



softconsulting

# Regrutacijski marketing

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.  
Konsultant za poslovni razvoj

## Agenda

- **I MODUL ( 9,00 - 10,30): Osnove regrutacijskog marketing**
  - Definicija osnovnih pojmova
  - Inbound regrutiranje
  - Prednosti regrutacijskog marketinga
- Pauza za osvježenje ( 10,30 - 10,45)
- **II MODUL (10,45 - 12,15): Kako koristiti marketing u zapošljavanju?**
  - Brendiranje poslodavca
  - Zapošljavanje putem društvenih mreža
  - Karijerne stranice
- Pauza za ručak ( 12,15 – 13,00)
- **III MODUL: (13,00 – 14,30): Primjeri dobre prakse**
  - Zaposlenici kao ambasadori brenda
  - Kako unaprijediti iskustvo kandidata?
  - Ostale taktike regrutacijskog marketinga
- Pauza za osvježenje ( 14,30 – 14,45)
- **Praktične vježbe ( 14,45 – 16,45)**
- **Zaključak (16,45 – 17,00)**

## Definicija osnovnih pojmova



- Rekrutacijski marketing podrazumijeva primjenu marketinških alata u procesu zapošljavanja.
- Obuhvaća strategije, taktike i metode koje preduzeće koristi za:
  - pronalaženje
  - privlačenje
  - angažman i
  - izgradnju odnosa sa kandidatimau pred-aplikacijskoj fazi akvizicije talentiranih zaposlenika.
- Cilj je poticanje kvalitetnih kandidata da se prijave na 'otvorene' pozicije za posao.
- Nadopunjuje aktivnosti brendiranja poslodavca, promoviranjem organizacijskih vrijednosti i kulture preduzeća.

## Inbound regrutiranje



- Inbound marketing je metoda privlačenja kupaca kroz izgradnju povjerenja i vjerodostojnosti.
- Inbound regrutiranje stvara izvanredno iskustvo kandidata kroz brendiranje poslodavca i marketinške strategije koje pomažu poslodavcu da izgradi odnose s vrhunskim talentima.
- Primijenjuje se kod akvizicije talenta kroz slijedeće aktivnosti:
  - brendiranje poslodavca
  - kreiranje pozitivnog iskustva kod kandidata
  - zapošljavanje putem društvenih mreža
  - izradu stranice karijera.
- Proces akvizicije talenata započinje mnogo ranije od pojave potrebe popunjavanja otvorenog radnog mjesta.
  - Više od 70% ljudi čine pasivni kandidati.

## Prednosti regrutacijskog marketinga



- Jedna od osnovnih prednosti regrutacijskog marketinga jeste ubrzanje procesa zapošljavanja.
- Regrutacijski marketing omogućava kreiranje baze podataka sa potencijalnim zaposlenicima - tzv. 'talent pool'.
  - Postojanje baze podataka o talentima omogućava smanjenje troškova zapošljavanja.
- Regrutacijski marketing pomaže preduzeću da postane proaktivno u u pogledu osobnosti nedostatnih talenata.
- Primjenom odgovarajućeg softvera za potrebe regrutacijskog marketinga omogućeno je praćenje učinkovitosti različitih kampanja za akviziciju zaposlenika.
- Regrutacijski marketing nadopunjuje HR aktivnosti tako što pripovijeda priču o brendu poslodavca.

# Brendiranje poslodavca



- Važnost reputacije poslodavca za uspješno privlačenje talenta.
- Brend poslodavca je slika preduzća kao 'izvrsnog mjesta za rad' u svijesti trenutnih zaposlenika i ključnih dionika na vanjskom tržištu (aktivni i pasivni kandidati, klijenti, kupci i drugi ključni dionici).
- Ciljeva brendiranja poslodavca:
  - privući talente za pozicije koje se teško popunjavaju
  - primiti više prijava kvalificiranih kandidata
  - unaprijediti reputaciju poslodavca
  - izgraditi odnos temeljen na povjerenju
  - unaprijediti iskustvo kandidata
  - povećati broj posjetitelja na karijernoj stranici
  - privući više aplikanta putem društvenih mreža
  - povećati stopu prihvaćanja ponude za posao.

# Zapošljavanje putem društvenih mreža



- Društvene mreže su jedan od suvremenih alata za privlačenje potencijalnih zaposlenika.
- Koriste se u mnogim aspektima zapošljavanja:
  - brendiranje poslodavca
  - pronalaženje kandidata
  - komunikacija sa potencijalnim kandidatima.
- Značaj optimalne kombinacije različitih društvenih mreža prema tome gdje se nalazi ciljna skupina – potencijalni kandidati.
- Prednost društvenih mreža je što omogućavaju dolazak do kandidata koji aktivno možda ne traže posao (tzv. pasivni kandidati).
- Talenti za budućnost organizacija su na društvenim mrežama.
  - S milenijalcima se ukazala potreba da poslodavac ima online prisutnost (24/7).

## Karijerne stranice



- Karijerna stranica: prva tačka kontakta poslodavca i kandidata.
  - Alat za njegovanje brenda poslodavca i zapošljavanje kandidata.
  - Izvor kvalitetnih informacija za privlačenje talentiranih kandidata.
- Cilj svake karijerne stranice je prijava kandidata na otvorenu poziciju.
  - Komplicirana forme za prijavu - kandidati se ne prijave na posao.
- Značaj kreiranja zanimljivih sadržaja na karijernoj stranici:
  - organizacijske vrijednosti
  - izjave zaposlenika
  - timski blog
  - povlastice i beneficije
  - oglasi za posao
  - virtualni obilazak ureda
  - ...



## Zaposlenici kao ambasadori brenda



- Kandidati više vjeruju zaposlenicima nego poslodavcima.
- Za akviziciju talenata potrebno je uključiti trenutne zaposlenike u marketinšku strategiju kako bi preduzeće doseglo širu publiku.
  - Trenutni zaposlenici kao ambasadori pri brendiranju poslodavca.
  - Izjave zaposlenika ili timski blog sa iskustvima kod poslodavca.
  - Dijeljenje sadržaja, fotografija i videa na društvenim mrežama.
  - Preporuke novih talenata da se pridruže vašem timu.
  - Promocija organizacijskih vrijednosti i kulture.
- Prioritet poslodavca treba biti: povećanje zadovoljstva zaposlenika i osnaživanje timova.
  - Važnost brendiranja svih aspekta radnog iskustva.
- Visoka stopa zadržavanja zaposlenika jedan je od pokazatelja zadovoljstva zaposlenika.

## Kako unaprijediti iskustvo kandidata?



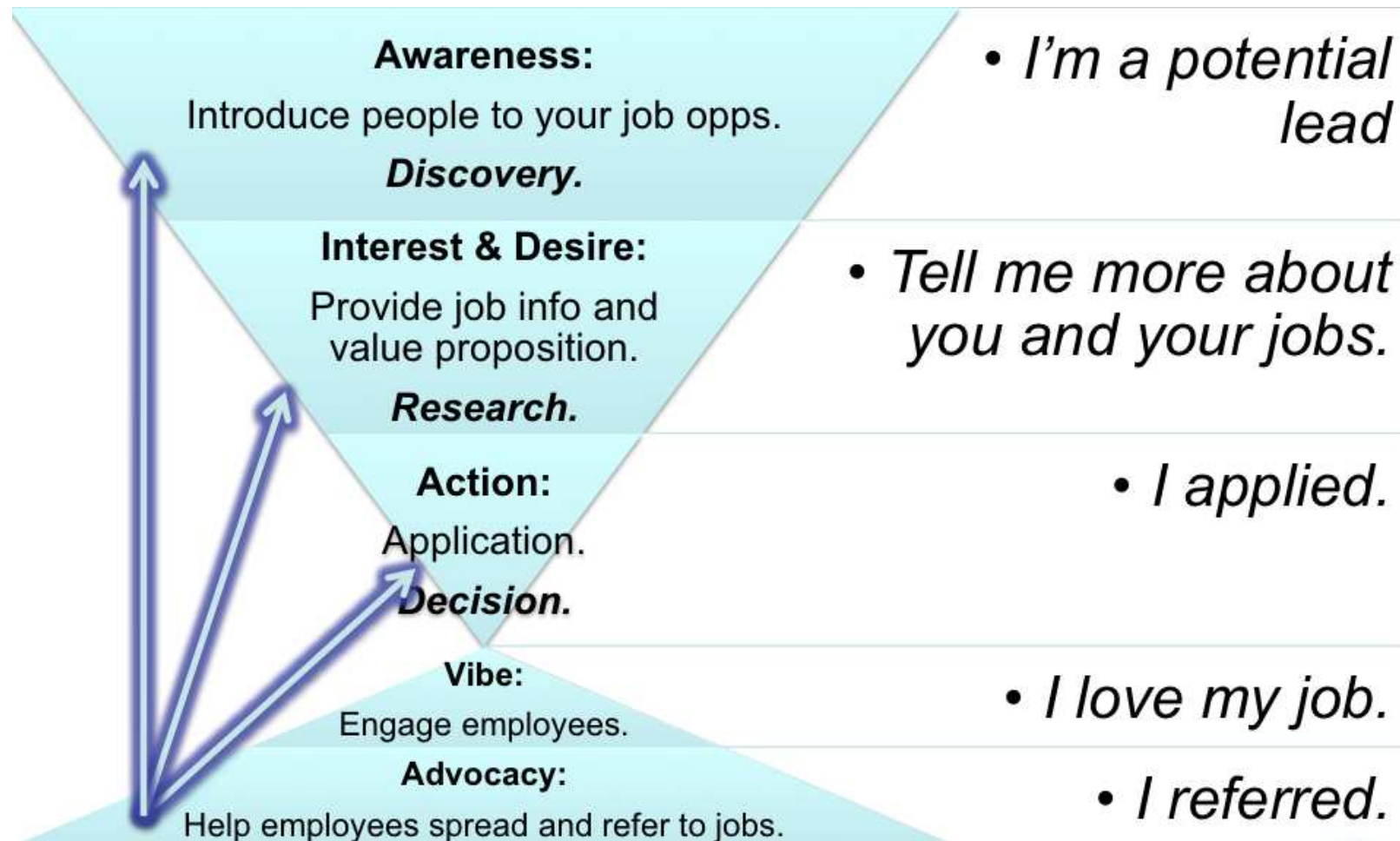
- Nakon prijave na oglas ili pretplate na karijerne stranice koriste se marketinške taktike za kreiranje pozitivnog iskustva kandidata.
- Komunikacija tokom procesa zapošljavanja prikazuje organizacijsku kulturu i vrijednosti, te promišljenost i proaktivnost poslodavca.
- Taktike za privlačenje potencijalnih kandidata:
  - automatski odgovor e-poštom sa zahvalom na prijavi
  - e-poruke za svaku od faza procesa intervjua
  - povratne informacije nakon intervjua
  - e-poruke o prolasku ili odbijanju kandidata
  - e-poruke sa sadržajem o brendiranju poslodavca
  - anketa o iskustvu kandidata
  - savjeti za karijeru
  - poziv na sajmove zapošljavanja.

## Ostale taktike regrutacijskog marketinga



- Izgraditi snažnu reputaciju poslodavca kao najbolje mjesto za rad.
- Ostaviti pozitivan prvi dojam od prvog dana.
- Koristiti softvere za praćenje kandidata od prijave do zapošljavanja.
- Kreirati pozitivna iskustva kandidata.
- Dobiti pozitivne recenzije i riješiti eventualne kritične situacije.
- Kreirati jedinstvene i kreativne oglase za posao.
- Unaprijediti SEO za bolje pretraživanje i vidljivost oglasa za posao.
- Putem plaćenog prometa privući kandidate na karijerne stranice.
- Redovito pratiti recenzije sadašnjih i bivših zaposlenika.
- Koristiti adekvatne marketinške metrike za praćenje zapošljavanja.
- Najbolja strategija je izgraditi radni ambijent koje ljudi iskreno vole.
- Zadovoljni zaposlenici su najbolja preporuka poslodavca.

# Zaključak





Hvala na ukazanom povjerenju !

► Kontakt:

- [lejla.softic@savjetnik.ba](mailto:lejla.softic@savjetnik.ba)
- [www.savjetnik.ba](http://www.savjetnik.ba)