


# Подбор персонала (Рекрутмент)


Подготовили Студенты ЭУИС 2-17  
Власов С.С. Струков Я.П.

---

□ **Рекрутмент (подбор персонала)** – это процесс привлечения, отбора и подбора квалифицированных специалистов для работы. Как правило, в средних и крупных организациях этим вопросом занимается специалист по подбору персонала, но часто компании также пользуются услугами кадрового агентства.



- 
- Индустрия рекрутинга состоит из четырех направлений: **агентства по трудоустройству**; рекрутинговые веб-сайты и системы поиска работы; **«headhunters» («охотники за головами»)**; нишевые агентства, которые специализируются в определенной области подбора персонала. Некоторые организации применяют **стратегию «бренда работодателя»** и внутренние рекрутинговые ресурсы компании, не прибегая к услугам кадровых агентств. Рекрутингом, как правило, занимается персонал **кадрового отдела** компании.
- 
- 

- 
- Процесс рекрутинга состоит из:
  - 1. Поиска кандидата с помощью объявлений и других методов.
  - 2. Подбора потенциального претендента с помощью тестирования и/или собеседования.
  - 3. Отбора кандидатов, который базируется на результатах тестирования и/или собеседования.
  - 4. Процесса адаптации, во время которого сотрудник получает необходимые знания и навыки, которые помогут эффективно выполнять свою работу.
- 
- 

- 
- Оплата услуг агентства происходит по-разному, но существуют несколько наиболее популярных способов:
  - 1. Комиссионные, которые выплачиваются агентству, когда кандидат получает работу в компании клиента. Эта сумма составляет 20%-30% от его заработной платы за первый год.
  - 2. Гонорар, который выплачивается компанией в виде аванса. Такая форма компенсации, как правило, применяется для оплаты услуг по поиску квалифицированных руководителей.
  - 3. Почасовая оплата для временных рабочих. Агентство также получает фиксированный гонорар за поиск временных работников.
- 



# Типы агентств

---

Современная индустрия рекрутинга является довольно конкурентоспособной, поэтому агентства всегда искали способ дифференцировать свою деятельность и повысить ее значение. Существует пять основных типов рекрутинговых агентств:



# Традиционные агентства

---


Также известные, как агентства по трудоустройству, рекрутинговые компании, как исторически сложилось, имеют физическое местонахождение. Кандидат посещает местный офис для короткого собеседования и оценки его потенциала, только после этого он может стать на учет в кадровое агентство. Сотрудники агентства подбирают кандидатов из своего кадрового резерва на предложенные клиентом вакансии. Затем составляется короткий список подходящих кандидатур, которые отправляются на собеседование с потенциальным работодателем.

---



# Headhunters («охотники за головами»)

---

- Термином **«headhunter»** («охотник за головами») называют рекрутера, который подбирает кандидатов, когда все остальные методы поиска оказались безрезультатными. «Охотники за головами» считаются более «агрессивными» рекрутерами, так как они могут под видом клиентов посещать различные офисы и узнавать информацию об интересующих их сотрудниках. Из-за высокой стоимости услуг, к таким рекрутерам обращаются компании для заполнения вакансий старших менеджеров и исполнительных руководителей. Они также занимаются вербовкой высококвалифицированных специалистов.
- 
- 



# Нишевые рекрутеры

---

- Эти специализированные вербовщики занимаются поиском персонала с очень узкой специализацией. Такие агентства всегда демонстрируют отличные результаты, так как они применяют все свои ресурсы для поиска узкоквалифицированных специалистов. Такой способ подбора персонала позволяет им предлагать больше вакансий, и соответственно, привлекает больше потенциальных кандидатов. Такие кадровые агентства стремятся налаживать и поддерживать связь с кандидатами, так как последние могут обращаться к ним несколько раз на протяжении своей карьеры. Нишевые компании обладают информацией о тенденциях развития и занятости определенной отрасли (напр. Энергетика), а также способны определить демографические сдвиги, такие как старение и ее влияние на промышленность.
- 



# Социальный рекрутинг (social recruiting)

---

- Социальный рекрутинг – это использование социальных медиа для вербовки



# Рабочие с рекомендациями


---

- Программа работы по рекомендациям – это система, в которой сотрудники могут рекомендовать (давать рекомендации) потенциальных кандидатов на предложенную вакансию. В случае если такой кандидат принимается на работу, то сотрудник, который давал ему рекомендации, получает денежную премию.




# Рекрутинг внутри компании

---

- Многие крупные и средние организации для сокращения расходов применяют рекрутинг внутри компании. Этим занимаются сотрудники кадрового отдела, которые работают с населением. Рекрутеры размещают объявления о вакансиях на веб-сайтах компании, анализируют рекомендации сотрудников, работают с внешними ассоциациями, профессиональными группами, а также привлекают молодых специалистов-выпускников.
- 
- 

# на поиске работы для «пассивных кандидатов»

---

- Эти агентства занимаются изучением (обнаружением) пассивных кандидатов и дальнейшим их трудоустройством в компаниях заказчиков. Рекрутинговые организации, как правило, берут почасовую оплату или фиксированное вознаграждение за поиск кандидата. В большинстве случаев, таким способом удастся раскрыть имена работников, которые не могли быть найдены с помощью других методов поиска. Это позволяет рекрутерам компании сосредоточить свои усилия исключительно на подборе персонала.
- 
- 

# Процесс

---

1) Анализ вакансии

2) Поиск

а) Размещение объявлений

б) Исследования

3) Отбор и подбор

4) Адаптация

---



# Интернет-рекрутинг и веб-сайты

---

- Такие сайты, как правило, работают в двух направлениях: объявления о работе и база данных, которая содержит резюме кандидатов. В разделе вакансий можно найти информацию об интересующей работе. Чтобы потенциальные работодатели вас заметили, необходимо поместить свое резюме на сайте.



# Механизмы поиска работы

---

- Появление современных поисковых механизмов позволяют соискателям просматривать вакансии на нескольких сайтах. Многие системы поиска предоставляют традиционный перечень вакансий. Существуют и вакансии, которые размещаются только на сайтах работодателя. Эти вертикальные поисковые системы позволяют соискателям получить информацию обо всех существующих вакансиях.

