



Современные HR-технологии отбора кандидатов на трудоустройство, или же как выжать из собеседования максимум. Выбор данной темы продиктован следующими соображениями: одна из важных системных задач HR-отдела – подбор персонала. Во многих компаниях этот процесс периодически вызывает «пожар», а появление новой вакансии – лёгкую «панику». Подбор персонала — это система целенаправленных действий по привлечению на работу кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Качественный подбор увеличит прибыль компании, повысит продуктивность и "боевой дух" персонала. И – позволит компании развиваться. Непрофессиональный, некачественный подбор отзовется невыполнением работы, срывами сроков, сбоями в бизнес-процессах компании. И, в конечном итоге, вам придется снова тратить деньги на подбор новых людей. Системные ошибки в процессе подбора могут существенно увеличить расходы любой компании.

Для грамотной работы службы HR есть большое множество технологий подбора кандидатов на трудоустройство в компанию, именно о таких мы поговорим. Представляю полный список методов поиска персонала с их подробной расшифровкой.

- Рекрутинг или массовый рекрутинг – метод подбора персонала распространенных профессий. В основном это специалисты линейного уровня (рядовые исполнители, торговые агенты, секретари). Метод заключается в подготовке описания вакансии и размещении этого описания там, где его смогут увидеть потенциальные кандидаты.
- Executive Search – подбор персонала высшего и среднего руководящего звена (начальники отделов, руководители подразделений, директора), специалистов редких и уникальных профессий.
- Headhunting – переманивание конкретного специалиста, как правило – «звезды», из одной компании в другую.
- Скрининг – быстрый отбор соискателей исключительно по формальным признакам.

Данные технологии помогают пройти первоначальный отбор персонала с целью последующего интервьюирования с потенциальным кандидатом.

В процессе подбора кадров (рекрутинговым агентством либо отделом персонала) можно выделить такие этапы:

- Определение потребности компании в персонале, открытие соответствующих вакансий;
- Анализ представленных резюме;
- Оценочное интервью с соискателем;
- Тестирование (психологическое или профессиональное);
- Проверка рекомендаций;
- Передача клиенту (внешнему или внутреннему) развернутого резюме претендентов, прошедших предыдущие этапы отбора;
- Проведение заказчиком (внешним или внутренним) собеседований с отобранными претендентами;
- Анализ результатов. При необходимости – проведение второго тура;
- Принятие решения о «закрытии» вакансии. То есть, приём решения в пользу одного из кандидатов;
- Согласование с соискателем даты предполагаемого выхода на работу, подготовка, обсуждение и заключение с ним проекта трудового договора;
- Адаптация кандидата и сопровождение его в течение испытательного срока.

В изучении данной темы можно сделать следующий вывод, что в настоящее время проблема отбора персонала в организациях и на предприятиях является одной из актуальных тем на сегодняшний день. Поэтому эта тема все более часто рассматривается в современной литературе. Основным минусом, входящим в изучение данной проблематики, является потребность, которую практически всегда испытывает любая организация – это потребность в кадрах, в основном это молодые высокоспециализированные уже со стажем работы специалисты, и их закрепление на предприятии.

В заключении можно сказать, что прием подходящего кандидата на работу является важной и ответственной задачей руководства предприятия или организации в целом. От того, как качественно проведена процедура процесса отбора кадров, в дальнейшем может сказаться на работе данного предприятия, его прибыльности и существовании. Также при отборе персонала в современных условиях необходимо учитывать личностные психологические характеристики кандидатов с целью повышения эффективности деятельности компании благодаря

укреплению ее сплоченности, созданию команды. Ряд компаний в зарубежных странах уже привлекают для этого профессиональных психологов, которым поручается тестирование персонала. Отбор новых высокоспециализированных работников призван не только обеспечить режим нормального функционирования предприятия, но, и закладывает фундамент будущего успеха организации.

Список использованных источников и литературы

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами, М.: «Университетская серия», 2016. – 550 с.

2. Андреев А.Ф., Гришина Н.В., Лопатина С.Г. Основы кадрового менеджмента, М.: «Юрайт», 2001. – 354 с.

Некоторые ссылки на разные источники:

- <http://www.jobgrade.ru>

- <http://www.emcon.ru/420-067.html>

- <http://www.prosvet.su>