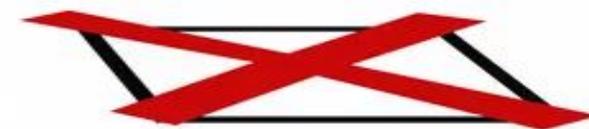
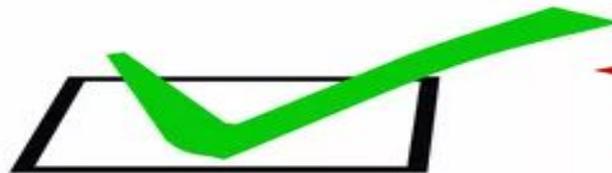
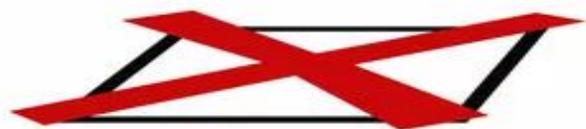


Источники и методы отбора сотрудников

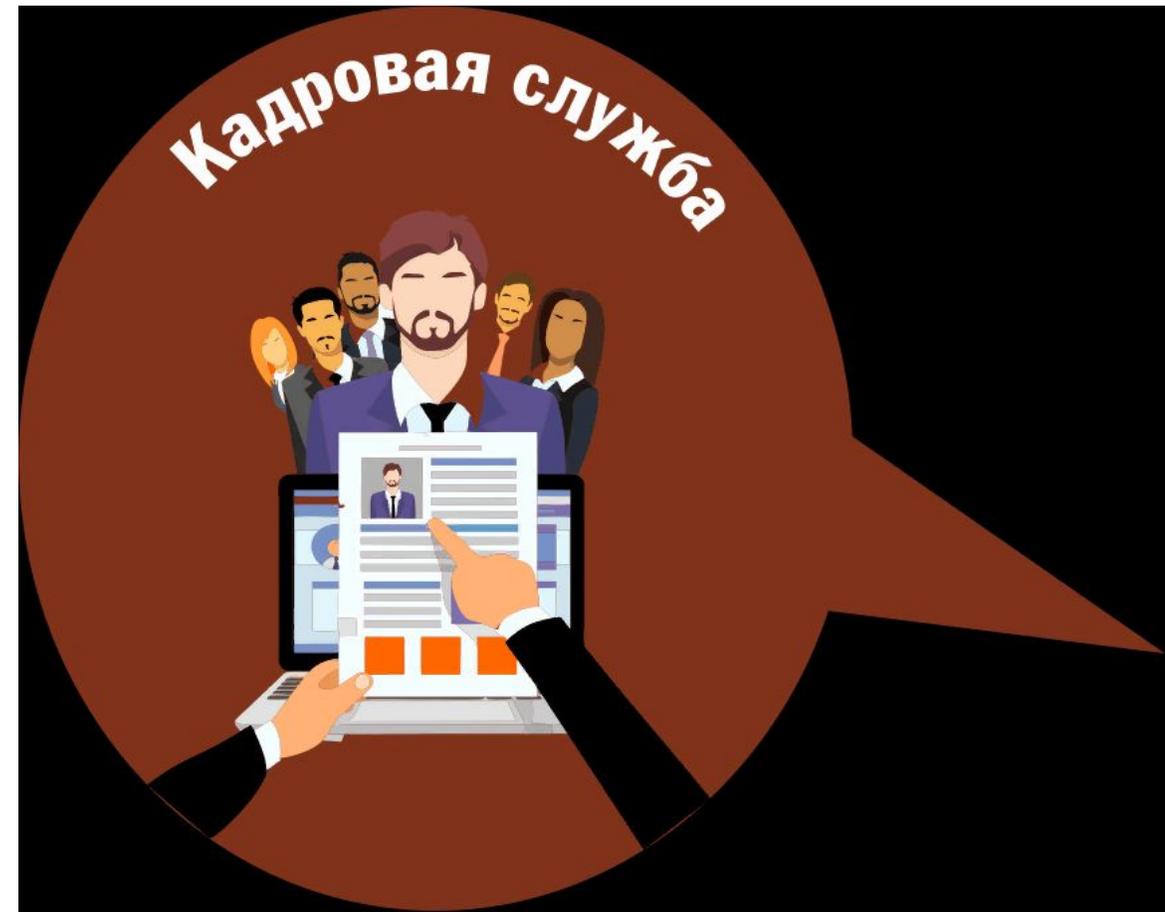


Подготовил
Ношин. В



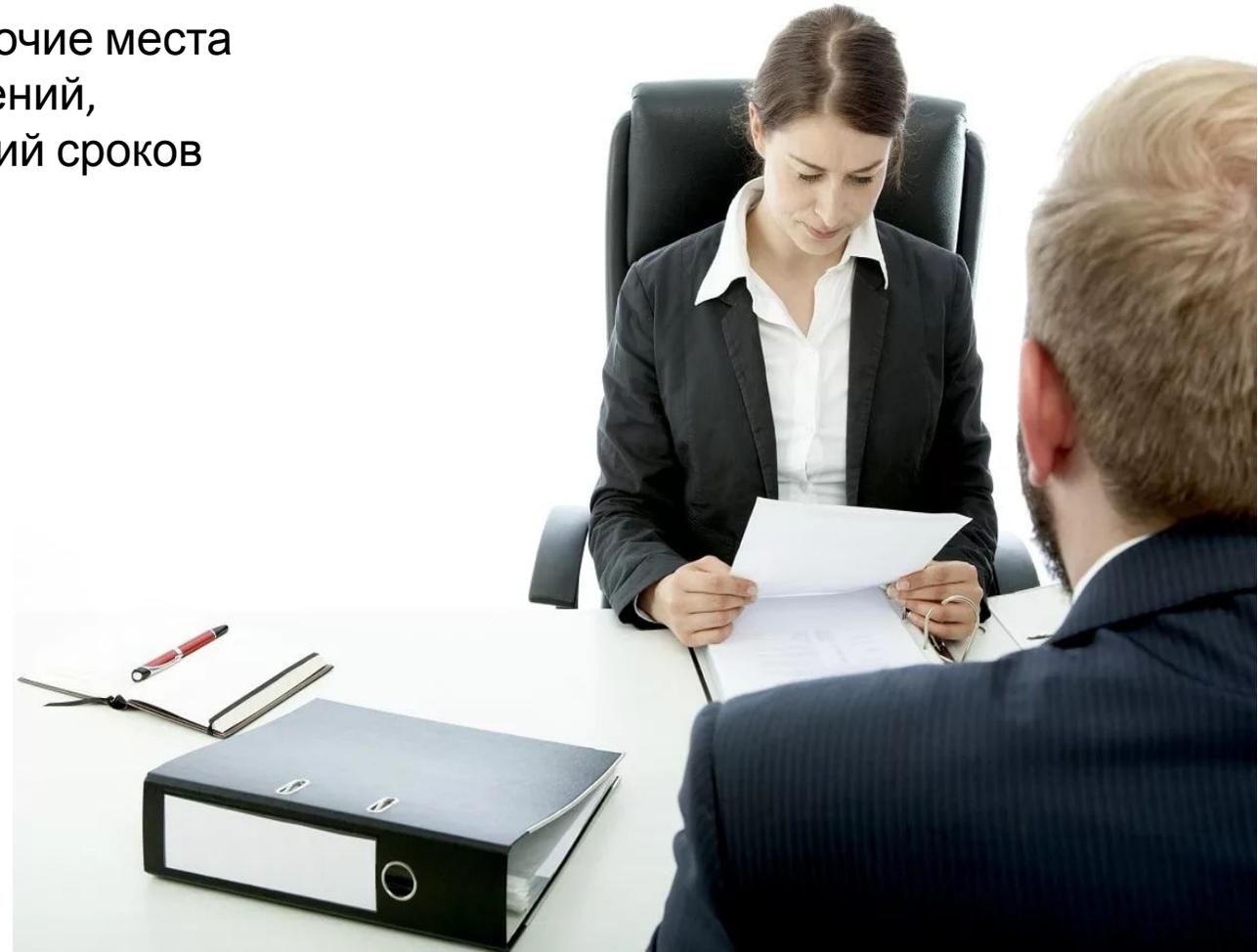
Набор персонала

- это главная из задач кадровой службы по привлечению работников, отвечающих определенным требованиям. Когда организации необходимо принять новых работников, возникают два вопроса:
 - где искать потенциальных работников (источники);
 - как известить заявителей об имеющихся вакансиях (методы).



Цель

состоит в установлении контактов с соответствующими потенциальными работниками, для того чтобы у них появилось желание обратиться с заявлением о приеме на работу, это все делается для создания резерва кандидатов на все рабочие места с учетом будущих организационных и кадровых изменений, увольнений, перемещений, уходов на пенсию, окончаний сроков контрактов, изменения характера производственной деятельности предприятия.



Внешний набор (рекрутинг)

- – когда для заполнения вакансий привлекаются кандидаты со стороны. К внешним средствам привлечения персонала относятся:
 - объявления о приеме через средства массовой информации;
 - предложения о приеме;
 - предложения государственных служб занятости, кадровых агентств;
 - вузы, колледжи, профессиональные училища, учебные центры.



Большинство организаций предпочитают проводить набор в основном из внутренних источников. Продвижение по службе своих сотрудников обходится дешевле. Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает социально-психологический климат в коллективе и усиливает привязанность работников к своей организации. Согласно теории ожиданий, в отношении мотивации можно полагать, что если работники верят в существование зависимости их служебного роста от степени эффективности работы, то они будут заинтересованы в более производительном труде. Основным недостатком подхода к решению проблемы исключительно за счет внутренних резервов является то, что в организацию не приходят новые люди со свежими взглядами, что может привести к застою.



Внутренние источники	Внешние источники
Преимущества	
<ol style="list-style-type: none"> 1. У работников организации появляются возможности для карьерного роста. 2. Возможности работника уже известны администрации. 3. У работника имеется определенная репутация, и он ею дорожит. 4. Вторичная адаптация проходит быстрее и легче, чем первичная 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приток свежих сил. Новые работники приносят новые идеи и приемы работы, что обогащает организацию. 2. Возможность выбора из многих кандидатур. 3. Возможности для привлечения профессионалов. 4. Снижение издержек на обучение
Недостатки	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ограниченные возможности для выбора кадров. 2. Нет притока свежих сил. 3. Ухудшение психологического климата в коллективе. 4. Увеличение затрат на обучение сотрудников 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издержки, связанные с адаптацией новых сотрудников. 2. Длительный поиск кандидатов. 3. Длительный период адаптации. 4. Возможности новых сотрудников точно неизвестны

Организациям следует использовать как внешние, так и внутренние источники набора. При этом окончательное решение о привлечении рабочей силы из того или иного источника зависит от экономической и социальной эффективности работника.



«Охота за головами» – что это?

При подборе руководителей или других высокопрофессиональных сотрудников используют методы набора персонала, которые называют «охотой за головами» или «охотой за мозгами». Проводят их специальные агентства, которые находят информацию об успешном работнике в определенной области и систематизируют ее. Называют их, соответственно, «охотниками».



АГРЕССИВНЫЙ ХЕДХАНТИНГ



Источники поиска таких кандидатов:

отчеты или другие публикуемые документы, рекламные брошюры и различные статьи конкурентных компаний;

ассоциации и профессиональные образования, репортажи в СМИ, где можно почерпнуть информацию об наиболее успешных руководителях и их достижениях;

использование корпоративной сети для поиска.

После проведенной работы обращаются к выбранным кандидатам с предложением о смене работы и уже после обсуждения всех возможных вариантов оплаты, сути работы на новой должности или дополнительных льгот, представляется отчет о результатах.



**ПРИГЛАШАЕМ
НА РАБОТУ**

Мужчин и женщин
от 21 до 37 лет
на должность **ЭКСПЕДИТОРА**

З/п 2000-3000 грн/нед.

Требования:
отсутствие вредных привычек,
готовность к командировкам,
навыки пользования навигатором/
техникой на базе андроид и иос.

Все подробности по тел.: **097 549 95 26**
093 414 49 73 с 9:00 до 19:00

Положительные стороны

недостатки

Вероятней всего, что успешный менеджер не будет искать работу, просматривая объявления в СМИ, или даже не задумается сменить место работы, а потому эффективно будет воспользоваться таким методом.

Есть риск, что успешный бизнес может потерпеть крах, если лишится ведущего менеджера.

Если менеджер заинтересован в смене места работы, он может добиться того, что специалист по «охоте за мозгами» узнает об этих намерениях.

Такой метод «охоты» ущемляет законодательное право каждого на равные для всех возможности при трудоустройстве.

Специалисты по поиску специалистов уверены, что выбранный ими кандидат полностью удовлетворяет требованиям к данной должности.

Это достаточно дорогостоящая услуга.

До самого конечного этапа сохраняется анонимность деятельности специалистов по поиску кандидатов на руководящую должность.

Существует риск передачи важной информации конкурентам.

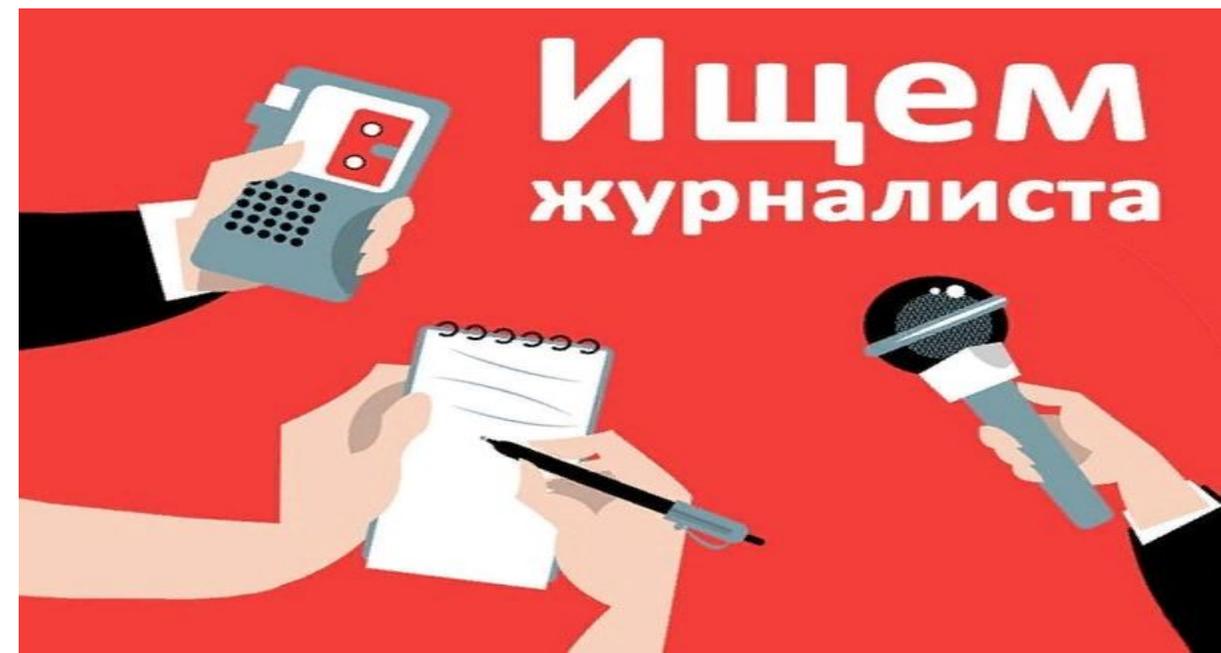
Если выбранный кандидат отказывается рассматривать предложение о смене компании, то существует возможность того, что он сможет предложить специалиста подобного уровня из числа своих знакомых или коллег.

Возможность подкупа «охотника» тем кандидатом, который не подходит на данную должность.

- Наиболее распространенные методы набора и приема кадров – это размещения в СМИ объявлений о существующей вакансии. Если в таком объявлении точно указаны все должностные обязанности и условия работы, то кандидаты, которые не подходят под критерии, отсеиваются сразу. Не придется долго отбирать из множества откликнувшихся соискателей, ведь это отнимет немало времени и финансовых средств.

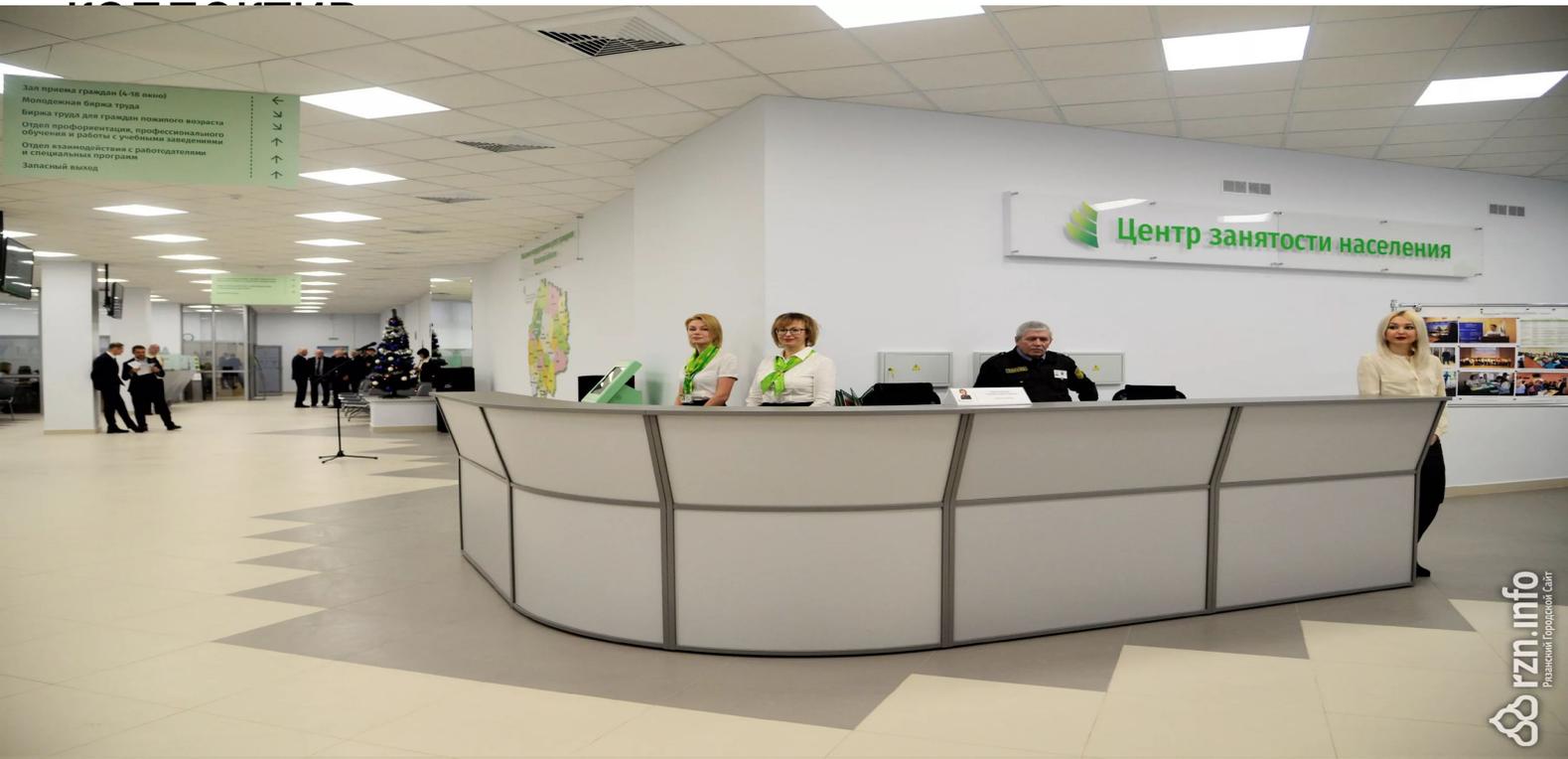
ГОРОДСКИЕ ВАКАНСИИ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА О РАБОТЕ
Редакция: Севастополь, ул. Терещенко, дом 18
Тел.: +7-978-762-08-89 Факс: +7 (8602) 54-59-23
всего за 9 руб!

ТРЕБУЕТСЯ МЕНЕДЖЕР Звонить: 050-479-09-68	ОДИЦАНТЫ ✓ БАРМЭНЫ ✓ ТАНЦОВЩИЦЫ Тел: 098-88-55-555	на СТО требуются: - руководитель ремонтного цеха - старший мастер по ремонту Авто - автослесарь - автоэлектрик - токарь-шлифовщик Тел: 050-42-42-250	Мы гарантируем: - конкурентоспособную заработную плату - бесплатное питание - бесплатный отпуск Тел: 050-42-42-250	ТРЕБУЮТСЯ ПОВАРА Телефон: 45-53-34 моб: 093-886-11-39	ПОЛЕЗНЫЕ СТАТЬИ Работа над ошибками
МЕНЕДЖЕР по продажам СТРОЙМАТЕРИАЛОВ Телефон: 029-535-09-09	ПОВАРА вкусной и итальянской кухни КОМСКОЕ ОБОЧЬЕ Телефон: 050-777-42-43	Специальности: - МЕНЕДЖЕР - ПРОРАБ - ПЛОТНИКИ - СВАРЩИКИ - БЕТОНЩИКИ Тел: 066-31-68-200	Любимая: - Мастер цеха - Кладовщик склада готовой продукции и тары - Оператор линии розлива - Грузчик Дисконтная карта, скидки на проезд, питание, отдых Тел: 0692-45-21-55	в ПАО «ЮАР ХЛЕС» требуются: УКЛАДЧИКИ ГРУЗЧИКИ УБОРЩИЦЫ (-И) (0692) 45-21-55	Недавно вы проходили собеседование, и вам отказали в приеме на работу. Знакомая ситуация? Если такое событие имело место быть – не расстраивайтесь. Важно уметь сделать вывод из ситуации.



В центры занятости

- Вакансии, имеющиеся в организации, можно представить в управления и центры государственного Департамента труда и занятости, где регистрируются безработные. Центры занятости предложат готового или переквалифицировавшегося специалиста в нужной области. Подобные услуги окажут и конкурирующие с государственными службами занятости частные агентства (рекрутинговые фирмы). Преимущество сотрудничества кадровых служб с агентствами по трудоустройству состоит в том, что агентство проводит своими силами предварительный отбор людей, не просто профессионально подготовленных, но и психологически устойчивых, способных хорошо вписаться в



Дейнека А.В., Управление персоналом. Кадры,
Отбор- 2018 год
Журнал hr-portal.ru. Подбор и отбор, Рынок труда.
2016 год



Всем спасибо за
внимание