



Каждое предприятие сталкивается с проблемой поиска и подбора персонала. Одним из основных сдерживающих факторов при подборе кандидатов является бюджет, который организация в состоянии выделить на поиск необходимого специалиста. В связи с этим актуальным является выявление и внедрение наиболее рациональных и эффективных методов поиска и подбора персонала. Кадры решают все - и это не устаревший лозунг, он до сих пор актуален и в наше время [1]. Ведь успех или провал любого бизнеса во много обусловлен тем, как выполнен подбор персонала. А в этом деле есть много разных методов и способов. В современном мире руководители часто прибегают к такому методу рекрутинга, как агрессивный рекрутинг. Это происходит из-за того, что сейчас, в высококонкурентной среде, руководитель просто не способен другими, более правильными методами найти в свою компанию сотрудников.

Что же такое “агрессивный рекрутинг?”. Агрессивный рекрутинг - это особый подход к поиску и найму персонала. Как правило, задействуют АР лишь те компании, которые понимают ценность человека на своем месте. К сожалению, далеко не все руководители у нас осознают важность человеческих ресурсов предприятия. При АР поиск сотрудников ведется не только через кадровые агентства. В эту игру лова «золотой рыбки» играют все сотрудники компании. Они ищут таланты и вознаграждаются за нахождение «клада» в лице нового, талантливого и полезного сотрудника. При этом АР не сводит поиск талантов лишь к подбору персонала из безработных. Компания отслеживает перспективные кадры своих конкурентов и делает все возможное для того, чтобы переманить их к себе. Вот одно из проявлений агрессивности такого подхода. Еще одна особенность АР – это работа на будущее. Сотрудников не начинают искать, когда в компании кто-то увольняется или когда появляется новая вакансия. Служба управления персоналом и руководители работают на упреждение. Они предвидят будущие потребности компании в том или ином специалисте и заблаговременно подыскивают или даже обучают и готовят кадры. Именно так строится успешное управление персоналом. Более того, АР отличается внутренним поиском талантов. Есть фирмы, где люди годами сидят на своих рабочих местах. При АР внутренние таланты выявляются и продвигаются. Люди получают стимул расти, совершенствоваться и ставить цели все выше. Они получают возможности к саморазвитию, а это отличная стимуляция. Такой подход обеспечивает компании конкурентное преимущество на рынке при

низких затратах на его реализацию.

[1] “Кадры решают все”- политик Иосиф Виссарионович Сталин (Джугашвили),1935 год.

Агрессивный рекрутинг, впервые этот термин и методы «агрессивного рекрутинга» был применен в работе американских компаний Cisco Systems и FirstMerit Bank в 1990-х годах. Для большинства западных компаний их методы до сих пор еще остаются слишком «агрессивными».

По моему мнению современным компаниям нужно уходить от такого метода поиска и найма персонала. Ведь сейчас, в современном мире, есть множество честных, правильных методов поиска сотрудников. “Чистый” рекрутинг, как вид услуг в области работы с персоналом, является востребованным для современного мира. Лозунг «кадры решают все» по сегодняшний день не потерял актуальности. От эффективно подобранных сотрудников зависит работа всей организации или предприятия, особенно это касается высококвалифицированных специалистов, опытных руководителей.

Рекрутинг - это борьба. Хотя теперь только и слышишь модные фразы «война за таланты», «битва за персонал» и т.п., в АР не ограничиваются пустой болтовней. В АР действуют как на настоящей войне, используя боевые методы и военные термины. Образно говоря, большинство «обычных» корпоративных рекрутеров прогуливаются в бизнес-джунглях, вооружившись только луком и стрелами. Партизаны АР вооружены “до зубов” современным оружием. Рекрутинг, как конкурентное преимущество. Большинство отделов персонала просто делают свою работу, подбирают нужных людей в нужное время. Они часто работают без особой связи с конкурентной стратегией компании, не обращая внимание на то, что происходит на рынке. АР рассматривает борьбу за талантливых сотрудников, как важнейший элемент борьбы с конкурентами. Они прослеживают действия конкурентов и опережают их в борьбе за лучшие умы. Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что агрессивный рекрутинг не является пережитком прошлого и очень часто встречается в работе современных руководителей.