

image not found or type unknown



Выбранная мной данная тема меня заинтересовала, так как каждый человек, который развивается в данной сфере должен быть ознакомлен со всеми новшествами. Ведь качественный подбор персонала – это залог успеха организации. Подбором персонала в организации занимается HR-отдел.

Для поиска и подбора настоящих профессионалов используют такие технологии как:

- Рекрутинг
- Executive Search
- Headhunting
- Смартстаффинг
- Preliminaring
- Скрининг.

Каждый из этих способов по своему эффективен.

Одно из перспективных направлений развития современных технологий подбора персонала – это Смартстаффинг. Предполагает совместное использование одних и тех же сотрудников разными работодателями через специальные интернет-биржи. Работодатель выставляет на бирже неиспользуемое рабочее время своих сотрудников и предлагает другим компаниям задействовать его на возмездной основе для своих проектов. Сотрудники сохраняют рабочее место у своего нанимателя, заработную плату и социальные гарантии. Работодатель получает плату за временное использование своих сотрудников, а сотрудники имеют возможность расширения опыта и получения дополнительного дохода. [\[1\]](#)

Я считаю, что постоянное усовершенствование технологий и появление новых – это важно. Ведь прогресс не стоит на месте, что то устаревает, что то наоборот – прогрессирует. Ведь не для каждой организации подойдет, например Смартстаффинг. Для начинающей небольшой организации нужно что то проще, но однако это и не значит что нужно брать первого попавшегося.

Каждый профессиональный HR- менеджер должен обладать всеми технологиями подбора персонала. Ведь только от него зависит дальнейшее нахождение человека, ведь не всегда можно понять какой он- кандидат на данную должность, и оценив

его по анкетированию и личной беседе, без использования каких либо технологий, не всегда можно сделать правильный выбор. Да, возможно у него горят глаза на данную специальность, он обладает какими то базовыми знаниями или более углубленными, но этого совершенно недостаточно. Каждого проходящего сотрудника нужно оценивать более глубже, ведь только мы знаем смоет данный кандидат подойти на данную вакансию или нет.

В заключение хотелось бы сказать что технологии подбора специалистов могут быть разными, но этапы отбора в каждом из случаев похожи друг на друга. Главное не ошибиться с правильным с выбором техники, и иметь четкое представление кто именно нужен для той компании, в которую ты подбираешь сотрудника.

1. <https://hrtime.ru/contents.php?id=392> ↑