

image not found or type unknown



Инновационные HR-технологии, используемые при отборе кандидатов на трудоустройство в целях обеспечения кадровой безопасности современной организации.

Технологии поиска и подбора персонала не стоят на месте. Методы, отлично работавшие еще несколько лет назад, сегодня не дают желаемого результата. На это есть множество причин: демографическая ситуация, «сложный» рынок труда, изменение мотивации молодых специалистов и так далее.

Суть остается прежней. Найти подходящего кандидата становится все сложнее.

Говоря об отборе кандидатов, а именно всяких-разных испытаниях, можно уже не делать разграничений на прямых работодателей и агентства. Все методы отбора используются ими в равной степени, а их выбор зависит от знаний и опыта конкретного специалиста по подбору.

На мой взгляд современные технологии

**Поиск кандидатов в социальных сетях** актуальный, недорогой, но трудоемкий метод привлечения персонала. Хорошо подходит для поиска молодых специалистов и специалистов среднего звена.

**Поиск кандидатов в сети Интернет (форумы, специализированные сообщества)** недорогой, но довольно трудоемкий метод. Позволяет обратиться к узкому кругу специалистов, а также получить рекомендации на интересных кандидатов.

**Размещение объявлений о вакансиях в сети Интернет в формате видео** один из популярнейших методов на сегодняшний день. Стоимость создания ролика о компании/вакансии сопоставима со стоимостью традиционных методов привлечения персонала. Эффективность такого метода достаточно высока. Благодаря распространению в сети Интернет обеспечивается максимальное количество просмотров.

Выбор путей привлечения и отбора персонала зависит от многих факторов: состояния рынка труда, профиля вакансии, корпоративной культуры организации, ее финансовых возможностей. При этом рекрутеры, как правило, не

останавливаются на каком-то одном методе, а используют их в комплексе.