

image not found or type unknown



Рынок кадровых услуг в современных условиях все больше пользуется популярностью у работодателей, оптимизируя издержки, связанные с подбором сотрудников. Это относится и к оплате труда, штатному графику, расчетам требуемого количества персонала, сезонности. HR-технологии все чаще оперируют такими понятиями, как: «кадровое выведение за штат», «кадровый лизинг», «аутстаффинг» и прочее. Как же помогает провайдер (фирма, предоставляющая кадровые услуги) современному российскому работодателю?

Аббревиатура «HR» обозначает показатели и навыки, которыми обладает человек – главная составляющая в управлении кадрами. Организация применяет и приводит в движение качественные знания своих сотрудников. Различные корпоративные компании предоставляют услуги в области привлечения кадров: подбором, оценкой, обучением и другими видами. Их деятельность направлена на развитие человеческих способностей в целях достижения положительного результата организации, в которой они работают.

С помощью новых HR-технологий можно добиться эффективного управления в целом или отдельных звеньев, правильно использовать процессы мотивации и направлять их в нужное русло.

Компании, предоставляющие кадровые услуги, широко применяют новые технологии, направленные на процветание бизнеса:

- Проводится индивидуальный подбор необходимых сотрудников для конкретного предприятия.
- Используются поэтапные собеседования.
- Применяется психологическая диагностика персонала.
- Проходит обучение кадров в нужной области.
- Разрабатывается индивидуальная бизнес-программа для обучения сотрудников с целью дальнейшего процветания предприятия.
- Проводится тестирование деятельности работников на предприятии заказчика.
- Лизинг кадров – предоставляются работники по контрактной основе: от 3 месяцев до нескольких лет. Такая услуга необходима для компаний, которые нуждаются в высокоспециализированном сотруднике в определенный период.

- Подборка временных сотрудников – такая услуга в основном нужна для организаций, проводящих выставки, конференции, дегустации или же в случаях болезни, отпуска сотрудника. Для таких целей нанимается персонал на 1 день или максимум на несколько месяцев.
- Сотрудник вне штата – агентство, предоставляющее услуги кадров, ставит к себе в штат работника компании-заказчика. В данном случае он продолжает выполнять свои обязанности, не покидая своего рабочего места.

Осуществляется массовая подборка сотрудников – в кратчайшие сроки отбирается обширный штат работников для открытия торговой точки, отеля, сервисного центра, ресторана.

Преимущества современных HR-технологий:

Предоставление персонала на короткий срок и выведение его за пределы штата компании, очень удобно в определённых экономических условиях. В сфере HR этот метод достаточно эффективен: компания-заказчик передает непрофильные функции опытному провайдеру услуг. Используя такой вид труда, заказчик выигрывает во времени и экономит свои средства:

- значительно снижаются затраты по финансированию персонала;
- сокращается время на документальную оборачиваемость;
- функция по отслеживанию рабочего графика и начисление заработной платы передается в агентство;
- кадровое делопроизводство, социальное обеспечение и другие функции, связанные с кадрами, перекладываются в обязанности квалифицированного провайдера услуг.

У предприятия со спецификой в сфере HR должна быть хорошая финансовая база, высокого профиля юридические и узкопрофильные специалисты. В этой цепочке все взаимосвязано – если вдруг в каком-то звене произойдет прорыв, то пострадают все. При выборе компании-провайдера необходимо уточнять все моменты: как будет осуществляться кадровый набор, оформление, начисление заработной платы и ее выплаты и прочие. Очень важный момент, чтобы избежать судебных разбирательств, заключается в объяснительной процедуре кадрового агентства наемному сотруднику о его оформлении и различных нюансах.

Облачные технологии в HR

На данное время входят в моду облачные технологии. Что же это? Виртуальные сервисы, покупка различных продуктов вне межсетевого экрана – это метод, с помощью которого можно увеличить пропускные качества сетей или предоставить услуги в виде сервиса. Используя такой способ, нет необходимости вкладывать свои средства для создания новой инфраструктуры, готовить штат сотрудников или приобретать программное обеспечение по баснословной цене. Пользуясь определенным сервисом, вы оплачиваете услуги через интернет в установленное реальное время, что расширяет возможности заказчика.

Главным в развитии бизнеса является контролирование и направление в нужное русло человеческого капитала, талантов. Информационные технологические решения – это самый эффективный рынок для увеличения человеческого капитала. Применяя облачную систему, компания выбирает самый инновационный способ, являющийся основой в HR-менеджменте. Каждый управляющий, любой человек может воспользоваться облачными услугами со смартфона, интернет-кафе, планшета, компьютера, находясь в любом месте.

На российском рынке облачная HR-система, которая руководит человеческим капиталом, являются различные Интернет-ресурсы, предоставляющие работу и совершающие поиск сотрудников. Есть несколько основных сервисов, которые входят в состав облачных технологий. Например, один из них – это интернет-объединение облачных услуг в единое целое. Услуги ИТ не соединены между собой, поэтому клиентам необходимо искать и подключаться к каждой из них отдельно.

Предприятия просто пронизаны современными технологиями, и связанные воедино сервисы, запущенные на масштабной инфраструктуре, в конечном итоге сделают их одним из звеньев в большом облаке. Конечно же, это трудоемкий тренд, однако в итоге получится заметный эффект. Среди всех трендов, существующих в облачной технологии, интернет-интеграция является самым трудно оспариваемым.

Поиск персонала через социальные сети

Интернет и социальные сети давно стали одним из основных инструментов в работе рекрутера. И здесь он может пойти двумя путями. Во-первых, использовать специализированные порталы, вроде HH.ru или Superjob.ru. Во-вторых, обратиться к соц. сетям — Facebook, LinkedIn.com, Professionali.ru, «Одноклассники», «В Контакте» и пр. При поиске через порталы необходимо зарегистрироваться на нем

от лица компании, разместить вакансии и ждать отклика. Кроме того, можно активно просматривать резюме от соискателей, которые также публикуются на сайтах такого рода. Преимуществами работы с порталами является оповещение большого количества заинтересованных людей о наличии вакансии, полная структурированная информация от потенциальных кандидатов. К недостаткам можно отнести наличие платного сервиса для организации, такого как взнос за регистрацию компании на портале или платный доступ к банку резюме.

Использование социальных сетей также может дать положительный результат. На заметку, только 10% рекрутеров сегодня не используют возможности социальных сетей, объясняя это тем, что профиль — это личная территория и вмешиваться в частную жизнь неэтично. При этом с их помощью можно закрыть практически любые вакансии. В сетях представлено больше потенциальных кандидатов, чем на любом специальном портале. Особенно хорошо этот метод работает, когда нужно найти узкого специалиста, которых на порталах единицы. Обязательно нужно учитывать особенности той или иной соц. сети. Так, для поиска управленцев высшего и среднего звена директор по маркетингу и развитию Penny Lane Personelle Алла Серегина рекомендует обращаться к Facebook, а для привлечения молодых специалистов и линейных сотрудников — к VK. Вакансии можно размещать в личных аккаунтах соц. сетей, этой практикой пользуются как HR-менеджеры, так и руководители компаний. Целью таких действий является привлечение внимания специалистов, которые не находятся в активном поиске работы, но были бы не прочь рассмотреть интересное предложение с высоким уровнем дохода или возможностью карьерного роста. Хороший релевантный охват дает размещение вакансий и в тематических группах. Такая методика отлично себя зарекомендовала при поиске кандидатов в сфере консалтинга, финансов, кадрового сопровождения, маркетинга и рекламы. В сетях можно искать аккаунты потенциальных кандидатов напрямую или выходить на них через друзей или списки контактов. Можно разослать объявление о вакансии тем, кого оно непосредственно заинтересует и тем, кто захочет рекомендовать своих коллег или знакомых. Активно используется и репостинг объявлений. Если у компании или ее сотрудников в социальной сети имеется большое количество друзей, то можно «делиться» вакансией.

Вывод. В любом случае, процесс подбора персонала - один из самых сложных и важных процессов в любой организации. Задача менеджера по персоналу - не только найти сотрудника, но и оптимизировать процесс поиска, сделать его максимально эффективным и недорогим без потери качества. Сегодня многие работодатели, принимая на работу специалистов, особенно молодых, хотят быть

уверены в том, что они берут именно того человека, которого искали.