесь, как его дела, спрашивайте о том, как прошел его день, удалось или не удалось у него сегодня занятие. Постепенно ослабляйте свое внимание, делегируйте ему часть заданий по самостоятельной подготовке к уроку, периодически навещаете его уроки уже по прошествии двух, трех, четырех недель с момента принятия его на работу. Регулярно давайте фидбэки, просите его отмечать сильные - слабые стороны занятий в конце каждого его рабочего дня. Пусть пишет вам небольшой отчет в личных сообщениях, как прошел его сегодняшней учебный день, что удалось предпринять на занятии, что пока не удается, с чем возникают сложности, нужна ли где-то ваша поддержка, помощь или личное присутствие.

Главное помните, что вы наняли на работу самых лучших людей, самые ценные профессиональные кадры уже работают у вас. Ваша задача грамотно ввести их в курс дела, научить основным техническим моментам, а дальше оказывать им постоянную поддержку. Только с вашей постоянной поддержкой, с вашей помощью люди из специалистов в своей области могут вырасти в настоящих профессионалов своего дела, которые дорожат своей работой и гордятся тем, что они делают.

Заключение

Целью данной курсовой работы было описание сложного процесс найма педагогов для избежания основных ошибок при найме сотрудников руководителем потенциальных франчайзинговых филиалов.

Для достижения данной цели мы ставили перед собой следующие задачи:

- описать процесс написания вакансии
- проанализировать оптимальные для публикации вакансии временные промежутки
- разобрать процесс отбора кандидатов
- определиться с главными критериями отбора кандидатов
- выявить самые трудные моменты в собеседовании
- выявить проблемные места в процессе написания вакансии\отбора кандидатов\собеседования и телефонного интервью

Все поставленные задачи были выполнены.

Мы предположили две гипотезы о возможных причинах длительного и энергозатратного поиска сотрудников. Одна из гипотез заключалась в том, что мы неверно выбрали способ найма сотрудников. Однако, анализ данных показал нам, что выбранный способ оказался самым удачным. Вторая гипотеза говорила о том, что причина заключалась в неправильной работе с самой вакансией и откликнувшимися кандидатами. Данное предположение в ходе анализа работы с откликами показало свою несостоятельность. Однако, наше третье предположение о сложной системе подбора квалифицированного персонала оказалось верным. Эта гипотеза нашла свое подтверждение после подробно расписанного процесса написания вакансии, отбора кандидатов и практических испытаний кандидатов.

Взятая за основу практической базы компания Beelingvo сейчас находится на стадии открытия своего франчайзингового центра. Данная курсовая работа не теряет своей актуальности для новых потенциальных франчайзи и руководителей

новых языковых центров Beelingvo.

Список литературы:

1. М. Армстронг Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание. Питер , 2004.
2. Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия. Питер. 2002.
3. В.П.Дятлов, А.А. Кибанов, Ю. Г. Одегов, В.Г. Пихало “Управление персоналом”, М., Academia, 2001.
4. М. Армстронг Стратегическое управление человеческими ресурсами. М. ИНФРА-М 2002.
5. Управление персоналом организации (под ред. Кибанова А.Я.) Учебник М. ИНФРА-М 2001.
6. Управление персоналом организации (практикум), под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М. ИНФРА-М. 2001.
7. Модульная программа для менеджеров. Управление человеческими ресурсами. Т.16. ИНФРА-М, 2000.
8. П. Морнель Технология эффективного найма. М. Хорошая книга 2002.
9. Управление персоналом. Под. Ред. Базарова Т.Ю.. Еремина Б.Л.
10. Ю. Одегов, Л.В. Карташова Управление персоналом: оценка эффективности. М. Экзамен 2003.
11. Л. Карташова, Т.Никонова, Т.Соломанидина. Организационное поведение, М. ИНФРА-М. 2002.
12. Гарри Десслер “Управление персоналом” (на англ. яз. и пер. с англ.), М., Бинам. 1997.

Приложение 1.

Анкета для соискателей на должность «специалист по развитию детей на английском языке»

Фамилия Имя _____

Возраст _____

Телефон _____

Образование _____

Педагогический стаж _____

Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. Как долго Вы проработали на предыдущем месте работы? _____

2. Почему покинули последнее место работы?

1. С каким возрастом предпочитаете работать? Почему?

1. Назовите самое большое достижение\гордость в Вашей жизни.

1. Назовите один из своих недостатков.

1. Есть ли у вас братья\сестры\племянники\дети?

1. Работать с детьми - это _____

1. Ваши вредные привычки _____

1. Чего нельзя делать на ваших уроках
детям? _____

2. Вы любите _____

Кратко, но ёмко дайте определение следующих понятий на АНГЛИЙСКОМ:

• Adventure _____

• Castle _____

• To be proud of smth-

• Perfect _____

• Let smb down _____

Нарисуйте или схематично изобразите (на АНГЛИЙСКОМ) принцип построения
общего и специального вопроса в Present Simple.

Спасибо за участие!

Приложение 2.

**Приложение 2 «Тест на знания кандидата на должность специалист по
развитию детей на английском языке»**

1. The rain has started two hours ago. It's still raining now.

It _____ for two hours.

2. You meet somebody who is a writer. You ask:

a) (How many books/write?)

b) (How long/write/books?)

3. You meet somebody on a plane. She tells you that she lives in Boston. You ask her:

(Always/live/in Boston?)

4. What time (you/finish) _____ your work yesterday?

5. Shakespeare (write) _____ many plays.

6. I offered Sue something to eat, but she wasn't hungry.

(She/just/have/breakfast)

7. Last year we went to Mexico. It was our first time there.

(We/never/be/there/before)

8. Sarah got a job in a factory. Five years later the factory closed down.

At the time the factory _____, Sarah _____ there for five years.

9. I rarely eat ice cream now, but I _____ it when I was a child.

10. What time (you leave) _____ tomorrow?

11. The art exhibit _____ (open) on May 3.

12. Call me after 8:00. We (finish) _____ dinner by then.

13. We're going on a trip tomorrow.

I _____ (tell) you all about it when we _____ (come) back.

14. She has to apologize to me first. I won't speak to her until then.

_____ until _____

15. You missed a great party last night. You _____ (should/come)

16. "You must really stay a little longer," she said to me.

She insisted that _____ a little longer (Use Subjunctive Mood here).

17. The workers at the factory are demanding that their wages _____

_____ raised (Use Subjunctive Mood here).

18. Alex has just cut himself. It's a bad cut. You say to him:

(Had better/bandage)

19. You haven't taken a vacation for a long time. You need one now. You say to yourself:

It's time _____

20. If you got more exercise, you _____ (feel) better.

21. Liz gave me this ring. She _____ (be) very upset if I lost it.

22. We don't visit you very often because you live so far away.

If you _____, we _____ you more often.

23. I didn't know you were in the hospital.

If I (know) _____, I (go) _____ to see you.

24. I wasn't hungry, so I didn't eat anything.

If I _____ (be hungry), I _____ (eat) something.

25. Tom gets a higher salary now. He (promote) _____ what his brother said.