



# Тема: Поиск и отбор персонала

Лекция

Юлия Николаевна Назаркина,  
доцент кафедры государственного  
и муниципального управления

2018 год

# Поиск и отбор персонала

1. ИСТОЧНИКИ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА.
2. МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА.

# Процесс привлечения персонала

- ⦿ Определение потребности в персонале.
- ⦿ Установление квалификационных требований.
- ⦿ Определение личностных и деловых качеств.
- ⦿ Поиск возможных источников и выбор адекватных методов привлечения кандидатов.
- ⦿ Определение методов отбора кадров.
- ⦿ Обеспечение условий для адаптации новых работников.

# Внешние источники

- ▶ государственные и частные службы занятости / агентства по трудоустройству;
- ▶ агентства по подбору персонала;
- ▶ учебные заведения;
- ▶ другие компании;
- ▶ молодежные общественные организации;
- ▶ профессиональные клубы

# Методы привлечения кандидатов из внешних источников

- ⦿ проведение выставок / конференций, ярмарок вакансий, семинаров;
- ⦿ проведение "дней карьеры" и профориентационных мероприятий в УЗ;
- ⦿ членство а со СМИ;
- ⦿ менеджеров по персоналу в различных профессиональных клубах и общественных организациях;
- ⦿ активный PR компании;
- ⦿ конкурсы профессионального мастерства.

++

Большой выбор.  
Импульсы к развитию  
организации. Признание.  
Полное удовлетворение  
потребности в кадрах.  
Малая угроза интриг в  
организации. Свежие идеи.  
Вид организации со стороны.  
Иногда это дешевле, чем  
обучать или переобучать уже  
имеющихся сотрудников.  
Форма рекламы организации.

--

Высокие затраты.  
Рост текучести кадров.  
Риск при прохождении  
испытательного срока.  
Плохо знает  
организацию.  
Длительный период  
адаптации.  
Блокирование  
возможностей  
служебного роста для  
работников  
организации.  
В первое время  
снижение  
производительности.

# Внутренние источники

- ▶ кадровый резерв организации;
- ▶ "инициативные" кандидаты;
- ▶ другие сотрудники компании;
- ▶ круг общения персонала / личные контакты;
- ▶ бывшие работники фирмы.

# Методы привлечения кандидатов из внутренних источников

- ⦿ дни "открытых дверей";
- ⦿ практики и стажировки;
- ⦿ внутрикорпоративные доски объявлений / Интранет / корпоративная газета;
- ⦿ "дни карьеры";
- ⦿ программы "быстрой" карьеры;
- ⦿ информационные совещания;
- ⦿ корпоративные профессиональные конкурсы.

++

- Шансы для служебного роста.
- Низкие затраты.
- Знание организации.
- Сохранение уровня оплаты труда организации.
- Возможность роста молодых кадров данной организации.
- Быстрое заполнение должности без длительной адаптации.
- "Прозрачность" кадровой политики.

--

- Ограниченный выбор кадров.
- Напряженность или соперничество в коллективе.
- Панибратство.
- Нежелание отказать в чем-либо сотруднику, имеющему большой стаж работы в данной организации.

++

- Целенаправленное повышение квалификации персонала.
- Возможность избежать текучести кадров.
- Рост производительности труда.
- Решается проблема занятости собственных кадров.
- Повышение мотивации
- У руководства появляется возможность лучше оценить способности "внутренних" претендентов.

--

- Снижение активности рядового работника, претендующего на должность руководителя.
- Переводы на новые позиции не удовлетворяют потребность в кадрах.
- Обучение связано с дополнительными затратами.
- Проблемы у тех работников, которых "обошли" с повышением.

# Источники информации о кандидате

- ▶ Заявление
- ▶ Автобиография
- ▶ Резюме
- ▶ Результаты интервью (собеседования)
- ▶ Результаты тестов
- ▶ Материалы научных исследований
- ▶ Результаты медицинского обследования
- ▶ Рекомендации других людей
- ▶ Интернет

# Методы отбора персонала

- ▶ **Активные** – собеседование, наблюдение, тестирование.
- ▶ **Пассивные** – изучение личного дела (получение необходимых сведений, характеристик, справок), анкетирование.

# Методы оценки кандидатов

- ▶ Источниковедческий (биографический)
- ▶ Интервьюирование (собеседование)
- ▶ Анкетирование (самооценка)
- ▶ Социологический опрос
- ▶ Наблюдение
- ▶ Тестирование

# Методы оценки кандидатов

- ▶ Экспертные оценки
- ▶ Критический инцидент
- ▶ Деловая игра
- ▶ Анализ конкретной ситуации
- ▶ Ранжирование
- ▶ Экзамен (зачет, защита бизнес-плана, проекта)

# Процесс отбора КАНДИДАТОВ

- ▶ Сбор и обработка информации
- ▶ Первичный отбор (резюме)
- ▶ Предварительная беседа
- ▶ Заполнение анкеты и заявления
- ▶ Беседа по найму
- ▶ Тестирование
- ▶ Проверка рекомендаций и  
послужного списка

# Процесс отбора КАНДИДАТОВ

- ▶ Медицинская проверка
- ▶ Оценка качеств и составление достоверного «портрета»
- ▶ Сопоставление качеств кандидатов и требований должности
- ▶ Сравнение кандидатов
- ▶ Выбор подходящих
- ▶ Пороговый отбор