

Набор кандидатов на вакантные места



1. Персонал технологии

В самом общем виде технология представляет собой приемы, навыки или услуги, применяемые для того, чтобы произвести определенные изменения в каком-либо материале.

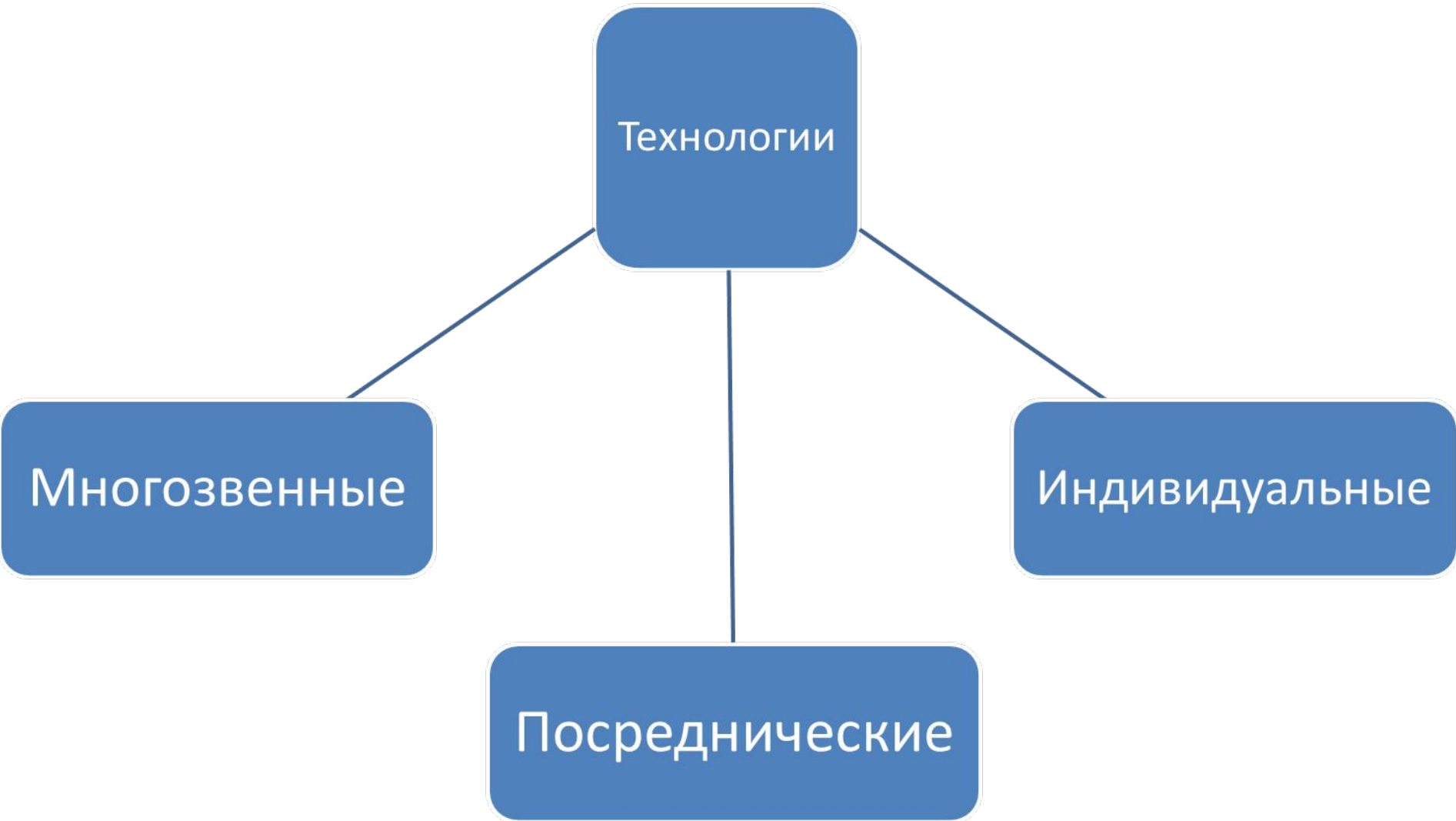
Управленческие воздействия

```
graph TD; A([Управленческие воздействия]) --> B[на работника (их совокупность)]; A --> C[на факторы внутренней и внешней среды];
```

на работника
(их
совокупность)

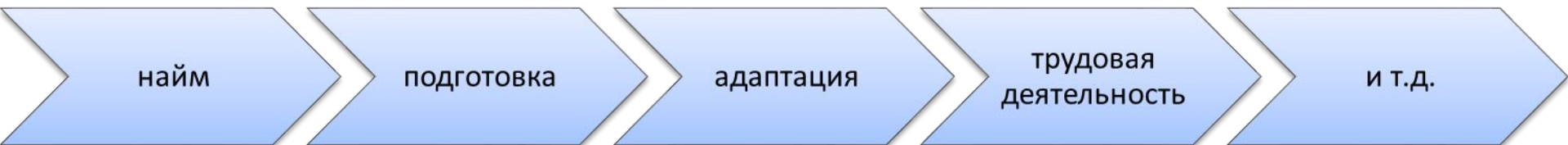
на факторы
внутренней и
внешней
среды

Виды технологий



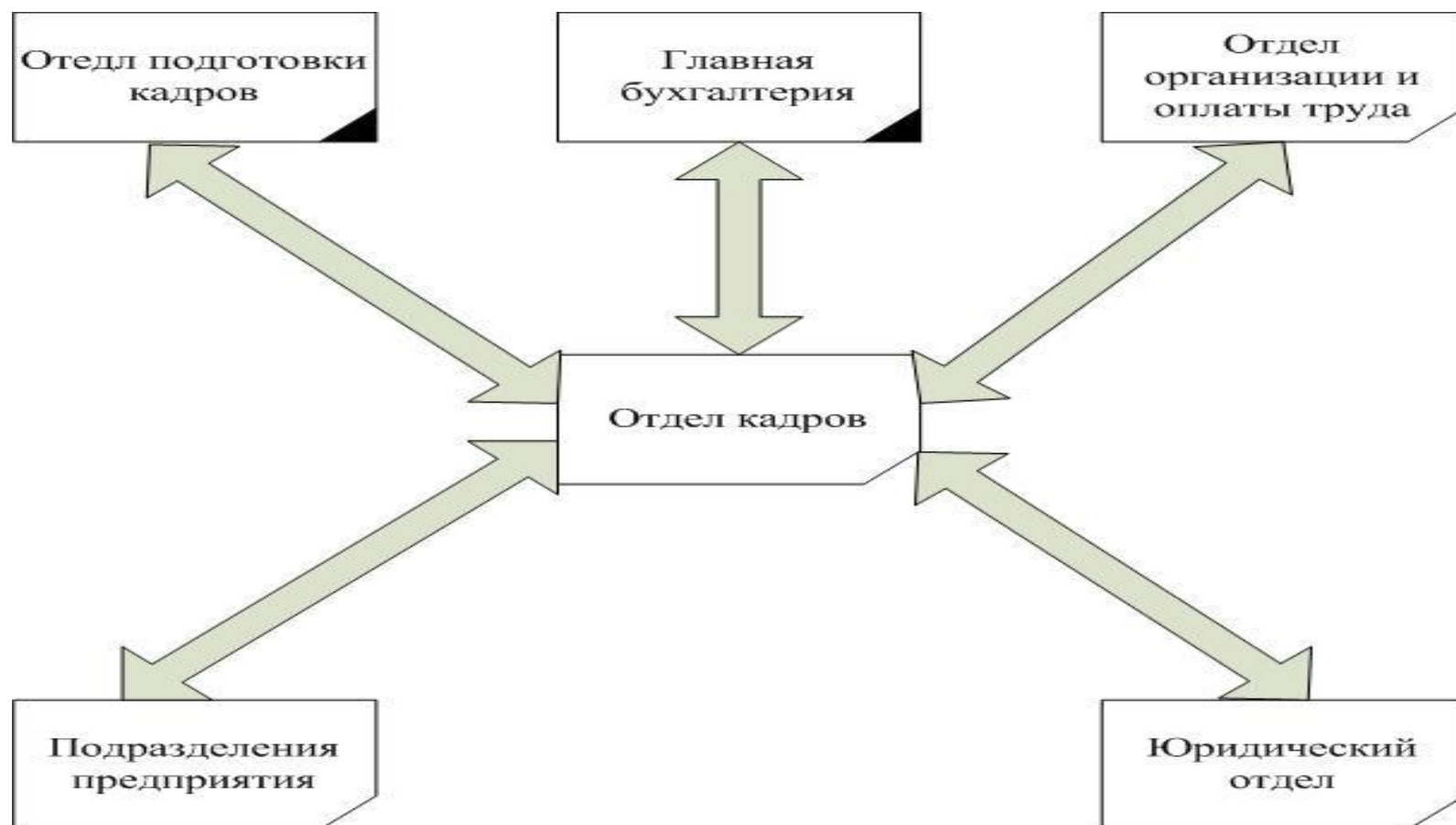
Многозвенные технологии

-серия взаимосвязанных задач,
выполняемых последовательно.



Посреднические технологии

-оказание услуг одними группами людей другим в решении конкретных задач.



Индивидуальные технологии

-с конкретизацией приемов, навыков и услуг применительно к отдельному работнику.

Управление поведением сотрудников с помощью методов:

- мотивации труда;
- социальной психологии;
- методов регулирования межличностных отношений и т.д.

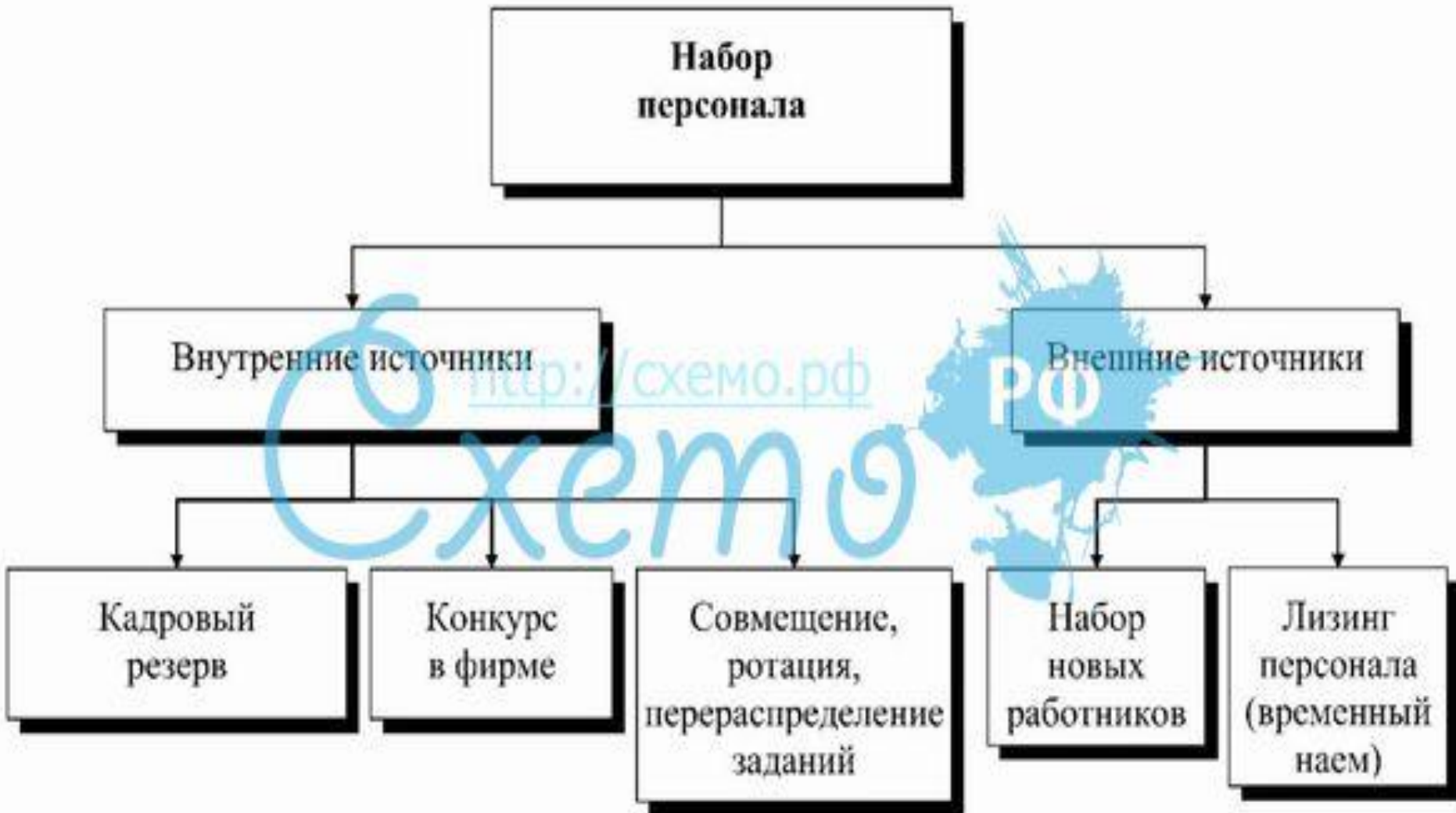
Подходы эффективных персонал-технологий:

- описание пошаговых действий исполнителей данных кадровых приемов, понятные всем, и, дающие конкретный результат;
- присутствие в таких технологиях управленческих начал;
- персональная ответственность за результат лиц, отвечающих за конкретную кадровую технологию;
- наличие образцов всех документов, задействованных в данной технологии.

Требования к персонал-технологиям:

1. постановка ясных целей
2. использование эффективных методов и процедур
3. обеспеченность процесса реализации персонал-технологии всеми необходимыми финансовыми и материальными ресурсами;
4. должная квалификация и мотивация исполнителей
5. наличие правил, предписаний, регламентов;
6. периодическая оценка эффективности персонал-технологии
7. заинтересованная поддержка работы со

2. Техника набора и отбора персонала



Внутренние источники

Преимущества:

- Дешево;
- Повышение заинтересованности работников;
- Улучшение морального климата работников;
- Усиление привязанности работников к фирме.

Недостатки:

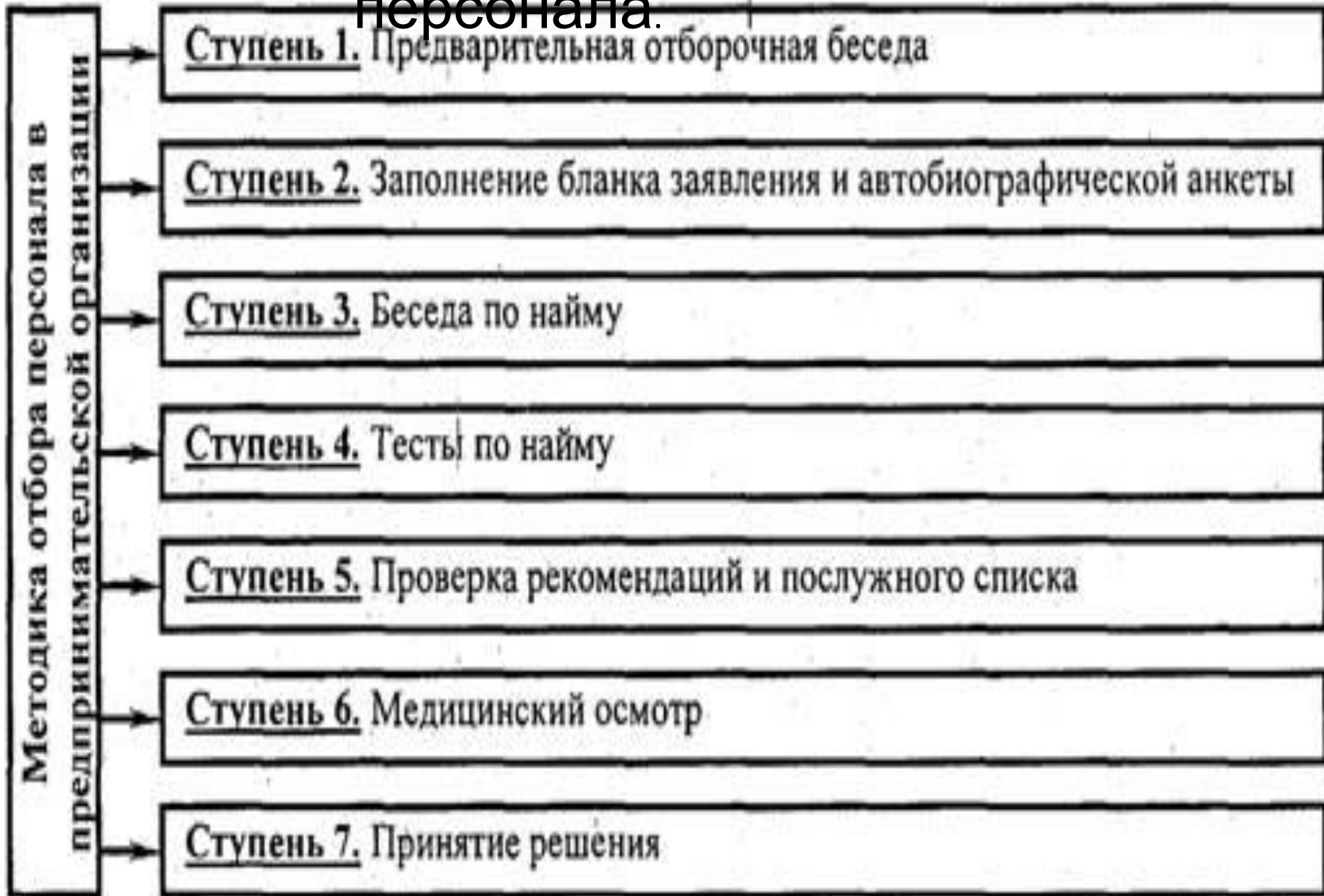
- Застой продуктивности работы организации из-за отсутствия свежих идей.

Чтобы программа отбора была действенной, следует ясно сформулировать качества работника, необходимые для соответствующего вида деятельности.

«Эталонные» требования разрабатываются на основе характеристик ранее работавших на этом месте сотрудников.



Ступени отбора персонала.



3. Набор кандидатов на вакантные места.

Источники набора персонала:

- Внутренние (за счет сотрудников самой организации);
- Внешние (за счет ресурсов внешней среды):
 - . Недорогие (государственные агентства занятости, контакты с высшими учебными заведениями);
 - . Дорогостоящие (кадровые агентства, публикации в средствах массовой информации);
 - . Бесплатные (бесплатных Интернет-порталах, где публикуются свободные вакансии и резюме соискателей).

Виды внешних источников:

- 1. Привлечение кандидатов на вакантную должность по рекомендациям знакомых и родственников, работающих в компании.**

Подходит для небольших организаций.

Недостаток:

риск взять неквалифицированного специалиста.

Решение проблемы:

Отбор на общих основаниях даже для рекомендованных кандидатов от «своих»

2. «Самостоятельные» кандидаты –

люди, занимающиеся поиском работы самостоятельно без обращения в агентства и службы занятости.

Организация должна сохранять информацию о самостоятельных кандидатах и участвовать в ярмарках вакансий и выставках для их привлечения.

3. Контакты с учебными заведениями.

Работодатель проводит презентации в профильных вузах, а также принимает участие в ярмарках вакансий

Преимущества: оцениваются личностные компетенции.

4. Реклама в СМИ.

- Периодические издания (газеты и журналы);
- Интернет;
- Телевидение и радио(используется редко).

Условия эффективного объявления:

.Излагать в краткой форме ключевые требования к кандидатам;

.объявление должно публиковаться в соответствующем издании;

.следует анализировать количество откликов, полученных от размещения объявлений.



qYZwP1Gk

JOB.RU

Заполните резюме и пусть работа вас найдет сама

Нажми и создай резюме за 2 минуты

WJe0Ev7D 7ZLUG0A4

P2HwJwys



5. Государственные службы занятости (биржи труда).

Ведутся базы данных, содержащие информацию о соискателях. Организации имеют доступ к таким базам и могут ими воспользоваться при незначительных издержках.

Недостаток:
не все соискатели регистрируются в государственных службах занятости.



6. Кадровые агентства (рекрутинг).

Каждое агентство ведет свою базу данных.

В случае приема кандидата на работу услуги агентства оплачиваются компанией в размере 30-50% годовой заработной платы нанятого сотрудника.



Специализации кадровых агентств:

✓ Массовый подбор персонала.

Осуществляется при открытии нового предприятия, когда открыто большое количество вакансий, которые

нужно заполнить сотрудниками в короткий срок.



✓ Услуги временного персонала.

Агентства представляют компаниям временных сотрудников по необходимости.

Также агентствами предоставляется услуга лизинга персонала.



✓ Подбор руководителей (executive search).

Ориентировано на поиск профессионалов высокого уровня, а также руководителей высшего звена.

Метод, используемый этими агентствами, называется **headhunting** или «охота за головами», а рекрутеры, специализирующиеся в области executive search, называются хэдхантерами.



Задачей «охотника» является предложение такому кандидату более выгодных условий в другой организации.

Источники информации для хэдхатеров:

- отчеты и брошюры, публикуемые организациями;
- отраслевые издания, публикующие рейтинги самых успешных руководителей и работников, а также, статьи, репортажи и прочие публикации;
- конфиденциальная сеть поиска.

Достоинства headhunting:

- .воздействие на нужную целевую аудиторию;
- .руководители, готовые сменить работу, сами дают понять хэдхантерам о своих намерениях;
- .кандидат может порекомендовать другого работника.

Недостатки headhunting:

- .отрицательное воздействие на деятельность организации;
- .руководитель, поддавшийся хэдхантеру, сможет снова стать его клиентом;
- .кандидат может подкупить хэдхантера с целью рекомендации на хорошую должность;
- .для эффективности хэдхантер может запросить от компании- клиента конфиденциальную информацию.