



Одно из судьбоносных решений в жизни человека – это выбор места работы.

Привлечь в свою фирму новых сотрудников можно разными способами. Для этого есть Центры занятости населения и агентства по подбору персонала. В интернете немало сайтов, на которых размещены вакансии и резюме. Но по-прежнему один из самых популярных вариантов - подача объявлений в печатные издания и на телевидение, то есть в средства массовой информации.

Средства массовой информации играют роль посредника между работодателями и соискателями. Оценивая эффективность данного метода привлечения персонала, важно понимать его значимость для предприятий.

В целях поиска подходящих сотрудников работодатели составляют и размещают объявления о вакансиях. Данные объявления, как правило, содержат:

1. наименование вакантной должности (профессии);
2. требования к образованию, квалификации кандидата на вакантную должность;
3. требования к опыту (стажу) работы;
4. основные должностные (трудовые) обязанности или направления работы;
5. требования к знаниям специфики работы в какой-либо сфере деятельности (в зависимости от вакантной должности (профессии));
6. требования к знаниям иностранных языков (степень владения ими);
7. информацию о графике работы (например, пятидневная неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, неполная неделя, ненормированный рабочий день и др.);
8. информацию о размере заработной платы (должностного оклада, тарифной ставки), выплате премий, надбавок и т.п.;
9. другую информацию, по усмотрению компании.

В объявлении о вакансии могут содержаться требования, право или обязанность установления которых закреплены в федеральном законе (например, требование к полу и(или) возрасту соискателя). То есть не является дискриминацией содержащаяся в объявлении о вакансии информация.

Размещение объявлений о вакансиях в специализированных печатных изданиях – хорошо подходит для поиска рабочих, технических и производственных специальностей. Также целесообразно размещение объявлений о вакансиях в непрофильных печатных изданиях, что позволяет выйти на кандидатов, не открытых в настоящий момент рынку. 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. Поиск кандидатов в социальных сетях – актуальный, недорогой, но трудоёмкий метод привлечения персонала. Хорошо подходит для поиска молодых специалистов и специалистов среднего звена.

Один из популярнейших на сегодняшний день методов поиска сотрудника на вакантную должность - размещение объявлений о вакансиях в сети Интернет в формате видео. Благодаря распространению в сети Интернет обеспечивается максимальное количество просмотров

Периодические издания (газеты и журналы), публикующие объявления о вакансиях, можно также подразделить на две категории: издания общего профиля и специализированные профессиональные издания. Издания общего профиля публикуют информацию о вакансиях в различных областях деятельности и для широкого круга профессий. Специализированные профессиональные издания ориентированы на проблематику какой-то отдельной отрасли (например, металлургия) или профессии (например, бухгалтерский учет). Соответственно в рубриках, посвященных трудоустройству, публикуются объявления о вакансиях для специалистов этой отрасли (например, инженер-металлург) или профессии (например, бухгалтер).

В заключении можно сделать вывод, что основой правильного подбора является наличие объективной информации о работнике и рабочем месте с тем, чтобы обоснованно произвести анализ их соответствия. При подборе используют и другие характеристики (опыт работы, семейное положение, уровень квалификации, вредные привычки).

В объявлениях следует отражать следующие сведения: особенности организации; характеристику должности, требования к соискателю, систему оплаты; льготы и стимулы, особенности процесса отбора (необходимые документы, сроки их подачи), адрес и контактные телефоны.

Объявления могут быть краткими и более развёрнутыми. Но, несмотря на то, что полное описание требований к будущему сотруднику и его личностные характеристики облегчили бы работодателям поиск «нужных» работников, большинство организаций предпочитают размещать краткие рекламные объявления. Как правило, указывается только вакантная должность и требования к кандидату на эту должность - желательный пол будущего сотрудника, возрастное ограничение, образование и опыт работы в данной сфере.

Закон № 162-ФЗ не внес изменений в ч. 1 ст. 136 УК РФ, согласно которой дискриминация как уголовное преступление - это по-прежнему нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения.