

image not found or type unknown



Одна из важных системных задач HR-отдела – подбор персонала. Во многих компаниях этот процесс периодически вызывает «пожар», а появление новой вакансии – лёгкую «панику». В своем эссе я определяюсь с понятиями, технологиями и рассмотрю полную процедуру подбора персонала – от появления вакансии до адаптации нового сотрудника. Хочется верить, что данное эссе, даст вам системное понимание сферы подбора персонала. Итак, приступим.

Подбор персонала - это система целенаправленных действий по привлечению на работу кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. То есть подбор персонала – это поиск, оценка и найм людей, желающих и умеющих работать, обладающих нужными компетенциями и разделяющих ценности компании. Это трепетная работа, ведь от ее выполнения будет зависеть, с какими членами команды вы будете иметь дело в дальнейшем.

Технологии подбора персонала

Существуют различные технологии подбора персонала, такие как:

- рекрутинг или массовый рекрутинг;
- Executive Search;
- Headhunting;
- Скрининг.

Каждая технология подбора персонала по-своему эффективна. Где-то вы тратите меньше времени и вложений, где-то находите специалистов более высокого класса. Но однозначно можно утверждать то, что все выше представленные технологии “рабочие”, и различные компании, нуждающиеся в новых сотрудниках, обязательно прибегнут к их использованию.

Процесс подбора персонала

В процессе подбора кадров (рекрутинговым агентством либо отделом персонала) выделяют 12 основных этапов. Начинается все с определения потребности компании в персонале и открытии существующих вакансий. Затем происходит первичный отбор соискателей, которые соответствуют профилю должности. Более

подробно о кандидате можно узнать на предварительном собеседовании по телефону. Если все его характеристики нас устраивают, то потом проводится оценочное интервью с соискателем, где, по его итогам, заполняются анкеты. Далее проходит проверка рекомендаций и передача резюме. При прохождении всех предыдущих этапов отбора, кандидат отправляется на собеседование с заказчиком. После данного собеседования проводится анализ результатов и при необходимости проведения второго тура. Затем происходит окончательное принятие решения и, как следствие, закрытие вакансии (то есть прием решения только в пользу одного из кандидатов). После успешного прохождения основных этапов собеседования назначается дата предполагаемого выхода на работу нового сотрудника, подготовка, обсуждение и заключение с ним проекта трудового договора. Естественно, новый работник будет чувствовать себя “не в своей тарелке” на новом рабочем месте, поэтому обязательно должна произойти адаптация сотрудника и сопровождение его в течение испытательного срока. В случае необходимости – осуществление гарантийной замены.

В этом году мы продолжаем наблюдать существенные изменения в социальных медиа, а именно их применение в рекрутинге, содействие во взаимоотношениях между работодателями и соискателями. Поиск резюме и проверка соискателей через социальные сети – приобретают все большую популярность. При прохождении интервью появилась тенденция использовать Skype, видео и чат в Twitter, Google, Facebook.

В компаниях уделяется большое внимание набору внутренних рекрутеров – для более точного подбора и быстрой адаптации вновь принятых на работу сотрудников, стимулирования их на работу внутри компании, поиск новых талантов и возвращение своих «звезд» внутри компании.

Все больше людей задумываются о поиске хотя и сложной, но интересной работы, которая обеспечит им достаточный доход. При выборе компании, для соискателей обрели важность такие факторы как гибкость рабочего графика и свободное время, чтобы продолжать обучение, занятия спортом или хобби. Но, несмотря на все, никогда не следует забывать о том, что правильно составленный договор – это гарантия продуктивного сотрудничества для обеих сторон!